

Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011

Bericht IV (1)

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Vierter Punkt der Tagesordnung

ISBN 978-92-2-723103-9 (print)
ISBN 978-92-2-723104-6 (web pdf)
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. Auf Anfrage (pubvebte@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Besuchen Sie auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG	1
VERHANDLUNGEN DER 99. TAGUNG DER KONFERENZ ÜBER DIE FRAGE DER MENSCHENWÜRDIGEN ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE	3
AUSZUG AUS DEM BERICHT DES KONFERENZAUSSCHUSSES	3
KOMMENTAR DES AMTES ZU DEN VORGESCHLAGEN TEXTEN.....	25
VORGESCHLAGENE TEXTE.....	33
ENTWURF EINES ÜBEREINKOMMENS ÜBER MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE	33
ENTWURF EINER EMPFEHLUNG BETREFFEND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE	38

EINLEITUNG

Auf seiner 301. Tagung (März 2008) beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, im Hinblick auf die Setzung von Arbeitsnormen einen Gegenstand über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in die Tagesordnung der 99. Tagung (2010) der Internationalen Arbeitskonferenz 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 Absatz 1 der Geschäftsordnung der Konferenz, der die vorbereitenden Stufen des Verfahrens der zweimaligen Beratung betrifft, hat das Amt einen ersten Bericht ausgearbeitet¹. Der Bericht enthielt einen Fragebogen zu den im Bericht erörterten Themen und wurde den Regierungen der Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation mit der Bitte zugestellt, ihre Antworten bis spätestens 30. August 2009 zu übermitteln. Auf Grundlage der eingegangenen Antworten erstellte das Amt einen weiteren Bericht², der anschließend den Regierungen zugestellt wurde. Diese beiden Berichte bildeten die Grundlage für die erste Beratung des Gegenstands durch die Konferenz im Juni 2010.

Am 16. Juni 2010 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz, die in Genf zu ihrer 99. Tagung zusammentrat, die folgende EntschlieÙung³:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

nach Annahme des Berichts des zur Behandlung des vierten Punktes ihrer Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,

insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für eine umfassende Norm (ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in Form allgemeiner Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Einholung der Stellungnahmen der Regierungen,

beschließt, im Hinblick auf die Annahme einer umfassenden Norm (ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung) einen Gegenstand mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ zur zweiten Beratung in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung aufzunehmen.

Im Licht dieser EntschlieÙung und im Einklang mit Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt die Entwürfe eines Übereinkommens und einer Empfehlung ausgearbeitet. Die Texte beruhen auf der ersten Beratung der Konferenz und berücksichtigen die Antworten auf den im ersten Bericht enthaltenen Fragebogen. Nach Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung sind diese Texte jetzt den Regie-

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

² IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV(2), Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

³ IAA: *Report of the Committee on Domestic Workers*, in *Provisional Record* Nr. 12, Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

rungen so zeitig zu übermitteln, dass sie bei ihnen spätestens zwei Monate nach Schluss der 99. Tagung der Konferenz eintreffen. Zweck dieses Berichtes ist es, den Regierungen die Entwürfe des Übereinkommens und der Empfehlung zu übermitteln, wie es die Geschäftsordnung vorsieht.

Die Regierungen werden hiermit ersucht, dem Amt innerhalb von drei Monaten nach Erhalt des Berichts und nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anzugeben, ob sie Änderungsvorschläge oder Bemerkungen haben. Nach Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz sollten die Antworten dem Amt in Genf sobald wie möglich, spätestens jedoch bis zum **18. November 2010** übermittelt werden.

Die Regierungen werden ferner ersucht, dem Amt zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob die vorgeschlagenen Texte ihres Erachtens eine geeignete Grundlage für die zweite Beratung auf der 100. Tagung der Konferenz im Juni 2011 darstellen. Nach Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz sollten die Regierungen auch angeben, welche Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sie vor Fertigstellung ihrer Antworten befragt haben. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach Artikel 5 (1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, eine solche Befragung auch im Fall von Ländern erforderlich ist, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragung sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

VERHANDLUNGEN DER 99. TAGUNG DER KONFERENZ ÜBER DIE FRAGE DER MENSCHENWÜRDIGEN ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE

AUSZUG AUS DEM BERICHT DES KONFERENZAUSSCHUSSES

1. Der Ausschuss für Hausangestellte hielt am 2. Juni 2010 seine erste Sitzung ab. Ursprünglich bestand der Ausschuss aus 181 Mitgliedern (85 Regierungsvertreter, 32 Arbeitgebervertreter und 64 Arbeitnehmervertreter). Zur Herstellung der Stimmengleichheit erhielt jeder Regierungsvertreter 64 Stimmen, jeder Arbeitgebervertreter 170 Stimmen und jeder Arbeitnehmervertreter 85 Stimmen. Die Zusammensetzung des Ausschusses wurde im Lauf der Tagung sechs Mal geändert, und die jedem Mitglied zugeteilte Stimmenzahl wurde entsprechend angepasst.
2. Der Ausschuss wählte folgenden Vorstand:

<i>Vorsitzender:</i>	Frau L. Trasmonte (Regierungsvertreterin, Philippinen) auf seiner ersten Sitzung
<i>Stellvertretende Vorsitzende:</i>	Herr K. Rahman (Arbeitgebervertreter, Bangladesch) und Frau H. Yacob (Arbeitnehmervertreterin, Singapur) auf seiner ersten Sitzung
<i>Berichterstatter:</i>	Frau P. Herzfeld Olsson (Regierungsvertreterin, Schweden) auf seiner 19. Sitzung
3. Auf seiner sechsten und achten Sitzung setzte der Ausschuss einen Redaktionsausschuss mit folgenden Mitgliedern ein: Regierungsvertreter: Herr D. Lacroix (Kanada), unterstützt von Frau H. Knorn Mejía-Ricart (Dominikanische Republik); Arbeitgebervertreter: Frau M. Ivanova (Frankreich), unterstützt von Herrn P. Mackay (Neuseeland); Arbeitnehmervertreter: Frau H. Yacob (Singapur), unterstützt von Frau D. Marechal (Frankreich).
4. Dem Ausschuss lagen die Berichte IV (1) und IV (2) mit dem Titel *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte* vor, die vom Amt für die erste Aussprache zum vierten Tagesordnungspunkt der Konferenz mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (*Normensetzung im Hinblick auf die mögliche Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung*)“ ausgearbeitet worden waren. Die vom Amt vorgelegten vorgeschlagenen Schlussfolgerungen waren im Bericht IV (2) (Seite 449 bis 456) enthalten.
5. Der Ausschuss hielt 21 Sitzungen ab.

EINLEITUNG

6. Die Vertreterin des Generalsekretärs, Frau M. Tomei (Direktorin des Programms Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen) begrüßte die Delegierten und erklärte, die

große Zahl von Teilnehmern sei Ausdruck des großen Interesses der Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Regierungen und nichtstaatlichen Organisationen an diesem Thema.

7. Nach ihrer Wahl rief die Vorsitzende alle Gruppen auf, proaktiv dazu beizutragen, dass der Ausschuss sein Mandat im Konsens wahrnehmen könne und so die historische Gelegenheit ergreifen würde, den sozialen und wirtschaftlichen Wert der Hausangestellten anzuerkennen und deutlich zu machen, dass die Regierungen und die Sozialpartner bemüht sind, effektive Möglichkeiten zu finden, um menschenwürdige Arbeit auch auf diese Gruppe von Arbeitnehmern auszudehnen. Sie erklärte, sie sei sich durchaus der vor ihnen liegenden Herausforderungen bewusst und hoffe, der Ausschuss werde seiner Verantwortung gerecht werden und in einem Geist des sozialen Dialogs und gegenseitigen Verständnisses zu einem sinnvollen Ergebnis kommen.

ALLGEMEINE AUSSPRACHE

8. Die Vertreterin des Generalsekretärs erklärte, im März 2008 habe der Verwaltungsrat den Gegenstand im Hinblick auf die Annahme neuer internationaler Arbeitsnormen, möglicherweise in Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung, in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz aufgenommen. Da man sich jetzt im ersten Jahr des Verfahrens einer zweimaligen Aussprache befinde, werde die Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2011 eine endgültige Entscheidung zur Annahme einer oder mehrerer neuer Urkunden treffen. Das Amt habe einen Bericht über die die Gesetzgebung und Praxis im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit in den Mitgliedstaaten der IAO ausgearbeitet, namentlich den Bericht IV (1), *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*. Der Bericht und ein Fragebogen seien den Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO mit der Bitte übermittelt worden, dem Amt ihre Antworten bis zum 30. August 2009 zuzustellen. Zahlreiche Antworten der Mitgliedstaaten, Sozialpartner und anderer beteiligter Parteien seien in Bericht IV (2) zusammengefasst worden, der die Grundlage für die Aussprache des Ausschusses bilde. Die Regierungen hätten ausführliche Informationen über ihre innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zur Verfügung gestellt, was für die Tätigkeit der IAO außerordentlich nützlich sei, jedoch nicht in ganzer Länge im Bericht wiedergegeben werden konnte. Zwar habe sich das Internationale Arbeitsamt um eine korrekte Darstellung der Antworten in Bericht IV (2) bemüht, bedauerlicherweise seien jedoch einige Erklärungen falsch wiedergegeben worden, was später in einem Korrigendum richtiggestellt worden sei.

9. Der Bericht IV (2) habe als Grundlage für die Beratungen des Ausschusses auch vorgeschlagene Schlussfolgerungen enthalten, die unter Berücksichtigung des Vorschlags vom März 2008 an den Verwaltungsrat und der sich aus den Antworten auf den Fragebogen ergebenden Leitlinien ausgearbeitet worden seien. In der großen Mehrheit der Antworten sei befürwortet worden, auf ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung hinzuarbeiten. Sollte die Konferenz beschließen, für die Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2011 die Annahme internationaler Arbeitsnormen zur hauswirtschaftlichen Arbeit vorzuschlagen, würde das Amt auf Grundlage der Schlussfolgerungen des Ausschusses eine oder mehrere Urkundenentwürfe ausarbeiten, die den Regierungen Mitte August 2010 zur Stellungnahme übermittelt würden. Auf der Grundlage der Kommentare der Regierungen würde das Amt dann einen abschließenden Bericht mit dem Text der Urkundenentwürfe ausarbeiten.

10. Neue Normen zur hauswirtschaftlichen Arbeit würden der IAO zum ersten Mal eine Gelegenheit bieten, Arbeitnehmer in ihr Hauptaktionsfeld einzugliedern, die früher als nicht zu ihrem Mandat gehörend angesehen wurden. So könnte sie Mitgliedstaaten eine Orientierungshilfe und Anreize bieten, um dieser historisch benachteiligten Gruppe,

die sich hauptsächlich aus Frauen und Mädchen zusammensetzt, Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Weltweit würden viele Hausangestellte entweder nicht von der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung erfasst oder sie arbeiteten unter nur sehr gering regulierten Bedingungen. Wo es einen rechtlichen Schutz gebe, sei dieser oft kaum bekannt und seine Inanspruchnahme unzureichend. Hausangestellte arbeiteten im Verborgenen und hätten kein Gesicht, und sie befänden sich außerhalb des Erfassungsbereichs von Regelungsmechanismen, was sie für Missbrauch anfällig mache. Die hauswirtschaftliche Arbeit sei ein wahrhaft globales Phänomen, das in gleicher Weise in reichen und armen Ländern in allen Regionen der Welt anzutreffen sei. Sie habe nicht nur einen sehr lokalen und isolierten Charakter, da sie in der Regel in Privatwohnungen ausgeführt werde, sondern zeichne sich auch durch eine bedeutende Arbeitsmigration innerhalb und über Landesgrenzen hinweg aus. Die hauswirtschaftliche Arbeit sei ein grundlegender Teil des Lebens. Fürsorgetätigkeiten im Haushalt seien unerlässlich für die Funktion der Wirtschaft. Gründe für das Wachstum der Nachfrage nach entlohnten hauswirtschaftlichen Diensten seien u.a. die Alterung der Gesellschaften, die wachsende Zahl von erwerbstätigen Frauen, die bedeutende internationale Migration von Frauen auf der Suche nach einer Beschäftigung und die unzureichenden staatlichen Maßnahmen mit dem Ziel, Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflichten zu ermöglichen. Die hauswirtschaftliche Arbeit betreffe Millionen von Arbeitnehmern, hauptsächlich Frauen und Mädchen (Männer und Jungen jedoch ebenfalls), und ihre Anzahl nehme überall zu. Sie sei eine wichtige Quelle für Beschäftigung und besitze ein großes Potential für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze und unternehmerischer Chancen, wie auch an der zunehmenden Zahl privater Arbeitsvermittlungsagenturen in diesem Sektor deutlich werde. Die Überweisungen der Hausangestellten seien darüber hinaus eine wichtige Einkommensquelle für die Herkunftsländer dieser Arbeitnehmer. Doch trotz ihres Beitrags zu nationalen Volkswirtschaften und Gesellschaften gehöre die hauswirtschaftliche Arbeit zu den prekärsten und am geringsten entlohnten und geschützten Formen der Beschäftigung. Sie sei oft undeklariert und finde in der informellen Wirtschaft statt, da sie nicht als „echte“ oder „produktive“ Arbeit angesehen werde und für die Haushalte, in denen sie stattfinde, keine Gewinne erwirtschaftete. Sie werde zu gering geschätzt, da die mit ihr assoziierten Fähigkeiten und Kompetenzen als natürliche und nicht als erworbene Fähigkeiten einer Frau angesehen würden. Der Arbeitnehmerstatus der Hausangestellten sei unsichtbar, da sie innerhalb des Haushalts tätig seien. Neue internationale Arbeitsnormen bedeuten daher die Anerkennung der Tatsache, dass Hausangestellte Rechte und Achtung verdienen. Bemühungen mit dem Ziel, ihnen menschenwürdige Arbeit zu verschaffen, seien daher im gegenwärtigen wirtschaftlichen Abschwung um so wichtiger. Sie wären Ausdruck des aufrichtigen Wunsches der dreigliedrigen Mitgliedschaft der IAO, eine der verletzlichsten Arbeitnehmerkategorien zu schützen, die bereits marginalisiert sei und am schlechtesten in der Lage sei, die Folgen der wirtschaftlichen Rezession zu bewältigen. Die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte erfordere die Festlegung eines ordnungspolitischen Rahmens, der über das konventionelle Konzept der Arbeitsbeziehungen hinausgehe und den besonderen Kontext berücksichtige, in dem hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt werde. Dies erfordere Phantasie, Einfallsreichtum und die Fähigkeit, gängige Denkmuster zu verlassen. Eine Analyse der Gesetzgebung und Praxis zeige, dass es einigen Ländern gelungen sei, gut durchdachte Regelungen, geeignete Vollzugsmechanismen und Anreize zu schaffen, die im täglichen Leben der Hausangestellten echte Veränderungen bewirken können. Einige Regierungen hätten die Einführung der Maßnahmen für Hausangestellte beschleunigt.

11. Die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen gewährten Hausangestellten einen Mindestschutz und berücksichtigten dabei die Besonderheit der hauswirtschaftlichen Arbeit

und deren Vielfältigkeit. Hausangestellte hätten bereits aufgrund der bestehenden internationalen Arbeitsnormen bestimmte Rechte; was jedoch fehle, seien klare und umfassende Vorgaben, um sicherzustellen, dass sie in der Praxis menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Anspruch nehmen können. Hausangestellte seien zwar Arbeitnehmer wie andere auch, sie bildeten jedoch eine eigene Kategorie. Die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen beschrieben die besondere Verletzlichkeit der migrantischen Hausangestellten und bemühten sich darum, Probleme anzugehen, z. B. bei der Frage der Ernährung und Unterbringung der im Haushalt lebenden Hausangestellten und der Einschränkung der Praxis von Zahlungen in Form von Sachleistungen. Die zukünftigen Normen sollten Flexibilität gewährleisten, um es einigen Mitgliedern entsprechend ihren Möglichkeiten und Umständen zu gestatten, die Normen in Bezug auf Fragen wie z. B. soziale Sicherheit schrittweise durchzuführen. Sollten neue Normen zur hauswirtschaftlichen Tätigkeit letztlich angenommen werden, müsse das Amt Mitgliedstaaten, die sich um die Förderung der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte bemühen, umfangreiche Unterstützung gewähren. Regierungen, Arbeitnehmern und Arbeitgeber seien alle auf eine oder andere Weise betroffen, da alle Arbeitgeber von Hausangestellten seien. Ein dreigliedriges Engagement während der gesamten Diskussion sei entscheidend für die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit möglicher neuer Normen zu diesem Thema. Hausangestellten menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen, sei nicht nur für diese Arbeitnehmer selbst von Vorteil, sondern auch für Millionen Haushalte, die von ihnen täglich abhängig seien.

