

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

A. Problem und Ziel

Das am 16. Juni 2011 auf der 100. Tagung der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommene Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte enthält Regelungen zum Schutz der Rechte von Hausangestellten. Ziel des Übereinkommens ist es, die Rechte der Hausangestellten zu stärken und sie vor Diskriminierung und Missbrauch zu schützen. Dazu sieht das Übereinkommen umfangreiche Regelungen vor, unter anderem zur Gewährung fairer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, zum Arbeitsschutz, zu Arbeitszeiten, zur sozialen Sicherheit, zur Stärkung des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie zur Kontrolle privater Arbeitsvermittler.

Um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen, sind Ergänzungen der innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich.

B. Lösung

Durch das Vertragsgesetz sollen die Voraussetzungen nach Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte geschaffen werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Da die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland den Anforderungen des Übereinkommens bereits entsprechen, sind keine Haushaltsausgaben zu erwarten.

E. Erfüllungsaufwand

Kein Erfüllungsaufwand.

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine Bürokratiekosten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 28. März 2013

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der
Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über
menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Der Bundesrat hat in seiner 908. Sitzung am 22. März 2013 gemäß Artikel 76
Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine
Einwendungen zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen



Entwurf

**Gesetz
zu dem Übereinkommen Nr. 189
der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011
über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte**

Vom

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 16. Juni 2011 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend mit einer amtlichen deutschen Übersetzung veröffentlicht.

Artikel 2

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 21 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Begründung zum Vertragsgesetz

Zu Artikel 1

Auf den Vertrag ist Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes anzuwenden, da er sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht.

Zu Artikel 2

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, zu dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 21 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Schlussbemerkung

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung dieses Gesetzes nicht mit Kosten belastet, weil keine möglicherweise mit Kosten verbundenen Änderungen des innerstaatlichen Rechts oder sonstige Maßnahmen erforderlich sind, um die Verpflichtungen des Übereinkommens zu erfüllen. Aus dem gleichen Grund sind Auswirkungen auf die Verbraucher nicht zu erwarten.

Für die Wirtschaft, insbesondere für die kleinen und mittleren Betriebe, entstehen ebenfalls keine Kosten.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Vertragsgesetzes wurden geprüft. Da Hausangestellte in der überwiegenden Mehrzahl Frauen sind, profitieren Frauen stärker von den Regelungen des Vertrages als Männer. Das Übereinkommen leistet somit einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Übereinkommen 189

Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Convention 189

Convention concerning decent work for domestic workers

Convention 189

Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2011 zu ihrer einhundertsten Tagung zusammengetreten ist,

ist sich der Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation bewusst, menschenwürdige Arbeit für alle durch die Verwirklichung der Ziele der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung zu fördern;

anerkennt den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft, der die Verbesserung der Erwerbschancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten, mehr Möglichkeiten zur Betreuung von alternden Bevölkerungen, von Kindern und von Menschen mit Behinderungen sowie erhebliche Einkommenstransfers innerhalb und zwischen Ländern einschließt;

ist der Auffassung, dass hauswirtschaftliche Arbeit nach wie vor unterbewertet und unsichtbar ist und hauptsächlich von Frauen und Mädchen durchgeführt wird, von denen viele Migrantinnen oder Angehörige benachteiligter Gemeinschaften sind und die besonders anfällig für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und andere Verletzungen der Menschenrechte sind;

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

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 (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, sowie des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration: Nichtverbindliche Grundsätze und Leitlinien für einen rechtbasierten Ansatz für die Arbeitsmigration (2006);

anerkennt die besonderen Bedingungen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt wird, die es wünschenswert erscheinen lassen, die allgemeinen Normen durch spezifische Normen für Hausangestellte zu ergänzen, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Rechte in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen;

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität und insbesondere dessen Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, und dessen Zusatzprotokoll gegen die Schleusung von Migranten auf dem Land-, See- und Luftweg, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;

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

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

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2011, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term *domestic work* means work performed in or for a household or households;
- (b) the term *domestic worker* means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) l'expression *travail domestique* désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression *travailleur domestique* désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens:

- a) bezeichnet der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit, die in einem oder mehreren Haushalten oder für einen oder mehrere Haushalte durchgeführt wird;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Hausangestellter“¹ 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.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

- (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
- (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Artikel 2

1. Das Übereinkommen gilt für alle Hausangestellten.

2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, folgende Gruppen ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbereich ausnehmen:

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

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

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Förderung und den wirksamen Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten, wie in diesem Übereinkommen festgelegt, sicherzustellen.

¹ Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- (c) l'abolition effective du travail des enfants;
- (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

2. Jedes Mitglied hat in Bezug auf Hausangestellte die in diesem Übereinkommen dargelegten Maßnahmen zu ergreifen, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:

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

3. Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte und die Arbeitgeber von Hausangestellten in den Genuss der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kommen, haben die Mitglieder das Recht der Hausangestellten und der Arbeitgeber von Hausangestellten zu schützen, Verbände, Vereinigungen und Bünde ihrer Wahl zu gründen und diesen, vorbehaltlich der Regeln des betreffenden Verbands, beizutreten.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat ein Mindestalter für Hausangestellte festzulegen, das mit den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in Einklang steht und nicht niedriger ist als das durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer allgemein festgelegte Alter.

2. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeit, die von Hausangestellten verrichtet wird, deren Alter unter 18 Jahren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung liegt, ihrer Schulpflicht nicht im Wege steht oder ihre Möglichkeiten zur Teilnahme an weiteren Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen nicht beeinträchtigt.

Artikel 5

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

Artikel 6

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wie Arbeitnehmer allgemein, in den Genuss