12. Der Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitgebergruppe) äußerte die Hoffnung, die Mitwirkung seiner Gruppe an der Tätigkeit des Ausschusses werde zu Schlussfolgerungen führen, mit denen die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten verbessert werden könnten. Seine Gruppe unterstütze zwar das Ziel der IAO der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte, eine Regelung sei jedoch nicht immer die beste Lösung, um schlechten Arbeitsbedingungen und Missbräuchen, deren Opfer Hausangestellte oft seien, entgegenzutreten. Rechtspolitische Maßnahmen seien nicht zwangsläufig in allen Ländern anwendbar und könnten sich sogar als kontraproduktiv erweisen, wenn man dabei die Augen vor der Realität in Ländern mit einem Arbeitskräfteüberschuss verschließe. Die Regelung der hauswirtschaftlichen Tätigkeit sei ein ungewöhnlicher Bereich für das Engagement der Arbeitgebergruppe, und sie würde keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Unternehmen des privaten Sektors haben, die ihre Mitglieder seien. Dennoch gebe es Risiken bei der Ausarbeitung einer Norm für hauswirtschaftliche Arbeit, und die Aufstellung unzumutbarer Rechtsvorschriften könne möglicherweise nachteilige wirtschaftliche Auswirkungen haben. Die Arbeitgebergruppe sei der Ansicht, ihre Teilnahme an der Ausarbeitung einer Norm sei zwar unerlässlich, sie hätte es jedoch vorgezogen, wenn man vor der Erörterung einer Norm eine tiefergehende Diskussion über die Gewährung von menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte geführt hätte. Der Begriff „hauswirtschaftliche Arbeit“ sei hinsichtlich seiner Bedeutungstiefe, seiner Reichweite und seiner Merkmale einzigartig, und daher seien die traditionellen Vorgehensweisen zur Regelung der Arbeit hier nicht anwendbar. Die Definition der hauswirtschaftlichen Arbeit sei ein entscheidender Punkt, da eine sehr breite Definition den gewerblichen Sektor einschließen könne, der möglicherweise schon von bestehenden Regelungen erfasst werde. Welche Art von Arbeit unter die Definition falle, sollte sorgfältig geprüft werden wie auch die Frage, ob der Begriff „Arbeitgeber“ Mittelpersonen einschließen sollte. Zu dieser Frage existierten sehr unterschiedliche Auffassungen, was in den Antworten der Mitgliedstaaten auf den Fragebogen der IAO deutlich werde. Flexibilität sei in jeder internationalen Urkunde wichtig und die Arbeitgebergruppe würde eine Definition des Begriffs „Arbeitgeber“ in der Urkunde begrüßen. Wegen der zwischen Ländern bestehenden Unterschiede müsste eine Norm für hauswirtschaftliche

Arbeit grundsätzlich flexibel genug sein, um dieser Vielfältigkeit Rechnung zu tragen, oder – wenn es sich um eine nichtflexible Norm handele – sie müsste sich ausschließlich mit sehr grundlegenden Fragen befassen. Ein Übermaß an Regulierung könne die Beschäftigung in diesem Sektor verringern, da Menschen Hausangestellte beschäftigten, um sich das Leben zu erleichtern. Die Beschäftigten von Hausangestellten verfügten oft nicht über die juristischen Sachkenntnisse, um in internationalen Arbeitsnormen festgelegte strenge Regelungen einzuhalten. Die Sicherung der Beschäftigung sei von größter Bedeutung, insbesondere nach der globalen Finanzkrise, und man dürfe nicht das Risiko eingehen, der Beschäftigung zu schaden.

13. Abgesehen von der Beschäftigung sei die hauswirtschaftliche Arbeit auch für einen großen Teil der Auslandsüberweisungen verantwortlich, insbesondere in Entwicklungsländern. Ein Übermaß an Regulierung der von Migranten geleisteten hauswirtschaftlichen Arbeit könne diese Zuströme ausländischer Devisen deutlich verringern. Höhere Lohnforderungen der Hausangestellten könnten auch zu höheren Lohnkosten in der weiteren Wirtschaft führen. Das Wesen der hauswirtschaftlichen Arbeit mache es sehr schwierig, Regelungen umzusetzen. Hausangestellte hätten zwar Anspruch auf persönliche Sicherheit und die Zahlung von Löhnen, für Regierungen könne es jedoch schwierig sein, diese Rechte zu gewährleisten. Die Diskriminierung der Hausangestellten, insbesondere der Arbeitsmigranten, sei eine dringliche Frage. Ein gewisses Maß an Diskriminierung sei gelegentlich jedoch akzeptabel, z. B. wenn Familien bei einem Hausangestellten, der für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich sei, auf besondere Merkmale Wert legten. Ähnliche Ausnahmen könnten im Fall des Mindestlohns und der Kinderarbeitsregelungen anwendbar sein. Man solle an solche Ausnahmen denken, wenn man Mindestaltersregelungen für hauswirtschaftliche Arbeit festlege. Für migrantische Hausangestellte könnten unterschiedliche Altersschwellen anwendbar sein, da diese in besonderem Maß dem Risiko eines Missbrauchs oder der Ausbeutung ausgesetzt seien. Hausangestellte würden oft mit Sachleistungen sowie mit Bargeld entlohnt. Besonders wichtig sei die Qualität und Art der Unterkunft der Hausangestellten, die im Haushalt lebten. Die Frage der Lohnabzüge für Unterkunft und Ernährung sei komplex, was auch an der Vielfältigkeit der Antworten der Regierung deutlich werde, wo gelegentlich vorgeschlagen worden sei, solche Abzüge sollten untersagt sein, während andere sie für zulässig hielten.

14. Hausangestellte seien in vielen Bereichen, insbesondere im Zusammenhang mit grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, bereits durch nationale und internationale Rechtsvorschriften geschützt. Die IAO habe die Ansicht vertreten, Hausangestellte fielen in den Geltungsbereich eines Übereinkommens oder einer Empfehlung, es sei denn, die betreffende Urkunde schließe sie ausdrücklich aus. Die Länder sollten sicherstellen, dass der Erfassungsbereich ratifizierter Urkunden in der Praxis auf Hausangestellte ausgedehnt werde. Gelegentlich könne der Ausschluss der Hausangestellten jedoch sinnvoll oder praktisch sein. Das Übereinkommen (Nr. 87) über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, gelte für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne jeden Unterschied, und man müsse sicherstellen, dass Hausangestellte und ihre Arbeitgeber tatsächlich erfasst werden. Dennoch erfüllten Hausangestellte in einigen Ländern nicht die rechtlichen Anforderungen für ihre Vertretung durch Gewerkschaften bei Kollektivverhandlungen.

15. Bei der Fähigkeit von Regierungen, Rechtsvorschriften zu hauswirtschaftlicher Arbeit umzusetzen, gebe es große Unterschiede. Einige Übereinkommen gestatteten den Ausschluss von Hausangestellten, und viele Länder hätten bei der Ratifikation einer Urkunde solche Ausschlüsse angegeben. Regierungen hätten bereits Vorbehalte hinsichtlich der Durchführungen von Rechtsvorschriften zu Hausangestellten geäußert, da sie

nicht in der Lage seien, Familien und Haushalte in gleicher Weise zu überwachen wie Unternehmen. Das Eindringen in private Wohnungen zur Inspektion von Lebens- und Arbeitsbedingungen sei in Anbetracht des Konflikts zwischen der Achtung des Rechts auf Privatsphäre von Haushalten und des Rechts auf Sicherheit und Schutz der Hausangestellten schwierig. In diesem Zusammenhang verwies der Redner auf die Bedeutung der Rolle der Regierungen. Die Arbeitgebergruppe sei der Auffassung, ein Übereinkommen sollte den unveränderlichen Grundsätzen vorbehalten bleiben, zu denen ein breiter dreigliedriger Konsens existiere; daher wäre es für die hauswirtschaftliche Arbeit nicht geeignet, denn die bereits angesprochenen Unterschiede seien zu groß für eine alles erfassende, unflexible Norm. Ein konfuser und unflexibler Text würde die Berichterstattung über die Durchführung eines Übereinkommens für die meisten Regierungen sehr schwierig machen. Ein Übereinkommen müsste sehr allgemein ausfallen, um den Unterschieden Rechnung zu tragen und wäre daher nicht sehr effektiv. Die Arbeitgebergruppe befürworte daher eine Empfehlung; sie wäre zweckmäßiger, da sie Flexibilität biete, um derartig vielfältige Tätigkeitsbereiche abzudecken, und sie würde Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, je nach Situation bestehende und neue Gesetze für Hausangestellte umzusetzen. Außerdem würde sie Mitgliedstaaten helfen, die bestehende innerstaatliche Gesetzgebung auf Hausangestellte auszuweiten, wo dies sinnvoll und praktisch möglich sei, was die Hausangestellten besser vor Missbrauch schütze als ein nichtratifiziertes Übereinkommen.

16. Die Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitnehmergruppe) betonte, dem Ausschuss komme eine wichtige und historische Aufgabe zu, denn er müsse dafür sorgen, dass „menschenwürdige Arbeit für alle“ nicht nur ein Slogan sei, sondern eine auf wirkliche Integration ausgerichtete Agenda, indem sichergestellt werde, dass menschenwürdige Arbeit auf alle Hausangestellten anwendbar sei. Hausangestellte seien im Arbeitsrecht vieler Länder von Rechtsvorschriften vor Schutz vor Missbrauch und auch von vielen internationalen Übereinkünften, einschließlich der Übereinkommen der IAO, ausgenommen. Übereinkommen der IAO, die einen Ausschluss der Hausangestellten vom Geltungsbereich ihrer Bestimmungen zuließen, seien z. B. das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, das Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, und das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952. Unter Berufung auf das Dokument GB.300/2/2, 300. Tagung (November 2007) des Verwaltungsrates verwies sie auf die unakzeptable und ungeschützte Situation von Millionen von Hausangestellten. Hauswirtschaftliche Arbeit findet zwar in vielfältigen Formen und unter unterschiedlichen Bedingungen statt, Hausangestellte hätten jedoch drei gemeinsame Merkmale: Sie arbeiteten in Privatwohnungen, sie seien für Missbrauch anfällig, und sie verfügten nicht über den rechtlichen Schutz anderer Arbeitnehmerkategorien. Die Hausangestellten, die ein wichtiger und wachsender Teil der Erwerbsbevölkerung seien, leisteten eine in vieler Hinsicht gesellschaftlich wertvolle Tätigkeit: Sie ermöglichten anderen Menschen, sich wirtschaftlichen, pädagogischen und sozialen Tätigkeiten zu widmen, sie betreuten Kranke, Ältere und junge Menschen, durch ihre Einkünfte unterstützten sie Familien, und durch ihre Überweisungen leisteten sie einen wichtigen Beitrag zum BIP. Hausangestellte seien gewissermaßen das „Öl für die Räder der Wirtschaft“. Hausangestellten eine menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen, führe zu gewaltigen Multiplikatoreffekten.

17. Die Arbeitnehmergruppe befürworte ein Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und eine ergänzende Empfehlung. Es gebe gute Gründe für ein Übereinkommen, denn wegen der Isolation der Hausangestellten sei es für Gewerkschaften schwierig, mit Hausangestellten Kontakt aufzunehmen und sie zu organisieren,

um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Außerdem könnte dies für die Regierungen als Grundlage dienen, um das rechtliche Umfeld zu verbessern, damit die Hausangestellten das ganze Spektrum von Schutzmaßnahmen und Rechten im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in Anspruch nehmen können. Sie habe erfreut zu Kenntnis genommen, dass die meisten Regierungen in ihren Antworten auf den Fragebogen der IAO ein bindendes Instrument befürwortet hätten und dass einige bereits Initiativen ergriffen hätten, um die Lage der Hausangestellten zu verbessern.

18. Die Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitnehmergruppe) widersprach verschiedenen Argumenten, die gegen die Ausarbeitung eines Übereinkommens ins Feld geführt worden waren. Zunächst sei festzustellen, dass eine bindende Urkunde keineswegs zu Rigidität im Arbeitsmarkt führen würde; sie würde vielmehr zu einem robusteren und effizienteren Arbeitsmarkt führen, weil jeder auf faire Weise im selben Rahmen transparenter Regeln und Mindestnormen in Wettbewerb treten würde. Entgegen dem Argument über Arbeitsmarktrigidität hätten Regierung Normen für andere Arbeitnehmer festgelegt. Zweitens würde ein bindendes Instrument auch keineswegs Arbeitsplätze einheimischer Arbeitnehmer vernichten. Die Welt hätte Wachstum, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Verringerung von Armut erlebt und gleichzeitig Arbeitsnormen verbessert. Drittens höre man jedesmal bei der Behandlung einer neuen Norm durch die IAO das Argument, dass unterschiedliche soziale, wirtschaftliche und kulturelle Bedingungen in Mitgliedstaaten die Normensetzung erschwerten. Andererseits hätten Mitgliedstaaten jedoch bei ihrer Annahme der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung bekräftigt, dass die Normen der IAO universell und auf alle Länder anwendbar seien. Sie räumte ein, dass einige Länder die neuen Normen unverzüglich anwenden könnten, während andere die technische Unterstützung der IAO benötigten. Eine Norm solle jedoch als Ziel angesehen werden, um dessen Verwirklichung sich die Regierungen bemühen sollten. Notwendig sei das richtige Gleichgewicht zwischen einer Urkunde, die übermäßig präskriptiv sei, und einer Urkunde, die nur allgemeine Grundsätze enthalte. Um dieser vergessenen Kategorie von Arbeitnehmern gerecht zu werden, müsse man einen Mindestschutz festlegen. Viertens sei das Argument, dass ein Übereinkommen schwer anzuwenden wäre, da die hauswirtschaftliche Arbeit in Haushalten geleistet werde, kein Grund, Hausangestellten den von ihnen benötigten Schutz vorzuenthalten. Und schließlich würden Hausangestellte zwar bereits von der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erfasst, spezifische Normen schützen jedoch auch andere Kategorien von Arbeitnehmern, die in ähnlicher Weise unter die Erklärung fielen. Ein spezifisches Übereinkommen würde die Ausübung ihrer Rechte gemäß dem Übereinkommen erleichtern und ein „historisches Versehen“ korrigieren.

19. Der Regierungsvertreter Spaniens erklärte im Namen der Regierungsvertreter der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU)¹, der Beitrittskandidaten², der potentiellen Beitrittskandidaten³, sowie von Armenien, der Republik Moldau und der Ukraine, in Anbetracht der mit der hauswirtschaftlichen Arbeit verbundenen Herausforderungen und der hohen Anzahl von Hausangestellten in allen Teilen der Welt begrüße die EU die Diskussion, die u.a. darauf abzielen sollte, eine umfassende Anwendung bestehender Normen der IAO sowie spezifischer Normen unter Berücksichtigung der besonderen

¹ Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern.

² Die Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien (Teil des Stabilisierungs- und Beitrittsprozesses) und Kroatien, Türkei.

³ Albanien, Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Serbien.

Arbeitsbedingungen der Hausangestellten zu fördern. Die EU anerkenne die von Hausangestellten geleistete wertvolle Arbeit und die Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeitsvereinbarungen oft gut funktionierten, man dürfe jedoch keinen Missbrauch tolerieren. Da hauswirtschaftliche Arbeit in einem privaten Umfeld stattfindet, sei es besonders wichtig, die Rechte der Arbeitnehmer auf persönliche und familiäre Privatsphäre zu schützen. Ihre Isolation könne ihre Fähigkeit behindern, sich zusammenzuschließen und Kollektivverhandlungen zu führen, was ebenfalls zur geringen Sichtbarkeit der hauswirtschaftlichen Arbeit beitrage. In Verbindung mit der Tatsache, dass Hausangestellten oft Frauen und sehr oft Arbeitsmigranten seien, bedeute dies, dass sie einen geringeren Schutz besäßen als andere Arbeitnehmer. Eine Urkunde sollte Fragen wie Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie das Recht auf Bildung behandeln und die Bedeutung der hauswirtschaftlichen Arbeit in der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt herausstellen, da sie zur Schaffung von Wohlstand beitrage, indem sie es Familienmitgliedern ermögliche, erwerbstätig zu sein und in ihrem persönlichen, familiären und beruflichen Leben ein Gleichgewicht herzustellen.

20. Die Mitgliedstaaten der EU prüften die Möglichkeit eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung. Konsensfindung und eine anschließende Umsetzung sollten Vorrang haben, und daher sei eine allgemeine und eine flexible Urkunde vorzuziehen. Er räumte ein, dass die Diskussionen in Anbetracht der ordnungspolitischen Unterschiede in den verschiedenen Mitgliedstaaten und der Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit im Vergleich mit Arbeitnehmern in einem kommerziellen oder geschäftlichen Umfeld nicht einfach wären, er umriss einige der vom Ausschuss zu erörternden Fragen und betonte die Bedeutung der vor ihm liegenden Aufgabe.

21. Die Regierungsvertreterin Australiens erklärte im Namen der Regierungsvertreter der Asiatisch-Pazifischen Gruppe (ASPAC)⁴, die Frage der hauswirtschaftlichen Arbeit sei sehr wichtig für die ASPAC-Länder, in denen wichtige Entsendeländer ebenso wie bedeutende Bestimmungsländer der migrantischen Hausangestellten vertreten seien und es zahlreiche inländische Hausangestellte gebe. Trotz der vor dem Ausschuss liegenden Herausforderungen sei die Gruppe überzeugt, dass es von entscheidender Bedeutung sei, sich auf die Ausarbeitung einer klaren, robusten und zweckmäßigen Urkunde zu konzentrieren, die unter allen innerstaatlichen Bedingungen umgesetzt werden könne, mit klaren und umfassenden Leitlinien. Die in dieser Hinsicht in einigen Ländern der asiatisch-pazifischen Regionen unternommenen Bemühungen, die Frage der Hausangestellten durch dreigliedrige Konsultationen in Politiken und Rechtsvorschriften zu behandeln, könnten als nützliche Beispiele und Erfahrungen dienen.

22. Die Regierungsvertreterin der Bolivarischen Republik Venezuela erklärte im Namen der Regierungsvertreter der Gruppe lateinamerikanischer und karibischer Staaten (GRULAC)⁵, ihre Gruppe habe sich auf der 301. Tagung (März 2008) des Verwaltungsrats dafür ausgesprochen, die Frage der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte in

⁴ Afghanistan, Arabische Republik Syrien, Australien, Bahrain, Bangladesch, Brunei Darussalam, China, Demokratische Volksrepublik Laos, Fidschi, Indien, Indonesien, Irak, Islamische Republik Iran, Japan, Jemen, Jordanien, Kambodscha, Katar, Kiribati, Kuwait, Libanon, Malaysia, Republik Malediven, Marschallinseln, Mongolei, Myanmar, Nepal, Neuseeland, Oman, Pakistan, Papua-Neuguinea, Philippinen, Republik Korea, Samoa, Saudi-Arabien, Salomonen, Singapur, Sri Lanka, Thailand, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam.

⁵ Antigua und Barbuda, Argentinien, Bahamas, Barbados, Belize, Bolivarische Republik Venezuela, Brasilien, Chile, Costa Rica, Der Plurinationale Staat Bolivien, Dominica, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Guyana, Haiti, Honduras, Jamaika, Kolumbien, Kuba, Mexiko, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Suriname, Trinidad und Tobago, Uruguay.

die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2010 aufzunehmen und Diskussionen im Hinblick auf die mögliche Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung durchzuführen. Die GRULAC anerkenne, dass es notwendig sei, diese Frage zu behandeln, da angesichts der Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit die Bedingungen und der Schutz der Hausangestellten verbessert werden müssten, da diese trotz ihrer wichtigen Rolle in der Gesellschaft und der Wirtschaft anfällig für Ausbeutung und eine Verletzung ihrer Menschen- und Arbeitsrechte seien.

23. Der Regierungsvertreter Uruguays stellte sich hinter die Erklärung von GRULAC und betonte unter Hinweis auf die in seinem Land mit dem Schutz der Hausangestellten gemachten Erfahrungen, dass Rechtsvorschriften zum Schutz dieser Arbeitnehmer sich nicht nachteilig auf die Beschäftigungsquoten auswirkten. Man habe 2006 mit der Überprüfung und Reform des Arbeitsrechts und der Arbeitnehmerrechte begonnen, was sich jedoch nicht nachteilig auf die Beschäftigung dieser Arbeitnehmer ausgewirkt habe, da die Beschäftigung der Hausangestellten stabil geblieben sei. Er betonte die Bedeutung des sozialen Dialogs und erklärte, dass grundlegende Prinzipien und Rechte berücksichtigt werden müssten, insbesondere Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Kollektivvereinbarungen für Hausangestellte hätten sich nicht auf die Beschäftigungsquoten ausgewirkt, und man habe auch nicht die informelle Wirtschaft außer Acht gelassen. Tatsächlich seien 50 Prozent der erreichten Hausangestellten vorher Teil der informellen Wirtschaft gewesen. Dies sei ein praktisches Beispiel dafür, wie sich Änderungen der Gesetzgebung auf Arbeitnehmerrechte auswirkten. Er befürworte die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

24. Die Regierungsvertreterin der Schweiz befürwortete die Annahme einer internationalen Urkunde zum Schutz der Rechte der Hausangestellten. Es sei äußerst wichtig, diese Arbeitnehmergruppe zu unterstützen, deren Schutz gestärkt werden müsse. Insbesondere gelte dies für migrantische Hausangestellte, da sie oft keine Kenntnisse der Rechtsvorschriften des Bestimmungslandes hätten. Der Ausschuss solle sich vor allem mit inhaltlichen Fragen und nicht zu sehr mit der Form der vorgesehenen internationalen Urkunde befassen, und die Konferenz sollte am Ende der ersten Aussprache durch eine EntschlieÙung den Gegenstand „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens und/oder einer Empfehlung in die Tagesordnung der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2011 aufnehmen.

25. Der Regierungsvertreter Chinas erklärte, in seinem Land sei der Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit in den letzten Jahren stark gewachsen. Der Schutz der Hausangestellten sei für die chinesische Regierung äußerst wichtig und zum Schutz ihrer Rechte seien Maßnahmen ergriffen worden. Angesichts der zwischen Ländern bestehenden Unterschiede ziehe er zwar die Annahme einer Empfehlung vor, er würde jedoch auch die Annahme eines Übereinkommens unterstützen, sollte dies praktisch möglich sein.

26. Die Regierungsvertreterin Singapurs begrüÙte die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und gute Praktiken und innovative Lösungen zu ermitteln. Einheimische wie ausländische Hausangestellte leisteten grundlegende Haushaltsdienste, und sie sollten einen Anspruch auf menschenwürdige Arbeit haben. Gleichzeitig unterscheide sich die hauswirtschaftliche Arbeit von anderen Arten der Erwerbstätigkeit, da Arbeitgeber Hausangestellte nicht beschäftigen, um ihre unternehmerischen Gewinne zu steigern, sondern um im Haushalt Unterstützung zu erhalten. Eine neue Urkunde sollte so konzipiert sein, dass sie eine weitreichende Akzeptanz und Durchführung durch Mitgliedsstaaten erleichtert. Sie dürfe nicht übermäßig präskriptiv oder schwer durchzusetzen sein, und sie sollte den unterschiedlichen innerstaatlichen Bedingungen Rechnung tragen. Singapur würde zunächst einen Förderungsansatz vorziehen, mit einer Urkunde in Form einer Empfehlung. Die Urkunde sollte dem einzigartigen Wesen der hauswirtschaftli-

chen Arbeit Rechnung tragen, die Souveränität jedes Landes anerkennen und auf die gemeinsame Verantwortung der die Arbeitskräfte entsendenden und der die Arbeitskräfte aufnehmenden Länder verweisen. Ein holistischer und innovativer Ansatz, der Bildung und Beratung umfasst, wäre einem gesetzgeberischen Vorgehen vorzuziehen.

27. Unter Hinweis darauf, dass Hausangestellte besonders anfällig für Ausbeutung und Menschenrechtsverletzungen seien, befürwortete der Regierungsvertreter Kanadas im Namen seiner Regierung die Initiative, den Schutz der Hausangestellten zu verbessern. Angesichts der mit diesem Thema verbundenen komplexen Fragen vertrat er die Auffassung, die Ausarbeitung einer Empfehlung sei die beste praktische Vorgehensweise, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Hausangestellten weltweit zu verbessern. Unabhängig von der möglichen Form der Urkunde sollte sie Hausangestellten einen geeigneten Schutz bieten und flexibel durchzuführen sein. Wenn das Ziel eine praktische Urkunde sei, solle der Ausschuss übermäßig präskriptive Bestimmungen vermeiden, die eine weitreichende Ratifizierung und Durchführung behindern könnten. Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es sich bei Hausangestellten in der Regel um Frauen und Mädchen handele, sollte die Urkunde eine gleichstellungsorientierte Sprache verwenden.

28. Der Regierungsvertreter Südafrikas begrüßte im Namen der Regierungsvertreter der Afrika-Gruppe⁶ die Aufnahme der Frage in die Tagesordnung der Konferenz, was zweifellos Ausdruck des Eintretens der Organisation dafür sei, die Agenda für menschenwürdige Arbeit in allen Beschäftigungssektoren Wirklichkeit werden zu lassen. Außerdem sei es eine Bekräftigung eines ihrer zentralen Ziele, namentlich die Achtung der menschlichen Würde bei der Arbeit. Der Redner erinnerte daran, dass die Länder Afrikas bei der gemeinsamen Verteidigung der Kandidatur Südafrikas zur Ausrichtung der Fußballweltmeisterschaft erklärt hätten, „jetzt ist es an der Zeit“. Afrika sei ebenso überzeugt, dass es jetzt an der Zeit sei, einen Wandel für Hausangestellte herbeizuführen, und dabei dürfe man nicht scheitern. In Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit in Afrika sei ein großer Teil der Erwerbsbevölkerung gezwungen, einer hauswirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen, im eigenen Land oder im Ausland. Diese Tätigkeit zu reglementieren sei besonders schwierig. Trotz der großen Bedeutung der hauswirtschaftlichen Arbeit für Familien und Volkswirtschaften existiere der Sektor noch immer im Verborgenen und zahllosen Herausforderungen müsse begegnet werden. Angesichts dessen, dass insbesondere in Afrika südlich der Sahara die zunehmende Verbreitung der Kinderarbeit und des Menschenhandels auch zu einem gewissen Maß im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit stehe, sollte die vorgeschlagene Urkunde diesem Phänomen besondere Aufmerksamkeit schenken. Außerdem sollte sorgfältig darauf geachtet werden, dass die Urkunde von allen Mitgliedstaaten ratifiziert werden könne, eingedenk der unterschiedlichen Regelungen für Hausangestellte in verschiedenen Ländern. Es sei auch wichtig zu erwägen, die Kontrollmechanismen der Arbeitsaufsichtsämter auf Hausangestellte auszudehnen. Die Afrika-Gruppe befürworte daher ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

29. Der Regierungsvertreter der Lybisch-Arabischen Dschamahirija schloss sich der Erklärung der Afrika-Gruppe an. Er betonte, wie wichtig es sei, die Probleme einer Kategorie von Arbeitnehmern anzugehen, die jahrelang ohne jeden Sozialschutz gearbeitet hätten, Opfer von Missbrauch und Diskriminierung seien und denen man ihre Rechte als

⁶ Ägypten, Äquatorialguinea, Äthiopien, Algerien, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Côte d'Ivoire, Demokratische Republik Kongo, Dschibuti, Eritrea, Gabun, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kamerun, Kap Verde, Kenia, Komoren, Kongo, Lesotho, Liberia, Lybisch-Arabisches Dschamahirija, Madagaskar, Malawi, Mali, Marokko, Mauretanien, Mauritius, Mosambik, Namibia, Niger, Nigeria, Ruanda, Sambia, São Tomé und Príncipe, Senegal, Seychellen, Sierra Leone, Simbabwe, Somalia, Südafrika, Sudan, Swasiland, Togo, Tschad, Tunesien, Uganda, Vereinigte Republik Tansania, Zentralafrikanische Republik.

Arbeitnehmer vorenthalten hätte. Sollte die gegenwärtige Situation andauern, würden sich Hausangestellte nach einer alternativen Arbeit umsehen, was sich nachteilig auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen auswirken würde, die in ihren Wohnungen betreut würden. Im Januar 2010 sei in seinem Land ein Gesetz verabschiedet worden, das besondere Bestimmungen zum Schutz der Hausangestellten enthalte, z. B. bei der Einstellung durch Arbeitsvermittlungsagenturen. Es sei festgelegt worden, dass Hausangestellte einen Vertrag unterschreiben müssten, Anspruch auf Krankenversicherung und Urlaubstage hätten und einer Gewerkschaft beitreten könnten. Das Gesetz sehe auch die Regelung der Arbeitszeiten und regelmäßige Inspektionen vor und behandle die meisten Aspekte der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

30. Die Regierungsvertreterin Kenias schloss sich der Erklärung der Afrika-Gruppe an und anerkannte die Bedeutung einer Urkunde zur Förderung und zum Schutz der Rechte der Hausangestellten, die besonders oft Opfer von Ausbeutung und Missbrauch seien. Hausangestellte seien in der Regel schlecht entlohnt, von Systemen des sozialen Schutzes ausgeschlossen und Opfer von Einschüchterung, und sie würden verfolgt, wenn sie sich darum bemühten, ihren Rechten vor Gericht Geltung zu verschaffen. Kenia sei ein Land mit zu vielen Arbeitskräften, einer gering qualifizierten Erwerbsbevölkerung und hoher Arbeitslosigkeit. Die Emigration von Hausangestellten in Länder mit einem Arbeitskräftedefizit führe zu gravierenden Problemen (unzuverlässige Arbeitsvermittlungsagenturen, Missbrauch und schlechte Behandlung durch den Arbeitgeber, Beschlagnahme von Reisedokumenten und Ausweisen, und ein Mangel an fairen und effektiven Verfahren zur Streitbeilegung in Aufnahmelandern). Besonders wichtig sei es auch, die Rechte der mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigten Kinder zu schützen. Ihre Regierung unterstütze ein durch eine Empfehlung ergänztes Übereinkommen, das die Erklärung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, anerkenne und flexibel genug sei, um nationalen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

31. Der Regierungsvertreter Brasiliens bekräftigte das bedingungslose Eintreten seiner Regierung für die Förderung von sozialer Gerechtigkeit für Hausangestellte. Es gebe 6,6 Millionen Hausangestellte in Brasilien, die große Mehrheit von ihnen seien schwarze Frauen in der informellen Wirtschaft. Seine Regierung befürworte kategorisch ein Übereinkommen ergänzt durch eine Empfehlung, und er betonte, dass Hausangestellte gegenwärtig oft von der Anwendung von Arbeitsnormen ausgeschlossen seien. Er erläuterte die in diesen Bereichen in Brasilien erzielten Fortschritte, ausgehend von der Ausweitung grundlegender Rechtsgarantien auf Hausangestellte im Jahr 1972. Durch die brasilianische Verfassung von 1988 hätten Hausangestellte u.a. Anspruch auf einen Mindestlohn, eine entlohnte wöchentliche Ruhezeit und Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bekommen. Jüngere Rechtsvorschriften gewährten Hausangestellten weitere Leistungen, z. B. bezahlter Urlaub an nationalen und religiösen Feiertagen, 30 Tage bezahlter Jahresurlaub und fünf Monate Mutterschaftsurlaub. Abgesehen von genau definierten Umständen seien auch Abzüge für Sachleistungen wie Ernährung und Unterkunft vom Lohn untersagt. In seinem Land seien diese Fortschritte durch einen umfangreichen sozialen Dialog erreicht worden, so insbesondere durch die aktive Mitwirkung des nationalen Bundes der Hausangestellten (FENATRAD).

32. Der Regierungsvertreter der Vereinigten Staaten unterstrich die Überzeugung seiner Delegation, Hausangestellte hätten einen Anspruch auf menschenwürdige Arbeit, wobei er auf die Vision der Arbeitsministerin der Vereinigten Staaten verwies, „gute Arbeitsplätze für jeden“ eine Realität werden zu lassen. Hausangestellte leisteten in Haushalten eine wichtige Arbeit und ermöglichten es so anderen, ihren Geschäften nachzugehen. Sie hätten jedoch oft unterdurchschnittliche Löhne und Arbeitsbedingungen und erhielten keine der Leistungen, auf die andere Arbeitnehmer nach dem Gesetz oder

Gewohnheitsrecht Anspruch hätten. Oft hätten sie keinen Anspruch auf Sozialleistungen, da Arbeitgeber Berichtspflichten missachteten, und in der Regel hätten sie auch keinen Anspruch auf gesicherte Ruhestandsleistungen. In den USA beziehe sich das Bundesgesetz auf Hausangestellte unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer direkt vom Haushalt oder durch eine dritte Partei beschäftigt werde; und unabhängig von ihrem Migrationsstatus würden auch Arbeitsmigranten ohne gültige Papiere erfasst. Seine Regierung befürworte uneingeschränkt die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung, sie unterstütze die Festlegung grundlegender Mindestnormen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Formalisierung des Arbeitsverhältnisses der Hausangestellten, und sie befürworte Bestimmungen, die den notwendigen Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung gewährleisteten, insbesondere von Arbeitsmigranten ohne gültige Papiere und Kindern. Der Entwurf eines solchen Übereinkommens könnte eingebettet werden in den Kontext einer an die Mitgliedstaaten gerichteten Aufforderung, eine innerstaatliche Politik zur hauswirtschaftlichen Arbeit anzunehmen, umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen.

33. Die Regierungsvertreterin des Vereinigten Königreichs vertrat im Namen der Regierungsvertreter der marktwirtschaftlichen Industrieländer (IMEC)⁷ die Auffassung, Hausangestellte seien aufgrund der besonderen Art der von ihnen verrichteten Arbeit anfälliger für Missbrauch als andere Arbeitnehmer. Keine Form des Missbrauchs dürfe toleriert werden. Die IMEC-Gruppe unterstütze eine robuste Urkunde, die Hausangestellten einen angemessenen Schutz biete. Aufgrund der unterschiedlichen innerstaatlichen Bedingungen und der Tatsache, dass hauswirtschaftliche Tätigkeit in privaten Haushalten geleistet werde, sei Flexibilität vonnöten, um sicherzustellen, dass die Urkunde umfassend durchgeführt werde und für die betreffenden Arbeitnehmer zu positiven Resultaten führe.

34. Die Regierungsvertreterin Norwegens schloss sich den Eingangsausführungen der im Namen der EU-Mitgliedstaaten und einer Reihe anderer europäischer Länder sprechenden Regierungsvertreterin Spaniens an und erklärte, ihre Regierung befürworte ebenfalls ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung. Der Zweck der Urkunden solle darin bestehen, den rechtlichen Schutz auf Gruppen auszuweiten, die noch nicht über den notwendigen Schutz verfügten. Hinsichtlich des Inhalts einer neuen Arbeitsnorm sollte der Ausgangspunkt darin bestehen, dass Hausangestellte denselben Schutz verdienen wie andere Arbeitnehmer. Der Rechtsvollzug sei wichtig und Norwegen sei bereit, seine Bemühungen zu verstärken, um die Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten. Die Tatsache, dass es sich bei der Arbeitsstätte um eine Privatwohnung handele, mache Anpassungen erforderlich, indem man den Mitgliedstaaten Möglichkeiten geben solle, Vollzugsvorkehrungen unter angemessener Berücksichtigung der Privatsphäre und innerstaatlichen Bedingungen zu gestalten. Die Urkunde sollte im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen grundsätzlich ein Mindestschutzniveau gewähren und sämtliche grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der IAO garantieren. Für das Leben beim Arbeitgeber müssten besondere Regelungen geprüft werden. Zwar seien einige der für eine Empfehlung vorgeschlagenen Schlussfolgerungen nicht Bestandteil der norwegischen Gesetzgebung, man werde sich solchen Regelungen jedoch nicht in den Weg stellen, wenn sie für andere Länder nützlich seien.

⁷ Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Republik Korea, Rumänien, San Marino, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Zypern.

35. Der Regierungsvertreter Kuwaits betonte im Namen der Länder des Golf-Kooperationsrates (GCC) (Bahrain, Jemen, Katar, Kuwait, Oman, Saudi-Arabien und Vereinigte Arabische Emirate), menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte sei in der Golfregion, wo die meisten Hausangestellten migrantische und temporär Beschäftigte seien, sehr wichtig geworden. Sehr wichtig sei auch der Kampf gegen Menschenhandel und Zwangsarbeit. Beispiele für von Ländern in der Region ergriffene Maßnahme seien z. B. arbeitsrechtliche Bestimmungen oder spezielle Gesetzgebung. Die GCC-Länder würden sich dafür einsetzen, menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte zu fördern, und sie seien mit den meisten Bestimmungen der vorgeschlagenen Urkunde einverstanden. Die neue Urkunde sollte den besonderen Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit und unterschiedliche soziokulturellen Bedingungen in einzelnen Ländern berücksichtigen und Regelungen für Arbeitsvermittlungsagenturen in Ursprungsländern vorsehen, denen bei der Sensibilisierung migrantischer Hausangestellter für ihre Rechte und Pflichten sowie für die soziokulturellen Bedingungen in Aufnahmeländern eine Rolle zukomme.

36. Der Regierungsvertreter Indiens erklärte, in seinem Land gebe es mehr als 6,4 Millionen Hausangestellte, und er anerkenne die Anfälligkeit der Hausangestellten für Missbrauch, sexuelle Ausbeutung und Menschenhandel. Es gebe jedoch keine Pauschalösung für alle Länder; jedes Land müsse die Frage in seinem eigenen speziellen Kontext angehen. Zur Verdeutlichung des Eintretens seines Landes für den Schutz der Hausangestellten verwies er darauf, dass eine Reihe von Regierungen indischer Bundesstaaten Schritte ergriffen hätten, um für Hausangestellte Mindestlöhne festzulegen und Soziale Sicherheit auf den nichtorganisierten Sektor auszudehnen. Da viele Länder nicht über Gesetze verfügten, um die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten zu regeln und zu sichern, wäre ein Übereinkommen möglicherweise schwer zu ratifizieren und würde nicht die gewünschte Wirkung haben. Eine Empfehlung würde die Mitgliedstaaten hingegen in die Lage versetzen, anwendbare praktische Normen und Politiken zu entwickeln, und die IAO könnte Mitgliedstaaten dabei unterstützen, Strategien zu entwickeln.

37. Der Generalsekretär erklärte, er wolle die Aufmerksamkeit der Delegierten auf zwei Überlegungen lenken. Er betonte zunächst, dass das enorme Interesse an der Teilnahme an den Arbeiten des Ausschusses für Hausangestellte und die Berichterstattung in den Medien weltweit Ausdruck der Bedeutung seiner Arbeit seien. Der Ausschuss befasse sich mit einer komplexen Frage, die nie zuvor behandelt worden sei, und die Delegierten hätten jetzt die Möglichkeit, eine Urkunde von historischer Tragweite auszuarbeiten. Er ermutigte die Delegierten, sich gemeinsam auf eine Urkunde zu verständigen, die Hoffnung schaffe und für eine ungeheure Zahl von Menschen Vorteile bringe. Zweitens stellte er fest, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit sich hauptsächlich mit der Würde der Arbeit befasse, auch für Hausangestellte, die oft vergessen worden seien. Arbeit sei nicht allein ein Kostenfaktor – für die Gesellschaft und für Menschen –, sie sei auch eine Quelle persönlicher Würde und kollektiven Friedens. Es sei Aufgabe der IAO, zu diesen schwierigen Fragen Stellung zu nehmen. Der Schutz der Hausangestellten erfordere eine energische und starke Antwort. Er forderte den Ausschuss auf, keine Anstrengung zu scheuen, um zu einem Ergebnis zu gelangen, auf das alle stolz sein könnten.

38. Die Regierungsvertreterin Algeriens stellte fest, dass viele Menschen trotz der Bemühungen von Regierungen, in der Zeit nach der Finanzkrise allen Arbeitnehmern Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu ermöglichen, keine andere Wahl hätten, als einer hauswirtschaftlichen Arbeit nachzugehen. Notwendig seien Politiken und Strategien, um die Arbeitsbedingungen dieser Menschen zu verbessern und sicherzustellen, dass sie über dieselben Rechte verfügten wie andere Arbeitnehmer, vor allem grundle-

gende Arbeitsrechte und das Recht auf sozialen Schutz. Sie befürwortete nachdrücklich die Annahme einer internationalen Urkunde zum Schutz dieser Arbeitnehmer. Ihre Regierung habe bereits Rechtsvorschriften angenommen, um Hausangestellten Mutterschutz, Krankenversicherung und andere Rechte zu verschaffen.

39. Die Regierungsvertreterin Argentiniens schloss sich der GRULAC-Erklärung an und erklärte, die Frage grundlegender Rechte für Hausangestellte müsse vordringlich angegangen werden, da es sich um eine schutzbedürftige Gruppe handle, die sich vor allem aus Frauen zusammensetze. Ihre Regierung habe eine tiefgreifende Reform der Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten in die Wege geleitet. Eine dem Parlament vorliegende neue Gesetzesvorlage beinhalte die Anerkennung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Mutterschaftsurlaub, Krankenversicherung, Ruhezeiten und das Recht auf einen menschenwürdigen Lohn. Sie befürwortete uneingeschränkt die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

40. Der Regierungsvertreter Marokkos schloss sich der Erklärung der Afrika-Gruppe an und befürwortete die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung. Eine angenommene Urkunde sollte den Umfang der hauswirtschaftlichen Arbeit definieren und eine soziale Mindestsicherung in Form von Rechten und Schutzmechanismen vorsehen, z. B. in bezug auf die Arbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit, den Jahresurlaub und einen fairen Lohn. Die Urkunden sollten auch gefährliche Tätigkeiten für Kinder im Alter von 15 bis 18 Jahren benennen und Elemente für geeignete Kontrollmechanismen und Strafmaßnahmen enthalten. Marokko habe einen Gesetzesentwurf ausgearbeitet, um die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten zu verbessern, indem u.a. die im Rahmen eines hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses durchzuführenden Arbeiten, die Beschäftigungsbedingungen einschließlich der Löhne und mögliche Strafmaßnahmen definiert werden.

41. Die Regierungsvertreterin der Islamischen Republik Iran begrüßte die Gelegenheit, Synergien zwischen den Sozialpartnern und Regierungen zu entwickeln, um so umfassende Mechanismen für Hausangestellte einzurichten. Diese gemeinschaftlichen Bemühungen sollten die soziale und wirtschaftliche Situation der Entwicklungsländer berücksichtigen, wo Hausangestellte oft nicht angemessen organisiert und vertreten seien. Um diesen Menschen eine menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen, müssten verschiedene Aspekte in Betracht gezogen werden, insbesondere die geringere Effizienz der üblichen Aufsichtsverfahren aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen und die Notwendigkeit, das Lebensumfeld und das Arbeitsumfeld zu trennen. Obschon es in ihrem Land umfassende Rechtsvorschriften zur hauswirtschaftlichen Arbeit gebe, stünden der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte und der Inanspruchnahme grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zahlreiche Probleme und Schwierigkeiten entgegen. Daher befürwortete sie nachdrücklich die Ausarbeitung einer Urkunde mit dem Ziel, Hausangestellten menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen.

42. Die Regierungsvertreterin der Philippinen erklärte, ihr Land verfüge über eine hohe Zahl einheimischer Hausangestellter und stelle Arbeitsmigranten für Haushalte in über 50 Ländern bereit. Ihre Regierung sei der Auffassung, dass die Annahme eines internationalen Übereinkommens mit bindenden Bestimmungen, die für Mitgliedstaaten als Rahmen dienen könnten, ein effektiver Weg zum Schutz dieser Arbeitnehmer vor Missbrauch und Ausbeutung sei. Nach einer Aufzählung der Herausforderungen, denen Hausangestellte gegenüberstehen, z. B. Anfälligkeit für inhumane Behandlung, verbaler, physischer oder sexueller Missbrauch und Menschenhandel für Zwangsarbeit, beschrieb sie die Rechtsvorschriften in den Philippinen zum Schutz einheimischer und im Ausland tätiger Hausangestellter, wobei sie beispielsweise darauf hinwies, dass Arbeitgeber ver-

pflichtet seien, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, einen Mindestlohn zu zahlen und angemessene und hygienisch einwandfreie Unterkünfte bereitzustellen. Für beide Arten von Arbeitnehmern seien Grundsatz- und Programmreformen durchgeführt worden, z. B. Qualifizierungsmaßnahmen für Kernkompetenzen und im Fall der Arbeitsmigranten länderspezifischer Sprachunterricht. Für migrantische Hausangestellte weiblichen Geschlechts sei ein Mindestalter von 23 festgelegt worden, um ihre Verletzlichkeit zu verringern. Zwar müssten noch viele Schwierigkeiten überwunden werden, ihre Regierung verfolge jedoch nach wie vor das Ziel der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte.

43. Der Regierungsvertreter Indonesiens stellte fest, die globale Finanzkrise habe einige tiefe Ungleichheiten zwischen Armen und Reichen deutlich werden lassen, und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und menschenwürdiger Lebensqualität für alle sei zu einer zunehmend dringlichen und schwierigen Priorität für Regierungen weltweit geworden. Seine Regierung wolle ihrer verfassungsrechtlichen Verpflichtung gerecht werden und darüber wachen, dass jeder Bürger das Recht auf Arbeit und ein würdiges Leben habe, und sie untersuche gegenwärtig alle Mittel zur Verbesserung der Situation, wobei den Hausangestellten Priorität zukomme. Die Regierung sei sich durchaus bewusst, dass es notwendig sei, die gegenwärtige Gesetzgebung zu dieser Frage zu modifizieren und Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, die Rechte der Hausangestellten zu schützen. Er verwies auf verschiedene Beispiele für Bemühungen seiner Regierung mit dem Ziel, soziale Einstellungen zu verändern. Trotz aller Schwierigkeiten sei Indonesien weiter entschlossen, beim Schutz der Hausangestellten echte Fortschritte zu erzielen. Bemühungen um die Ausarbeitung einer diesbezüglichen internationalen Urkunde seien begrüßenswert, und er ersuchte den Ausschuss eindringlich, sich vor allem mit den inhaltlichen Fragen der Urkunde und nicht so sehr mit seiner Form zu befassen.

44. Die Regierungsvertreterin Australiens begrüßte die historische Gelegenheit, den Schutz internationaler Arbeitsnormen auf eine der größten und schutzbedürftigsten Arbeitnehmergruppen weltweit auszudehnen. Einer der wichtigsten Faktoren, der zur Ausbeutung der Hausangestellten beitrage, sei ihr Ausschluss von internationalen und oft auch innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Regelungen und ihre Arbeit in der unsichtbaren informellen Wirtschaft. Die Frage von Arbeitsnormen für hauswirtschaftliche Arbeit werfe viele unterschiedliche Probleme auf, da die beteiligten Arbeitnehmer anfällig seien für zahlreiche zusammenhängende Formen der Diskriminierung im Zusammenhang mit Geschlecht, Rasse und Migrationsstatus sowie Alter. Daher befürworte ihre Regierung nachdrücklich die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung. Aufgrund ihrer starken Präsenz in der informellen Wirtschaft und ihres einzigartigen Beschäftigungsverhältnisses in Haushalten seien Hausangestellte eine besondere Kategorie von Arbeitnehmern, die eine separate internationale Urkunde benötigten. Ihre Regierung befürworte viele der in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen enthaltenen Punkte und werde eine Reihe von Änderungsanträgen zu Struktur und Schwerpunkt des Dokuments vorlegen, um dessen Wirksamkeit und Umsetzung zu stärken. Sie sei sich bewusst, dass die Diskussion schwierig werden würde und das es sehr unterschiedliche Auffassungen gebe, was u.a. Ausdruck innerstaatlicher Umstände sei. Doch statt die Diskussion zu einem schwierigen und entzweierenden Prozess zu machen, sei Australien vielmehr überzeugt, dass diese Unterschiede deutlich machten, wie wichtig kollektives internationales Handeln sei.

45. Der Regierungsvertreter Japans erklärte, dass es in Anbetracht der sehr großen Anzahl der weltweit mit hauswirtschaftlicher Arbeit beschäftigten Arbeitnehmer äußerst wichtig sei sicherzustellen, dass sie die verschiedenen Aspekte der menschenwürdigen

Arbeit in Anspruch nehmen könnten. Die Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit in und für Haushalte geleistet werde, verleihe ihr gegenüber anderen Arten der Beschäftigung einen besonderen Charakter. Dieser Aspekt müsse bei den Diskussionen stets berücksichtigt werden. Die neue Urkunde sollte so viele Länder wie möglich ermutigen, den Schutz der Hausangestellten auszuweiten, und Bestimmungen enthalten, die ausreichend flexibel seien, um Ländern zu gestatten, Normen im Einklang mit ihren innerstaatlichen Bedingungen anzunehmen. Seine Regierung trete dafür ein, dass der Ausschuss die Form der Urkunde erst nach der Erörterung aller anderen Punkte in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen diskutiere. Man müsse zunächst die Definition der hauswirtschaftlichen Arbeit und den Geltungsbereich der Urkunde zu erörtern.

46. Die Regierungsvertreterin Namibias schloss sich der Erklärung der Afrika-Gruppe an und äußerte unter Hinweis auf die Unterschiedlichkeit innerstaatlicher Umstände und Rechtsvorschriften die Hoffnung, man könne Nutzen aus den Erfahrungen anderer Länder ziehen. In Namibia entfielen etwa 10 Prozent der Erwerbsbevölkerung auf Hausangestellte, die oft aus den Reihen der Arbeitslosen und Unqualifizierten kämen. Vor der Unabhängigkeit des Landes seien diese Arbeitnehmer vom Arbeitsrecht ausgeschlossen worden, doch seit 1992 gebe es Bestimmungen, um sicherzustellen, dass sie über dieselben Rechte, Schutzmaßnahmen und grundlegenden Beschäftigungsbedingungen verfügten wie andere Arbeitnehmer, einschließlich des Rechts auf Soziale Sicherheit. Diese Bestimmungen hätten zwar zu gewissen Verbesserungen geführt, es sei jedoch nicht klar, in welchem Ausmaß sie umgesetzt würden. Daher seien besondere Maßnahmen erforderlich, um das Ziel der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte zu verwirklichen. Im Gegensatz zu einigen anderen Ländern seien private Arbeitsvermittlungsagenturen in Namibia eine Quelle großer Ausbeutung und sie seien schwer zu regulieren; daher trete sie dafür ein, die Verantwortung für die Einhaltung von Rechtsvorschriften nicht den Arbeitsvermittlern, sondern den echten Arbeitgebern zuzuweisen, da diese täglich in Kontakt mit den Hausangestellten seien. Dies schließe eine Regulierung dieser Vermittler keineswegs aus, man müsse jedoch unterschiedliche innerstaatliche Situationen berücksichtigen.

47. Die Regierungsvertreterin der Bolivarischen Republik Venezuela unterstrich die Bedeutung, die ihr Land der Ausarbeitung von Arbeitsnormen zum Schutz der Hausangestellten zuerkenne, und sie stellte fest, dass zwar eine große Anzahl von Menschen hauswirtschaftliche Arbeit verrichteten, diese jedoch in den meisten Ländern keinen Schutz und keine grundlegenden Arbeitsrechte oder menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Anspruch nehmen könnten. Daher sei es von entscheidender Bedeutung, eine Urkunde auszuarbeiten, die Mindestnormen zum Schutz dieser Arbeitnehmer vorsehe und sicherstelle, dass sie Rechte bei der Arbeit uneingeschränkt wahrnehmen können. Nach einer Darstellung der Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung, die Hausangestellten Schutz gewährten und in vielen Fällen Vorschlägen entsprachen, die im Bericht enthalten seien, bekräftigte sie die Unterstützung ihrer Regierung für die Tätigkeit des Ausschusses und die Ausarbeitung einer Urkunde, die einen Rahmen zum Schutz der Hausangestellten vor Ausbeutung, Diskriminierung und Marginalisierung bieten würde und ihnen sozialen Schutz, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und dieselben Rechte bei der Arbeit wie allen anderen Arbeitnehmern verschaffe.

48. Der Regierungsvertreter Neuseelands erklärte, er sei sich bewusst, wie wichtig menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte für die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und viele Mitgliedstaaten der IAO sei. Hauswirtschaftliche Arbeit finde weitgehend hinter verschlossenen Türen statt, und viele Hausangestellte hätten eine zu hohe Arbeitsbelastung, seien zu schlecht entlohnt und ungeschützt. Neuseeland sei zwar kein wichtiges Entsende- oder Bestimmungsland für Hausangestellte, seine Regierung

sei sich jedoch bewusst, dass migrantische Hausangestellte für schlechte Arbeitsbedingungen und Ausbeutung besonders anfällig seien. Seine Delegation beabsichtige, sich aktiv an den Diskussionen des Ausschusses zu beteiligen und er betonte, dass Folgendes besonders wichtig sei: praktische und effektive Mittel zur Lösung der wichtigsten Fragen, Flexibilität im Hinblick auf unterschiedliche Situationen, eine klare Festlegung beim Geltungsbereich der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen, eine Förderung der Einhaltung durch Konzentration auf realistische Maßnahmen und die Erzielung eines Ergebnisses, das von den Mitgliedstaaten in weitem Umfang ratifiziert oder angenommen werden könne. Der Ausschuss müsse sich eingehend mit den Hindernissen für die Anwendung der bestehenden Mindestnormen für Hausangestellte befassen und Lösungen für die Probleme der Anwendung der gegenwärtigen Normen finden.

49. Die Regierungsvertreterin Tunesiens schloss sich anderen Delegationen in der Einschätzung an, dass der Beratungsgegenstand des Ausschusses sehr wichtig sei. Sie verwies auf Änderungen, die sich in letzter Zeit bei der Tätigkeit der Hausangestellten vollzogen hätten, z. B. die Nachfrage nach Betreuungskräften für ältere und gebrechliche Menschen, die mit der allgemein zunehmenden Lebenserwartung ebenfalls zugenommen hätte. Man müsse unterscheiden zwischen qualifizierten Pflegekräften, die eine spezielle Ausbildung absolviert hätten, und anderen Hausangestellten, die oft über keine besonderen Qualifikationen und keine Alternativen zur hauswirtschaftlichen Arbeit verfügten. Im Rahmen ihrer globalen Sozialpolitik habe Tunesien den Schutz der Sozialen Sicherheit auf Hausangestellte ausgedehnt und im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, für hauswirtschaftliche Arbeit ein Mindestalter von 16 Jahren festgelegt. Ihre Regierung befürworte ebenso wie die Afrika-Gruppe ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

50. Der Regierungsvertreter Simbabwe schloss sich der Erklärung der Afrika-Gruppe an und beklagte unter Hinweis auf die Bedeutung der grundlegenden Menschenrechte und der Welt der Arbeit ernste Verletzungen der Vereinigungsfreiheit und die andauernde Existenz des Menschenhandels. Vor der Unabhängigkeit seines Landes habe das Herren- und Dienergesetz im früheren Rhodesien Hausangestellten grundlegende Rechte vorenthalten, z. B. das Recht auf Gründung einer Gewerkschaft, und ihre Arbeitsbedingungen seien vom Arbeitgeber festgelegt worden. Dieses Gesetz sei nach der Unabhängigkeit außer Kraft gesetzt worden, und jetzt hätten Hausangestellte dieselben Rechte wie andere Arbeitnehmer sowie eine eingetragene Gewerkschaft, die ihre Interessen vertrete. Vor diesem Hintergrund befürwortete der Redner eine internationale Urkunde in Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung zur Festlegung von Mindestnormen für hauswirtschaftliche Arbeit weltweit.

51. Die Regierungsvertreterin Frankreichs schloss sich der Erklärung der EU an und betonte, die Frage der Hausangestellten betreffe alle Länder des Nordens und des Südens. Trotz der sehr unterschiedlichen Situationen sei es von grundlegender Bedeutung, die Rechte einer besonders verletzlichen Kategorie von Arbeitnehmern zu schützen. Zunächst müsse man die grundlegenden Rechte der Hausangestellten achten, und Probleme wie Kinderarbeit und Zwangsarbeit müssten angegangen werden. Zweitens rechtfertigten die Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit zwar gewisse Anpassungen, es sei jedoch notwendig, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte zu garantieren, sozialen Schutz auszuweiten, Sicherheit und Gesundheit zu verbessern, das Recht auf bezahlten Urlaub und Mindestlöhne zu gewährleisten und einen Schutz vor Missbrauch und Belästigung zu bieten. Migrantische Hausangestellte benötigten in Anbetracht ihrer besonderen Verletzlichkeit einen besonderen Schutz. Frankreich befürworte die Förderung der Durchführung einer neuen Urkunde, indem man Maßnahmen

für eine technische Unterstützung der Aufnahmeländer durch die IAO entwickle, z. B. zur Bekämpfung der Zwangs- oder Kinderarbeit.

52. Der Regierungsvertreter von Bangladesch äußerte die Überzeugung, der Ausschuss trete zur rechten Zeit zusammen, da die Frage der Hausangestellten in seinem Land gegenwärtig ein wichtiger Diskussionsgegenstand sei. Die Arbeitsmarkterhebung 2005-06 habe gezeigt, dass es in Bangladesch 340.000 Hausangestellte gebe und die Nachfrage nach migrantischen Hausangestellten weiter zunehme. Angesichts gelegentlicher Berichte über eine missbräuchliche und schlechte Behandlung erwäge die Regierung ein direktes Eingreifen und eine Aufsicht über die Beschäftigung der Hausangestellten. In Absprache mit den Sozialpartnern bemühe sich seine Regierung um die Ausarbeitung umfassender grundsatzpolitischer Leitlinien für den Schutz der Hausangestellten, was letztlich zu entsprechenden Bestimmungen in der innerstaatlichen Gesetzgebung führen sollte. In diesem Kontext wäre die technische Unterstützung der IAO besonders nützlich. Bezugnehmend auf die Berichte IV (1) und (2) erklärte er, die besondere Art der hauswirtschaftlichen Arbeit dürfe nicht als Vorwand dienen, um Hausangestellte von internationalen Arbeitsnormen auszunehmen, da diese bereits viel Flexibilität ermöglichten. Die Frage der Zwangsarbeit im Zusammenhang mit migrantischen Hausangestellten sollte auf eine Weise interpretiert werden, die mit den vorhandenen internationalen Urkunden vereinbar sei. Ein Verweis auf Bangladesch in Kapitel II von Bericht IV (1) basiere auf dem falschen Verständnis eines lokalen umgangssprachlichen Ausdrucks. Er hoffe auf eine pragmatische und angemessene Urkunde, die den kollektiven Wünschen der Mitglieder des Ausschusses Rechnung trage.

53. Der Regierungsvertreter der Vereinigten Republik Tansania stellte sich hinter die Erklärung der Afrika-Gruppe und verwies auf die Situation vieler Hausangestellter weltweit. Nur zu oft hätten sie nur einen minimalen oder überhaupt keinen Schutz, was menschenwürdige Arbeit und Einkommens- und Beschäftigungssicherheit betreffe. Seine Regierung habe Gesetzesvorschriften angenommen, um diesen Problemen Rechnung zu tragen und um allen Beschäftigten, auch Hausangestellten, zentrale Rechte bei der Arbeit und grundlegende Beschäftigungsnormen zu bieten. Dazu gehörten Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen; ein sektoraler Lohnrat sei eingerichtet worden, um Empfehlungen zum Mindestlohn abzugeben. Sektorale Gewerkschaften würden die Interessen der Hausangestellten auf dem Festland und in Sansibar vertreten. Trotz dieser Bemühungen gebe es noch Herausforderungen, z. B. die Schaffung von Kapazität unter Sozialpartnern, Stärkung der Arbeitsverwaltung, Effizienz der Gewerkschaften und des sozialen Dialogs, die informelle Wirtschaft und der Erfassungsbereich der sozialen Sicherheit. Er rief das Amt auf, die Mitgliedsgruppen weiter bei der Behandlung dieser Fragen zu unterstützen.

54. Der Regierungsvertreter Äthiopiens gab der festen Überzeugung seiner Delegation Ausdruck, dass es die Pflicht der Mitgliedstaaten der IAO sei, menschenwürdige Arbeit zu fördern, unabhängig von der Art der Beschäftigung. Er erklärte, er stimme mit anderen Delegationen überein, dass die bestehenden Urkunden der IAO und das innerstaatliche Arbeitsrecht möglicherweise nicht ausreichen, um die Rechte der Hausangestellten zu schützen. Notwendig sei ein funktionsfähiges Instrument zum effektiven Schutz der Rechte und Arbeitsbedingungen der Hausangestellten, die oft Opfer von Ausbeutung und Missbrauch seien und deren Stimme nicht gehört werde. In Anbetracht der soziokulturellen Unterschiede zwischen Ländern werde sich die Umsetzung der Norm als schwierig erweisen. Diese Herausforderungen dürften der Ausarbeitung einer geeigneten Urkunde jedoch nicht im Wege stehen, da diese notwendig sei. Er betonte in diesem Zusammenhang die Bedeutung der technischen Hilfe der IAO und stellte sich hinter die Erklärung der Afrika-Gruppe zugunsten eines Übereinkommens und einer Empfehlung.

55. Der Regierungsvertreter Sri Lankas verwies auf die Isolation und Verletzlichkeit der Hausangestellten, ihre schlechten Arbeitsbedingungen und ihren Ausschluss von jedem rechtlichen und sozialen Schutz. Das Eintreten der IAO für menschenwürdige Arbeit bedeute, die Organisation dürfe Hausangestellte nicht von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ausschließen. Hausangestellte sollten dasselbe Recht auf menschenwürdige Arbeit haben wie andere Arbeitnehmer. Sri Lanka befürworte daher die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

56. Die Regierungsvertreterin der Malediven erklärte, in ihrem Land, wo etwa 14 Prozent der Arbeitsmigranten Hausangestellte seien, würden Hausangestellte nicht anders angesehen als andere Arbeitnehmer. Sie hätten dieselben Rechte und denselben rechtlichen Schutz. Die größte Herausforderung sei die Einhaltung und Überwachung der Rechtsvorschriften. Ein Teil des Problems bestehe darin, dass die meisten Arbeitgeber Hausangestellte nicht als Arbeitnehmer betrachteten; dies erfordere eine Veränderung der Einstellungen, Informationskampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen in Bezug auf die Rechte der Hausangestellten in den Entsende- und Aufnahmeländern von migrantischen Hausangestellten. Die Malediven befürworteten uneingeschränkt ein umfassendes Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

57. Der Regierungsvertreter Ghanas sprach sich für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung aus, um zur Stärkung bestehender Gesetze beizutragen und Hausangestellten menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen. Seine Regierung habe bereits verschiedene internationale Übereinkünfte unterstützt und Rechtsvorschriften für Hausangestellte erlassen. Das Arbeitsgesetz von 2003 (Gesetz 651) befasse sich insbesondere mit den Arbeitsbedingungen der Hausangestellten und ihrer Entlohnung, Arbeitszeiten, dem Mutterschaftsurlaub, der Formalisierung von Arbeitsverträgen und anderen Fragen. Das Gesetz über häusliche Gewalt von 2007 schütze Hausangestellte vor Missbrauch, Einschüchterung und Belästigung.

58. Der Vertreter des Amtes des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) betonte, die Frage der Hausangestellten sei fraglos auch eine Frage der Menschenrechte und sie sei für den Hohen Kommissar und internationale Menschenrechtsmechanismen zunehmend Anlass zu ernster Sorge. Er schloss sich den Erklärungen vorangegangener Redner an, die ausbeuterische Praktiken beklagt hätten, von denen viele Hausangestellte betroffen seien. Viele Menschenrechtsfragen der Hausangestellten gehörten zum Bereich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte in den Artikeln 22 bis 25 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Solche Menschenrechtsverletzungen seien nicht lediglich Einzelfälle, sondern ein systematisches Problem, das auf Regeln zurückzuführen sei, die Hausangestellte oft anfälliger für Ausbeutung machten und ihren Zugang zu wirtschaftlichen und sozialen Rechten erschweren. Zwar seien auch die bestehenden internationalen Menschenrechtsnormen für Hausangestellte gültig, es seien jedoch besondere Formen des Schutzes notwendig, um sicherzustellen, dass sie die für alle niedergelegten Rechte tatsächlich in Anspruch nehmen können. Eine neue Urkunde der IAO sei unverzichtbar, um einen umfassenden Schutz für alle Hausangestellten zu gewährleisten, unabhängig davon, ob es sich um Einheimische oder Arbeitsmigranten handele.

59. Die Vertreterin der Internationalen Christlichen Arbeiterjugend (IYCW) erklärte auch im Namen der Organisation World Solidarity, dass ein internationales Übereinkommen für Hausangestellte und eine ergänzende Empfehlung erforderlich sein. Die Wohnstätte sei nicht als Arbeitsplatz anerkannt und das bei der hauswirtschaftlichen Arbeit maßgebliche Arbeitsverhältnis sei für die äußere Welt unsichtbar, was die Hausangestellten anfälliger für Diskriminierung, Ausbeutung und Missbrauch mache. Der recht-

liche Schutz der Hausangestellten unterscheide sich von Land zu Land, und wo ein solcher Schutz existiere, werde er nicht angemessen angewandt. Im Namen der von ihr vertretenen Organisationen äußerte sie die Hoffnung, der Ausschuss werde Maßnahmen treffen, damit Hausangestellte, einschließlich Arbeitsmigranten, über dieselben Rechte verfügen können wie andere Arbeitnehmer.

60. Die Vertreterin von Migrant Forum in Asia befürwortete im Namen ihrer Organisation unter Hinweis darauf, dass es sich bei der großen Mehrheit der Millionen von Arbeitsmigranten im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit um Frauen handle, eine definitive, kohärente und umfassende Urkunde der IAO zur hauswirtschaftlichen Arbeit. Trotz des sehr wichtigen Beitrags, den Hausangestellte zu Haushalten und Arbeitgeberfamilien, zu Gemeinwesen und Ländern (Ursprungs- und Bestimmungsländern) sowie zu Industrien und Volkswirtschaften leisteten, seien die Rechte, die Fürsorge und die Würde der Hausangestellten noch nicht durch Rechtsvorschriften geschützt. Die vorhandenen grundlegenden Instrumente der Vereinten Nationen und die grundlegenden Arbeitsnormen der IAO könnten zwar von Gruppierungen der Hausangestellten und ihren Verteidigern zur Wahrnehmung ihrer Rechte genutzt werden, was ja auch geschehe, ein Übereinkommen der IAO über hauswirtschaftliche Arbeit würde jedoch klare Mindestnormen und Rechte für alle Hausangestellte festlegen. Es würde dazu beitragen, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, die Stigmatisierung und Kriminalisierung der migrantischen Hausangestellten (einschließlich derjenigen ohne gültige Papiere) und rassische und ethnische Diskriminierung verringern. Man sei dankbar für die Anerkennung der dreigliedrigen Partner, dass eine flexible, doch robuste und effektive Urkunde erforderlich sei. Schließlich betonte sie, wie wichtig es sei, die Hausangestellten selbst maßgeblich in den Prozess zur Ausarbeitung der Urkunde einzubinden, um deren Nichtanerkennung und Marginalisierung nicht weiter zu verstärken.

61. Die Vertreterin des International Domestic Workers Network (IDWN) und der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) erklärte, sie lehne die Idee ab, angesichts einer komplexen Situation in unterschiedlichen Gesellschaften und Ländern einer Empfehlung für maximale Flexibilität den Vorzug zu geben. Entgegen dem Argument, dass ein starkes Übereinkommen Hausangestellte noch stärker in die Informalität drängen würde, wies sie darauf hin, dass es gerade der Mangel an schlagkräftigen Maßnahmen sei, der Missbrauch und Ausbeutung von Hausangestellten ermögliche. Daher sei ein Übereinkommen ergänzt durch eine Empfehlung für die Hausangestellten von so großer Bedeutung. Die Tatsache, dass es in einigen Ländern, darunter auch arme Länder und Entwicklungsländer wie die Vereinigte Republik Tansania, bewährte Praktiken zur Ausweitung des rechtlichen Schutzes auf Hausangestellte gebe, sei ein Beweis, dass solche Maßnahmen nicht nur in wohlhabenden entwickelten Ländern möglich seien.

62. Die Vertreterin von Human Rights Watch ersuchte die Mitglieder des Ausschusses eindringlich, ein bindendes Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung zu unterstützen. Ein starkes Übereinkommen würde die geschlechtsspezifische Diskriminierung bekämpfen, indem anerkannt würde, dass hauswirtschaftliche Arbeit, die oft mit der traditionellen und nicht entlohnten Rolle von Frauen assoziiert werde, eine Arbeit wie jede andere sei. Zu den grundlegenden Elementen eines Übereinkommens gehörten eine Bestimmung, die einen schriftlichen Arbeitsvertrag verlange, sowie spezielle Schutzmaßnahmen für Kinder. Der Schutz von migrantischen Hausangestellten erfordere eine verstärkte bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit, wozu auch die Aufsicht über private Arbeitsvermittlungsagenturen gehöre. Die umfangreichen Forschungsarbeiten von Human Rights Watch hätten deutlich gemacht, dass im Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit, der oft unsichtbar und unzureichend reguliert sei, das Risiko einer Viel-

zahl von Menschenrechtsverletzungen bestehe. Der Mangel an umfassenden arbeitsrechtlichen Schutzmaßnahmen und Aufsichtsmechanismen trage dazu bei, dass unter Hausangestellten Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Menschenhandel weit verbreitet sei. Die Forschungsarbeiten hätten auch gezeigt, dass von Regierungen getroffene positive Maßnahmen etwas bewirken könnten, und daher rufe man die Regierungen eindringlich auf, aus den Erfahrungen von Ländern zu lernen, wo Hausangestellte in der Lage gewesen seien, sich zusammenzuschließen und Verbände zu gründen, wo sie einen umfassenden Schutz des Arbeitsrechts in Anspruch nehmen könnten und die Arbeitsstätten überprüft und inspiziert würden.

63. Der Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitgebergruppe) erklärte, in der gegenwärtigen Diskussion habe allgemein der Konsens bestanden, dass es notwendig sei, den Schutz der Hausangestellten zu stärken, Arbeitsbedingungen zu verbessern, Missbrauch zu verhüten, versteckte Formen von Sklaverei zu beseitigen und die hauswirtschaftliche Beschäftigung aufrechtzuerhalten oder zu erhöhen. Eine Empfehlung sei das am besten geeignete Instrument, um dieses Ziel zu erreichen, da es die Flexibilität gewähre, die von seiner Gruppe und einer Reihe von Regierungen gefordert worden sei. Ein übermäßig rigides Übereinkommen wäre kontraproduktiv, würde zu mehr Arbeitslosigkeit und Informalität führen und letztlich den Schutz der Hausangestellten schwächen. Vorbildliche Praktiken aus aller Welt, z. B. Frankreich, Marokko und Uruguay, könnten genutzt werden, um andere Länder unter Berücksichtigung ihrer innerstaatlichen Umstände anzuleiten. Diese Initiativen seien jedoch unabhängig von internationalen Arbeitsnormen ergriffen worden. Was den Ausschluss der Hausangestellten aus bestehenden Rechtsvorschriften betreffe, so sei dies eine Frage, die auf nationaler Ebene gelöst werden müsse. Er verwies auf eine Reihe schwieriger Fragen, z. B. der Konflikt zwischen dem Recht auf Privatsphäre und dem Recht der Arbeitnehmer, der von dem Regierungsvertreter Spaniens in der Erklärung der EU angesprochen worden sei. Die Definition der hauswirtschaftlichen Arbeit (und daran anschließend die der Hausangestellten und der Arbeitgeber von Hausangestellten) und die Frage des Geltungsbereichs der Urkunde müssten gelöst werden, um Klarheit hinsichtlich des Mandats des Ausschusses zu erzielen. Er erinnerte die Regierungen daran, dass es ihre Aufgabe sei, eine bindende Urkunde auszuarbeiten und umzusetzen. Das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, das von Vermittlern beschäftigte Hausangestellte bereits erfasse, sollte Gegenstand einer breiteren Förderungskampagne der IAO sein. Er wiederholte, dass Übereinkommen unverrückbaren Grundsätzen vorbehalten sein sollten, während Empfehlungen besser geeignet seien, um Gesetzgebung auf flexible Weise zu verbessern.

64. Die Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitnehmergruppe) stellte fest, dass alle Regierungen in der allgemeinen Aussprache die Notwendigkeit eines besseren Schutzes der Hausangestellten anerkannt hätten, und die Mehrheit hätte sich für die Annahme eines Übereinkommens ausgesprochen. Sie nannte Beispiele für Übereinkommen der IAO oder für Regierungen, die bereits gezeigt hätten, wie eine Arbeitsaufsicht an Arbeitsstätten in Haushalten stattfinden könnte. Der uruguayische Minister für Arbeit und Soziale Sicherheit könne Inspektionen von Wohnungen durchführen, wenn eine Verletzung von Normen vermutet werde; eine spezielle Abteilung des Aufsichtsamtes dieses Landes befasse sich mit Arbeitsinspektionen im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit. Das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft, 1969, beziehe sich auf jede Arbeitsstätte, die der Aufsicht unterstehe, wozu auch die Wohnung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers gehören könne. Bezüglich der Frage von Definition und Geltungsbereich zeige die Gesetzgebung verschiedener Länder, dass Lösungen gefunden werden können. Das philippinische Arbeitsgesetz beziehe sich auf „alle Personen, die für Entgelt Dienste leisten“ und definiere „hauswirtschaftliche oder Haushalts-

dienste“ als „Dienste in der Wohnung des Arbeitgebers, die für deren Unterhalt und Nutzung notwendig oder wünschenswert sind und die Sorge um den persönlichen Komfort und die Bequemlichkeit der Mitglieder des Haushalts des Arbeitgebers umfassen, einschließlich der Dienste von Chauffeuren für die Familie“. Gemäß einem Gesamtarbeitsvertrag für Hausangestellte wird in Frankreich „jede Person, die auf Voll- oder Teilzeitgrundlage Haushaltstätigkeiten familiärer oder hauswirtschaftlicher Art durchführt, als Arbeitnehmer angesehen“; gleiches gilt für die Schweiz. Somit sollte die Komplexität der Definition der hauswirtschaftlichen Arbeit nicht als Hindernis für die Annahme einer Urkunde angesehen werden. Sie unterstrich die entscheidende Rolle von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bei der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte sowie die Rolle der Gewerkschaften beim Zusammenschluss der Hausangestellten und der Sicherstellung, dass sie von Gesamtarbeitsverträgen erfasst werden. Dies würde es ermöglichen, über eine bloße Anwaltschaft hinaus zu einer tatsächlichen Verwirklichung von Grundsätzen und Rechten überzugehen. Eine weitere Schwierigkeit, die jedoch auch nicht unüberwindbar wäre, sei die Frage der Überprüfung der geleisteten Arbeitszeit. Andere Urkunden der IAO, z. B. das Seearbeitsübereinkommen, 2006, hätten gezeigt, dass die Messung der Arbeitszeit bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern nicht unmöglich sei. Qualitativ hochstehende und effiziente Arbeit eines Hausangestellten sollte ebenso belohnt werden wie bei anderen Arbeitnehmern. Sollte ein Förderungsansatz gewählt werden, sei eine Klärung der Frage nötig, welche Inhalte ein Instrument fördern sollte. Gerade aus diesem Grund sei es notwendig, ein Übereinkommen anzunehmen. Das Beispiel Uruguays zeige, dass gute Rechtsvorschriften der Schaffung von Arbeitsplätzen nicht im Wege stünden, und allgemeine Verpflichtungen zur Einhaltung internationaler Arbeitsnormen würden die Verringerung von Armut fördern. Eine Verbesserung der Kaufkraft der Hausangestellten durch faire Löhne und Arbeitsbedingungen könnte auch ein Katalysator für Wirtschaftswachstum sein. Unter Hinweis auf die Bedeutung der Förderung von Bildung, die sich an Menschenrechtsprinzipien und der Gleichstellung der Geschlechter orientiere, betonte sie, wie wichtig es sei, hauswirtschaftliche Arbeit anzuerkennen und wertzuschätzen.

65. Die Vorsitzende fasste die allgemeine Diskussion zusammen, bei der ein echtes dreigliedriges Eintreten für einen konstruktiven Dialog deutlich geworden sei, trotz der unterschiedlichen Auffassung zu Form und Inhalt möglicher neuer Urkunden zur hauswirtschaftlichen Arbeit. Es sei gelungen, einige gemeinsame Punkte zu ermitteln: Erstens, Hausangestellte seien ein wichtiger Bestandteil der globalen Erwerbsbevölkerung und ihr wirtschaftlicher und sozialer Beitrag sei allgemein anerkannt. Zweitens sei man sich einig, dass es dringend notwendig sei, die Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser vernachlässigten Erwerbstätigen zu verbessern. Wie der Stellvertretende Vorsitzende (Arbeitgebergruppe) erklärt hatte, seien auch die Arbeitgebervertreter nicht der Auffassung, „jede Art von Arbeit sei besser als keine Arbeit“, und ihr Ziel sei die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte. Drittens – wie viele Regierungen zum Ausdruck gebracht hätten – gebe es eine Forderung nach klarer, umfassender und praktischer grundsatzpolitischer Orientierung zur Verbesserung des Arbeitslebens dieser Arbeitnehmer. Sie verwies auf das Interesse der Regierungen, Wissen und innovative und erfolgreiche Erfahrungen weiterzugeben, und auf deren Wunsch, bei der Diskussion den Schwerpunkt auf inhaltliche Fragen zu legen.

KOMMENTAR DES AMTES ZU DEN VORGESCHLAGEN TEXTEN

Der Text der Entwürfe eines Übereinkommens und einer Empfehlung über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte beruht auf den Schlussfolgerungen („die Schlussfolgerungen“), die die Internationale Arbeitskonferenz nach ihrer ersten Beratung des Gegenstands auf ihrer 99. Tagung im Juni 2010 angenommen hat.

Im Einklang mit der seit 1988 üblichen Praxis wird den Mitgliedstaaten der vollständige Bericht des zur Behandlung dieses Gegenstands von der Konferenz eingesetzten Ausschusses für Hausangestellte („der Ausschuss“) mit dem Protokoll der Aussprache der Plenarsitzung der Konferenz übermittelt¹.

Am Text der vorgeschlagenen Urkunden wurden einige redaktionelle Änderungen vorgenommen, um sie klarer zu gestalten, zwischen beiden amtlichen Sprachversionen mehr Übereinstimmung herzustellen, einzelne Bestimmungen einander anzugleichen und etwaige Unstimmigkeiten mit der in anderen Urkunden der IAO verwandten Terminologie zu vermeiden.

Das Amt möchte außerdem die Aufmerksamkeit der Mitgliedstaaten auf einige Fragen im Zusammenhang mit einigen Bestimmungen lenken, die bei der Aussprache auf der 99. Tagung der Konferenz angenommen worden sind. Das Amt hält es für wichtig, auf diese Fragen hinzuweisen, damit Kommentare zur Aufnahme in Bericht IV(2A) vorgelegt werden können, der vom Amt gemäß Artikel 39 Absatz 7 der Geschäftsordnung der Konferenz auszuarbeiten ist.

ENTWURF EINES ÜBEREINKOMMENS

Präambel

(Punkt 4 der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat einen Standard-Präambeltext ausgearbeitet. Im vierten Absatz der Präambel (Punkt 4 c) der Schlussfolgerungen) hat das Amt den Text modifiziert, um eine diskriminierende Darstellung von Frauen als naturgemäß „anfällig“ zu vermeiden und deutlich zu machen, dass Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu den Missbräuchen der Menschenrechte gehört, von denen Hausangestellte besonders stark betroffen sind.

Aus ähnlichen Gründen hat das Amt im fünften Präambelabsatz (Punkt 4 d) der Schlussfolgerungen) die Worte „und verletzlichsten“ gestrichen, um zu vermeiden, dass diese vorwiegend weibliche Arbeitnehmerkategorie in diskriminierender Weise klischeehaft dargestellt wird als eine Gruppe eher passiver statt aktiver Akteure, die trotz ihrer Marginalisierung in der Lage sind, Initiativen zu ergreifen, um ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Die Worte „hohe Arbeitslosenraten“ wurden ersetzt durch „geringe Chancen auf eine formale Beschäftigung“, da die Arbeitslosigkeit in der Regel nicht der beste Indikator für die Situation in den meisten Entwicklungsländern ist, wo

¹ IAA: *Provisional Record* Nr. 12, Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010; und *Provisional Record* Nr. 19, Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

Unterbeschäftigung und schlecht bezahlte, unproduktive und prekäre Beschäftigungsverhältnisse bedeuten, dass viele erwerbstätige Frauen und Männer trotz Arbeit arm bleiben.

Im siebten Absatz der Präambel (Punkt 4 f) der Schlussfolgerung) hat das Amt den Wortlaut vereinfacht in Anbetracht dessen, das im vorangegangenen Absatz erklärt wird, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten, soweit nichts anderes bestimmt ist.

Was den achten Absatz der Präambel (Punkt 4 g) der Schlussfolgerungen) betrifft, so stellt das Amt fest, dass der Ausschuss das Konzept der Privatsphäre nicht ausführlich diskutiert hat. In Anbetracht der Bedeutung dieser Frage möchte das Amt die Aufmerksamkeit auf die gegenwärtige Verwendung des Wortes „Privatsphäre“ in internationalen Arbeitsnormen lenken. Das Wort „Privatsphäre“ erscheint in 16 Urkunden der IAO². Die meisten Verweise erscheinen in Seearbeitsnormen und beziehen sich in der Regel auf spezifische Umstände, in denen die Privatsphäre verletzt werden kann. So bestimmt beispielsweise das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, Folgendes: „Das biometrische Merkmal kann ohne eine Verletzung der Privatsphäre der betreffenden Personen, ohne Unannehmlichkeit für sie, ohne Gefährdung ihrer Gesundheit und ohne Beeinträchtigung ihrer Würde erfasst werden“³. Das Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit im Fischereisektor, 2007, behandelt die Frage der Privatsphäre unter Bezugnahme auf Schlafräume und sanitäre Einrichtungen⁴. Im Seearbeitsübereinkommen, 2006, erscheint ein ausdrücklicher Verweis auf das „Recht auf Privatsphäre“, er bezieht sich jedoch lediglich auf den Schutz des „Rechts auf Privatsphäre“ der Seeleute in bestimmten Umständen im Zusammenhang mit ihren personenbezogenen Daten⁵. Die Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, verweist ebenfalls im Zusammenhang mit der Zusammenstellung und Verarbeitung von Informationen und Daten auf das Recht auf Privatsphäre⁶. Ein Verweis, der den Umständen der hauswirtschaftlichen Arbeit am nächsten kommen sollte, findet sich in der Empfehlung (Nr. 184) betreffend Heimarbeit, 1996, wo es im Absatz 8 heißt:

Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die **Achtung der Privatsphäre** vereinbar ist, sollten Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für Heimarbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein, die Teile der Wohnung oder sonstiger privater Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und der internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte sehen einen Schutz vor in Bezug auf „willkürliche Eingriffe“ in das Privatleben, die Familie, die Wohnung und den Schriftverkehr und etablieren einen „Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe“ vor⁷. In Anbetracht dieser Umstände schlägt das Amt vor, im achten Präambelabsatz die Worte „wobei das Recht jedes Hausangestellten und jedes Haushalts auf Schutz der Privatsphäre berücksichtigt werden sollte“ zu ersetzen durch „wobei das Recht auf Achtung

² Übereinkommen Nr. 75, 92, 126, 179, 181, 185 und 188 und das Seearbeitsübereinkommen; Empfehlungen Nr. 115, 120, 171, 184, 186, 190, 199 und 200.

³ Artikel 3(8) a).

⁴ Anhang III, Abs. 50.

⁵ Leitlinie B1.4.1, Abs. 1 d) und 2 b).

⁶ Absatz 6.

⁷ Artikel 12 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte; Artikel 17 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte.

der Privatsphäre berücksichtigt werden sollte“. Das Amt ersucht um Stellungnahmen zu der Frage, ob dieser vorgeschlagene Wortlaut die Grundlage für einen Text darstellen könnte, der mit dem bestehenden Völkerrecht im Einklang steht.

Artikel 1
(Punkt 3 der Schlussfolgerungen)

Bei der ersten Beratung beschloss der Ausschuss, die Frage zurückzustellen, ob der Begriff „travailleur domestique“ im französischen Text ersetzt werden sollte durch „travailleuse ou travailleur domestique“, wenn im Englischen der Begriff „domestic worker“ verwandt wird. Analog hierzu beschloss der Ausschuss die Zurückstellung eines Beschlusses, ob im spanischen Text „trabajador doméstico“ durch „trabajadora o trabajador doméstico“ oder durch „trabajadora o trabajador del hogar“ ersetzt werden sollte. Entsprechend den Beschlüssen des Ausschusses werden die jeweiligen alternativen Begriffe in Artikel 1 und an anderer Stelle in den französischen und spanischen Fassungen des Textes in Klammern aufgeführt, wenn immer der Begriff im Singular verwandt wird. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass der Begriff in den Textentwürfen vorwiegend im Plural verwandt wird. In diesen Fällen wurden die folgenden alternativen Formulierungen in Klammern aufgeführt: im Französischen „travailleurs domestiques“ und „travailleuses et travailleurs domestiques“ und im Spanischen „trabajadores domésticos“ und „trabajadoras y trabajadores domésticos“.

Bei der ersten Beratung wurde bereits darauf hingewiesen, dass die IAO gegenwärtig eine Überprüfung ihrer für die Verwaltungsführung maßgeblichen Dokumente durchführt, um eine gleichstellungsorientierte Sprache einzuführen. An der Geschäftsordnung der Konferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats wurden bereits einige Änderungen vorgenommen, und im November 2010 wird sich der Verwaltungsrat mit Vorschlägen befassen, um eine geschlechtsneutrale Sprache in der Verfassung der IAO zu gewährleisten. Zur Gewährleistung eines geschlechtsneutralen und nichtdiskriminierenden Wortlauts der Verfassung werden hierbei Textpassagen in der Verfassung ermittelt, die geschlechtsspezifisch sind (dadurch, dass sie Männer oder Frauen ausschließen), um dann zu prüfen, ob sie mit dem Grundsatz der Gleichstellung vereinbar sind⁸. Das Amt beabsichtigt, das Ergebnis dieser Diskussion in Bericht IV(2a) widerzugeben, einschließlich etwaiger Stellungnahmen, die als Reaktion auf den vorliegenden Bericht hinsichtlich der gegenwärtig in Klammern in den Textentwürfen aufgeführten Begriffe eingegangen sind.

Im Zusammenhang mit Artikel 1 c) des Übereinkommensentwurfs (Punkt 3 c) der Schlussfolgerungen) erklärt das Amt, mit der Formulierung „nicht berufsmäßig“ habe man dem Anliegen des Ausschusses Rechnung tragen und sicherstellen wollen, dass Tagelöhner und ähnliche prekär Beschäftigt weiterhin von der Definition eines Hausangestellten erfasst werden. Zwar ist die Intension der Bestimmung klar, das Amt ist jedoch der Ansicht, der vorhandene Wortlaut könne verbessert werden, da er möglicherweise unklar und schwer verständlich ist. Die Formulierung „nicht berufsmäßig“ wurde bisher in Urkunden der IAO nicht verwandt, und das Amt schlägt vor, stattdessen die Formulierung „nicht als Mittel zum Lebenserwerb“ zu verwenden, in der Hoffnung, dies werde dem Anliegen des Ausschusses besser gerecht. Das Amt ersucht um Stellungnahmen, ob dieser vorgeschlagene Wortlaut den gegenwärtigen Wortlaut von Artikel 1 c) ersetzen soll.

⁸ IAA: *Constitution of the International Labour Organization: Preparation of proposals to introduce inclusive language for the purpose of promoting gender equality*, Verwaltungsrat, 307. Tagung, Genf, März 2010, GB.307/LILS/2/1.

Artikel 2 (1)
(Punkt 5 (1) der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat die Formulierung „Verbände, die Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertreten“ geringfügig abgeändert, um ganz deutlich zu machen, dass einerseits auf Verbände verwiesen wird, die Hausangestellte repräsentieren, und andererseits auf Verbände der Arbeitgeber von Hausangestellten. Der gleich lautende Wortlaut in den Absätzen 5 (3), 6 (2) und 22 (1) des Empfehlungsentwurfs wurde entsprechend modifiziert.

Artikel 3
(Punkt 6 und 7 der Schlussfolgerungen)

Diese Bestimmung fasst die Punkte 6 und 7 der Schlussfolgerungen zusammen, die sich beide mit den Menschenrechten der Hausangestellten befassen.

Artikel 4 (2)
(Punkt 8 (2) der Schlussfolgerungen)

Das Amt stellt fest, dass sich diese Bestimmung mit dem Zugang der Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem Mindestbeschäftigungsalter zu Bildung und Berufsausbildung befasst. Es stellt ferner fest, dass die Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, nicht die Möglichkeit ausschließen, dass dieser Altersgruppe angehörende Menschen einer hauswirtschaftlichen Arbeit nachgehen, wenn es sich dabei nicht um gefährliche Arbeit oder eine andere schlimmste Form der Kinderarbeit handelt. Viele dieser Kinder haben jedoch möglicherweise keinen oder nur sehr begrenzten Zugang zu Bildung, oft aufgrund der Tatsache, dass sie bereits in einem sehr frühen Alter hauswirtschaftliche Arbeit verrichteten. In diesem Zusammenhang vertritt das Amt die Auffassung, dass eine Bestimmung, die den Schwerpunkt auf eine erleichterte Erfüllung der Schulpflicht legt statt auf allgemeine Bildung und Berufsausbildung, den Anliegen des Ausschusses Rechnung tragen und die unterschiedlichen Realitäten und Möglichkeiten der Mitgliedstaaten berücksichtigen würde. In Anbetracht dessen, dass es sich bei dieser Bestimmung um das Ergebnis eines längeren Abänderungsprozesses handelt, hat das Amt den angenommenen Wortlaut beibehalten, bittet jedoch um diesbezügliche Stellungnahmen und Vorschläge.

Artikel 6
(Punkt 10 der Schlussfolgerungen)

Um den Text klarer zu gestalten, hat das Amt am Anfang dieser Bestimmung nach „jedes Mitglied sollte“ die Worte „Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen“ eingefügt. Durch diese Änderung wird deutlich, dass diese Bestimmung Maßnahmen erfordert, um sicherzustellen, dass Hausangestellte über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert sind. Die Worte „nach Möglichkeit und vorzugsweise“ wurden umgestellt, um die Lesbarkeit zu verbessern.

In Unterabsatz c) hat das Amt die Worte „die Regelmäßigkeit seiner Zahlung“ durch „Zahlungsintervall“ ersetzt, um den Wortlaut an bestehende Normen anzupassen⁹. Im spezifischen Kontext dieser Bestimmung ist der Begriff „Periodizität“ korrekt, da es hier darum geht sicherzustellen, dass Arbeitnehmer Informationen über die Zeitspanne zwischen jeder Zahlung erhalten. Im Zusammenhang mit Artikel 12 (1) des Übereinkommensentwurfs wird deutlich, dass diese Zeitabstände regelmäßig sein müssen. Wäh-

⁹ Siehe Teil II und III der Empfehlung (Nr. 85) betreffend den Lohnschutz, 1949.

rend Artikel 12 (1) vorsieht, dass Zahlungen in regelmäßigen Zeitabständen, die einen Monat nicht überschreiten, erfolgen sollen, geht es in Artikel 6 c) darum sicherzustellen, dass die betreffenden Hausangestellten über das in ihrem Fall maßgebliche Zahlungsintervall informiert sind.

Unterabsatz i) wurde umformuliert, um den Text klarer zu gestalten und ihn an die Struktur der vorangegangenen Unterabsätze anzupassen.

Artikel 7 (1)
(Punkt 17 (1) der Schlussfolgerungen)

Dieser Artikel wurde nach Artikel 6 des Übereinkommensentwurfs eingefügt, da beide Bestimmungen ähnliche Fragen behandeln. Da die in einem schriftlichen Stellenangebot oder einem Arbeitsvertrag aufzuführenden „Mindest-“Beschäftigungsbedingungen in Artikel 6 genannt werden, hat das Amt den Text entsprechend angepasst.

Die Worte „vereinbart werden müssen“ wurden im vorgeschlagenen Text gestrichen, dessen Ziel es ist, eine schriftliche dokumentarische Grundlage für die Beschäftigungsbedingungen der migrantischen Hausangestellten zu schaffen. Das Amt bemüht sich hier lediglich darum, Redundanzen und Verwirrung zu beseitigen, da die Annahme eines gültigen Stellenangebots in der Regel in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zur Erstellung eines Arbeitsvertrages führen sollte.

Im englischen Text wurde das Wort „containing“ ersetzt durch „addressing“, das sich sowohl auf „Stellenangebot“ wie auf „Arbeitsvertrag“ bezieht; diese Wortwahl soll eine ausreichende Reichweite und Detailgenauigkeit gewährleisten, um sicherzustellen, dass den Sicherheitsklauseln in Artikel 6 Genüge getan wird.

Um klarzustellen, dass die internationale Norm in Artikel 7 (1) eine Mindestschwelle vorsieht, unterhalb derer keine Ausnahme zulässig ist, hat das Amt die Worte „soweit sie auf migrantische Hausangestellte anwendbar sind“ gestrichen und vor den Worten „regionalen, bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen oder den Regeln eines Gebiets regionaler Wirtschaftsintegration“ die Worte „gleichwertiger oder günstigerer Maßnahmen gemäß“ eingefügt. Dieser Wortlaut wurde aufgenommen, damit keine Bestimmung angenommen wird, die möglicherweise nicht mit der Verfassung der IAO und der Praxis im Zusammenhang mit bestehenden internationalen Arbeitsnormen vereinbar wäre.

Bei der Durchsicht des vom Amt vorgeschlagenen Textes könnten die Mitglieder zusätzlich zu folgenden Fragen Stellung nehmen: Erstens lässt sich aus den Diskussionen im Ausschuss der Schluss ziehen, dass es sich bei den regionalen, bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen und fraglichen Regeln eines Gebiets regionaler Wirtschaftsintegration um bindende internationale Verträge oder sich daraus ergebende Regeln handelt. Die Mitglieder wollen möglicherweise bestätigen, dass diese Bestimmung nicht Übereinkünfte wie bilaterale Vereinbarungen umfassen soll, indem möglicherweise das Wort „Vereinbarungen“ durch „Verträge“ ersetzt wird. Zweitens geht das Amt davon aus, dass für Migranten aus Drittländern innerhalb eines Hoheitsgebiets mit gleichwertigen oder günstigeren Maßnahmen gemäß den einschlägigen Vereinbarungen oder Regeln, die für sie jedoch nicht gelten, die Anforderung eines schriftlichen Stellenangebots oder eines Arbeitsvertrags, wie in Artikel 7 vorgesehen, vorteilhaft wäre.

Das Amt ersucht um Stellungnahmen, ob diese Bestimmung klarer gestaltet werden sollte.

Artikel 7 (2)
(Punkt 17 (2) der Schlussfolgerungen)

Der Verweis auf „Rechte“ wurde aus dem vorgeschlagenen Text entfernt, da der Ausschuss in seinen Diskussionen offenbar eine Bestimmung befürwortete, die sicherstellt, dass Hausangestellte trotz ihrer besonderen Situation eine Gleichstellung erreichen. Hinsichtlich der Förderung von Zusammenarbeit in Bezug auf migrantische Hausangestellte, die selbständig die Entscheidung treffen, internationale Grenzen zu überschreiten, jedoch besonderen Risiken ausgesetzt sind, können die Mitglieder auch folgenden alternativen Wortlaut für diese Bestimmung in Betracht ziehen:

Die Mitglieder haben untereinander zusammenzuarbeiten, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens für migrantische Hausangestellte zu gewährleisten.

Artikel 9 (2)
(Punkt 12 (2) der Schlussfolgerungen)

Analog zu der Erläuterung zur Präambel vertritt das Amt die Auffassung, dass diese Bestimmung überprüft werden muss, um die Vereinbarkeit mit dem bestehenden Völkerrecht zu gewährleisten. Das Amt bittet diesbezüglich um Stellungnahmen zum folgenden Wortlaut, der den bestehenden Text ersetzen würde:

Wenn diese Maßnahmen getroffen werden, haben die Mitglieder einen wirksamen Schutz gegen willkürliche Eingriffe in die Privatsphäre der Hausangestellten und Haushaltsmitglieder zu gewährleisten.

Artikel 10 (2)
(Punkt 13 (2) der Schlussfolgerungen)

Im Zusammenhang mit dieser Bestimmung sollte daran erinnert werden, dass der Ausschuss einen Änderungsantrag akzeptiert hat, demzufolge in der englischen Fassung des Amtstextes in Absatz 12 (2) die Worte „in every“ durch „per each“ ersetzt werden (siehe Absätze 497 bis 506 des Berichts des Ausschusses). Ein dazugehöriger Änderungsantrag, der vom Ausschuss nicht angenommen wurde, hätte in Bezug auf diese Ruhezeit Folgendes bestimmt: „Jedes Mitglied kann einen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Höchstbezugszeitraum festlegen“. Die Bestimmung verweist zwar in der bei der ersten Beratung angenommenen Fassung auf „wöchentliche Ruhezeit“, so wie sie jetzt formuliert wurde, verlangt sie jedoch nicht, dass Hausangestellte diese Ruhezeit in jedem Zeitraum von sieben Tagen tatsächlich in Anspruch nehmen. Dies ist eine Frage, die gründlich geprüft werden muss, auch eingedenk der großen Unterstützung, die in den Antworten auf den Fragebogen und in der ersten Beratung deutlich wurde, für einen Rechtsanspruch der Hausangestellten auf einen freien Tag jede Woche. Das Amt bittet die Mitglieder zu erwägen, zu der Formulierung „in jedem Zeitraum von sieben Tagen“ zurückzukehren, wobei davon ausgegangen wird, dass von Hausangestellten ausnahmsweise verlangt werden kann, im Rahmen von Bedingungen, die die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen festzulegen sind, während der wöchentlichen Ruhezeit zu arbeiten. Diese Möglichkeit wird in Absatz 10 des Empfehlungsentwurfs eingeräumt.

Artikel 12
(Punkt 15 der Schlussfolgerungen)

Angesichts der Diskussionen im Ausschuss über die Frage, ob Absatz 1 dieser Bestimmung die Zahlung der Löhne durch Bankschecks oder Banküberweisungen zulässt, hält das Amt für sinnvoll, eine Bestimmung zu formulieren, in der diese Frage

geklärt wird. Der zusätzliche Text in Artikel 12(1) des Übereinkommensentwurfs macht deutlich, dass die Zahlung in einer der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis entsprechenden Weise und mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers durch eine Banküberweisung, einen Bank- oder Postscheck oder eine Zahlungsanweisung erfolgen kann.

Am Anfang von Artikel 12(2) des Übereinkommensentwurfs hat das Amt die Worte „unter Berücksichtigung von“ gestrichen, da sie überflüssig sind. Eingedenk der Diskussion des Ausschusses bei der ersten Beratung vertritt das Amt die Auffassung, Artikel 12(1) des vorgeschlagenen Übereinkommens verlange ganz klar, dass Zahlungen in einem gesetzlichen Zahlungsmittel erfolgen, während Artikel 12(2) eine Ausnahme vorsieht. Das Wort „allgemein“ wurde vor die Worte „für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten“ gesetzt, um den Text klarer zu gestalten. Am Ende von Artikel 12(2) hat das Amt die Worte „und der ihnen zugemessene Barwert fair und angemessen ist“ erneut eingefügt, die der Ausschuss den Unterlagen zufolge stehen lassen wollte, die jedoch versehentlich aus den Schlussfolgerungen entfernt wurden¹⁰.

Artikel 16(2)
(Punkt 20(1) der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat eine Reihe redaktioneller Veränderungen vorgenommen, um die Klarheit dieser Bestimmungen zu verbessern. Der in Unterabsatz 2 a) des vorgeschlagenen Übereinkommens gewählte Wortlaut soll unklare Formulierungen im Text beseitigen, der bei der ersten Beratung angenommen worden war (Punkt 20(2) a) der Schlussfolgerungen). Der vorgeschlagene Wortlaut soll klarstellen, dass Informationen über frühere Verstöße Einfluss auf Entscheidungen darüber haben, ob eine Eintragung erfolgen kann.

Artikel 17
(Punkt 21 der Schlussfolgerungen)

Um die Klarheit und Lesbarkeit des Textes zu verbessern, hat das Amt an dieser Bestimmung einige redaktionelle Änderungen vorgenommen.

ENTWURF EINER EMPFEHLUNG

Präambel

Das Amt hat einen Standard-Präambeltext ausgearbeitet. Im Einklang mit der üblichen redaktionellen Praxis wurde Punkt 23 der Schlussfolgerungen als Absatz 1 in die vorgeschlagene Empfehlung übernommen.

Absatz 3
(Punkt 25 der Schlussfolgerungen)

Der Ausschuss wird sich erinnern, dass diese Bestimmung im Verlauf der ersten Beratung nicht ausführlich erörtert wurde. Auf ihrer Tagung im Jahr 2010 hat die Konferenz jedoch die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit, 2010, angenommen, die auch für Hausangestellte gilt und Folgendes bestimmt: „Von keinem Arbeitnehmer sollte verlangt werden, sich einem HIV-Test zu unterziehen oder seinen HIV-Status preiszugeben“. Nach Prüfung des Wortlauts von Punkt 25 der

¹⁰ Dies wäre auch in Übereinstimmung mit der Formulierung von Artikel 4 des Übereinkommens (Nr. 95) über den Lohnschutz, der in Artikel 12(2) im Wesentlichen wiedergegeben wird.

Schlussfolgerungen im Licht dieser bedeutenden Entwicklung hielt es das Amt für sinnvoll, in dieser Bestimmung die Worte „im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen“ einzufügen, um grundsätzlich zu vermeiden, dass diese Bestimmung so verstanden werden kann, als ob sie entgegen der Empfehlung Nr. 200 auf ärztliche Testverfahren verweise. Andere einschlägige Normen sind das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz und das Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958. Unter Bezugnahme auf diese Übereinkommen werden die Aufsichtsgremien der IAO ständig auf diskriminierende Schwangerschaftstests aufmerksam gemacht. Alternativ zu dem jetzt vorgeschlagenen Wortlaut könnte erwogen werden, die Bestimmung deutlicher auf die Hauptprobleme der Hausangestellten auszurichten, indem sie wie folgt umformuliert wird:

Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf sicherzustellen, sollten die Mitglieder dafür sorgen, dass von Hausangestellten kein HIV- oder Schwangerschaftstest oder die Preisgabe ihres HIV- oder Schwangerschaftsstatus verlangt wird.

Absatz 5
(Punkt 27(1) der Schlussfolgerungen)

Durch die Modifizierung dieser Bestimmung hat sich das Amt darum bemüht, eine Wiederholung des Wortlauts zu vermeiden, der dem von Artikel 6 des vorgeschlagenen Übereinkommens entspricht.

Absatz 20(1)
(Punkt 43(1) der Schlussfolgerungen)

In dieser Bestimmung wurden einige redaktionelle Änderungen vorgenommen, um den Text klarer zu gestalten und zu straffen, der bei der ersten Beratung angenommen worden war.

Absatz 21
(Punkte 27(4) und 42 der Schlussfolgerungen)

Nach Prüfung der Punkte 27(4) und 42 der Schlussfolgerungen hielt es das Amt für ratsam, diese beiden Bestimmungen zusammenzufassen, da sie sich im Wesentlichen mit derselben Frage befassen. Die so entstehende Bestimmung wird in Absatz 21 der vorgeschlagenen Empfehlung wiedergegeben.

VORGESCHLAGENE TEXTE

ENTWURF EINES ÜBEREINKOMMENS ÜBER MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am ... Juni 2011 zu ihrer einhundertsten Tagung zusammengetreten ist,
- ist sich der Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation bewusst, menschenwürdige Arbeit für alle durch die Verwirklichung der Ziele der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung zu fördern;
- anerkennt den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft, was zunehmende bezahlte Arbeitsmöglichkeiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Familienpflichten einschließt;
- ist der Auffassung, dass hauswirtschaftliche Arbeit nach wie vor unterbewertet und unsichtbar ist und überwiegend von Frauen und Mädchen durchgeführt wird, von denen viele Migranten oder Angehörige historisch benachteiligter Gemeinschaften sind und daher besonders anfällig für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und andere Missbräuche der Menschenrechte sind;
- ist ferner der Auffassung, dass in Entwicklungsländern mit historisch geringen Chancen auf eine formale Beschäftigung Hausangestellte einen bedeutenden Anteil der einheimischen Erwerbsbevölkerung darstellen und weiterhin zu den am stärksten ausgegrenzten Personen gehören;
- weist darauf hin, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten, soweit nichts anderes bestimmt ist;
- verweist auf die besondere Relevanz für Hausangestellte des Übereinkommens über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, des Übereinkommens über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, des Übereinkommens über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, des Übereinkommens über private Arbeitsvermittler, 1997, der Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, und des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration;
- anerkennt die besonderen Bedingungen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt wird, die es wünschenswert erscheinen lassen, die allgemeinen Normen durch spezifische Normen für Hausangestellte zu ergänzen, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Rechte in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen, wobei das Recht jedes Hausangestellten und jedes Haushalts auf Schutz der Privatsphäre berücksichtigt werden sollte;

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität und insbesondere dessen Fakultativprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2011, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens:

- a) bezeichnet der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit, die in einem Haushalt oder Haushalten oder für einen Haushalt oder Haushalte durchgeführt wird;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Hausangestellter“ jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet;
- c) ist eine Person, die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht berufsmäßig verrichtet, kein Hausangestellter.

Artikel 2

1. Das Übereinkommen gilt für alle Hausangestellten mit der Maßgabe, dass ein Mitglied, das es ratifiziert hat, nach Anhörung der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und insbesondere der die Hausangestellten vertretenden Verbände und derer der Arbeitgeber von Hausangestellten, soweit solche bestehen, folgende Gruppen ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbereich ausnehmen kann:

- a) Gruppen von Arbeitnehmern, denen auf andere Weise ein mindestens gleichwertiger Schutz geboten wird;
- b) begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten.

2. Jedes Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation alle auf diese Weise ausgenommenen besonderen Gruppen von Arbeitnehmern und die Gründe für deren Ausnahme anzugeben und in späteren Berichten alle Maßnahmen anzugeben, die möglicherweise getroffen worden sind, um die Anwendung des Übereinkommens auf die betreffenden Arbeitnehmer auszudehnen.

Artikel 3

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

2. Jedes Mitglied hat in Bezug auf Hausangestellte Maßnahmen zu ergreifen, um in gutem Glauben und gemäß der Verfassung der IAO die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat ein Mindestalter für Hausangestellte festzulegen, das mit den Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in Einklang steht und nicht niedriger liegt als das durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer allgemein festgelegte Alter.

2. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass Arbeit, die von Hausangestellten verrichtet wird, deren Alter unter 18 Jahren und über dem Mindestbeschäftigungsalter liegt, ihrer Bildung und Berufsausbildung nicht im Wege steht oder diese nicht beeinträchtigt.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;
- b) die Art der zu leistenden Arbeit;
- c) die Entlohnung, die Berechnungsmethode und das Zahlungsintervall;
- d) die Normalarbeitszeit;
- e) die Vertragsdauer;
- f) gegebenenfalls die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft;
- g) gegebenenfalls die Probezeit;
- h) gegebenenfalls die Heimschaffungsbedingungen;
- i) die Bedingungen bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 7

1. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben vorzuschreiben, dass migrantische Hausangestellte ein schriftliches Stellenangebot oder einen Arbeitsvertrag mit den in Artikel 6 genannten Beschäftigungsbedingungen erhalten, bevor sie zur Aufnahme der hauswirtschaftlichen Arbeit, für die das Angebot oder der Vertrag gilt, Landesgrenzen passieren, unbeschadet gleichwertiger oder günstigerer Maßnahmen gemäß regionalen, bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen oder den Regeln eines Gebiets regionaler Wirtschaftsintegration.

2. Die Mitglieder haben untereinander zusammenzuarbeiten, um den wirksamen Schutz der migrantischen Hausangestellten im Rahmen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

Artikel 8

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

Artikel 9

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

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

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

Artikel 10

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

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

3. Zeiten, in denen Hausangestellte nicht nach Gutdünken über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufrufen Folge zu leisten, sind als Arbeitszeiten anzusehen, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel bestimmt wird.

Artikel 11

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

Artikel 12

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

2. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche können die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts der Hausangestellten in Form von Sachleistungen vorsehen unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die allgemein für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten, unter der Voraussetzung, dass Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer mit solchen Sachleistungen einverstanden ist, dass sie für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Arbeitnehmers geeignet sind und der ihnen zugemessene Barwert fair und angemessen ist.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied hat unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für die Arbeitnehmern allgemein gelten, in Bezug auf:

- a) den Arbeitsschutz;
- b) die Soziale Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes.

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

Artikel 14

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

Artikel 15

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

Artikel 16

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

2. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um:

- a) Kriterien für die Eintragung und Eignungsvoraussetzungen von Stellenvermittlungsagenturen festzulegen, einschließlich der Offenlegung von Informationen über einschlägige frühere Gesetzesverstöße;

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

Artikel 17

Jedes Mitglied hat die Bestimmungen dieses Übereinkommens in Absprache mit den repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden durch Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder zusätzliche der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen durchzuführen, indem je nach Sachlage bestehende Maßnahmen auf Hausangestellte ausgedehnt oder an diese angepasst werden oder indem spezifische Maßnahmen für sie entwickelt werden.

Artikel 18

Dieses Übereinkommen darf günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen auf Hausangestellte anwendbar sind, nicht berühren.

ENTWURF EINER EMPFEHLUNG BETREFFEND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR HAUSANGESTELLTE

Die allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am ... Juni 2011 zu ihrer einhundertsten Tagung zusammengetreten ist, die das Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, angenommen hat, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2011, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011 (im Folgenden „das Übereinkommen“ genannt), und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.

2. Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in den Genuss der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kommen, sollten die Mitglieder:

- a) alle gesetzlichen oder administrativen Beschränkungen oder sonstigen Hindernisse für das Recht von Hausangestellten, eigene Verbände zu gründen oder den Arbeitnehmerverbänden ihrer Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Arbeitnehmerverbänden, -vereinigungen und -bünden beizutreten, ermitteln und beseitigen;

- b) das Recht der Arbeitgeber von Hausangestellten schützen, Arbeitgeberverbände, -vereinigungen und -bünde ihrer Wahl zu gründen und diesen beizutreten;
- c) Maßnahmen ergreifen oder unterstützen, um die Fähigkeit der Verbände von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu schützen.

3. Wenn sie Maßnahmen für die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ergreifen, sollten die Mitglieder u.a. dafür sorgen, dass arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen stehen und den Grundsatz der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und die Privatsphäre der Hausangestellten achten; die Mitglieder sollten jede Diskriminierung im Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern.

4. Bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten sollten die Mitglieder den Bedürfnissen von Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestbeschäftigungsalter besondere Aufmerksamkeit widmen, auch in Bezug auf die Arbeitszeit und Einschränkungen der Verrichtung bestimmter Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit.

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

(2) Über Artikel 6 des Übereinkommens hinaus sollten die Beschäftigungsbedingungen folgende Angaben enthalten:

- a) der Beschäftigungsbeginn;
- b) eine Stellenbeschreibung;
- c) bezahlter 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; und
- k) die vom Hausangestellten oder vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge sollten die Gründe bestimmen, aus denen von Hausangestellten verlangt werden kann, während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu arbeiten, und ungeachtet eines etwaigen finanziellen Ausgleichs einen angemessenen Ruhezeitausgleich vorsehen.

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

13. Wenn die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts in Form von Sachleistungen vorgesehen wird, sollten die Mitglieder Folgendes in Erwägung ziehen:

- a) die Festlegung einer Gesamtbegrenzung des Anteils des Entgelts, der in Sachleistungen gezahlt werden kann, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Barentgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
- b) die Berechnung des Geldwertes der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, den Marktwert, den Selbstkostenpreis oder die von den Behörden festgesetzten Preise;
- c) die Beschränkung der Sachleistungen auf diejenigen, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft;
- d) ein Verbot von Sachleistungen, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der Arbeitsaufgaben haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstung.

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

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

15. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten in Bezug auf den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen der Arbeitnehmer allgemein.

16. Unterkunft und Verpflegung sollten, wenn sie bereitgestellt werden, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten Folgendes umfassen:

- a) ein separates, privates Zimmer, das angemessen möbliert, ausreichend belüftet und mit einem Schloss versehen ist, dessen Schlüssel dem Hausangestellten ausgehändigt werden sollte;
- b) Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden;
- c) angemessene Beleuchtung und gegebenenfalls Heizung und Klimatisierung entsprechend den innerhalb des Haushalts vorherrschenden Bedingungen;
- d) qualitativ gute und ausreichende Mahlzeiten, die den kulturellen und religiösen Erfordernissen des betreffenden Hausangestellten, falls solche bestehen, angepasst sind.

17. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als einer schweren Verfehlung sollte Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit während dieses Zeitraums eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.

18. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um:

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

19. Die Mitglieder sollten Mittel in Erwägung ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zu erleichtern, beispielsweise durch ein vereinfachtes Zahlungssystem.

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

- a) die Einrichtung eines Systems für Besuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt sein werden;
- b) die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften;
- c) die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetschdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen;

- d) Sensibilisierung der Arbeitgeber für ihre Verpflichtungen und die Strafmaßnahmen bei Verletzungen;
- e) Sicherstellung des Zugangs von Hausangestellten zu Beschwerdemechanismen und ihrer Fähigkeit, zivil- und strafrechtliche Rechtsmittel anzuwenden, sowohl während als auch nach der Beschäftigung, unabhängig von der Ausreise aus dem betreffenden Land;
- f) Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung der Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, vorhandene Beschwerdemechanismen und Rechtsmittel sowie sonstige sachdienliche Informationen.

(2) Mitglieder, die Herkunftsländer von migrantischen Hausangestellten sind, sollten den effektiven Schutz der Rechte dieser Arbeitnehmer unterstützen, indem sie diese vor der Abreise über ihre Rechte unterrichten, Rechtshilfefonds, Sozialdienste und spezielle konsularische Dienste einrichten und andere zweckmäßige Maßnahmen treffen.

21. Die Mitglieder sollten erwägen, durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf unentgeltliche Heimschaffung haben.

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

- a) die fortgesetzte Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten zu fördern, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung im Lesen und Schreiben, um ihre Berufs- und Beschäftigungschancen zu verbessern;
- b) den Bedürfnissen der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung zu tragen;
- c) sicherzustellen, dass die Anliegen und Rechte von Hausangestellten im Rahmen allgemeinerer Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.

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

23. (1) Die Mitglieder sollten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten zusammenarbeiten, insbesondere in Angelegenheiten, die die 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.

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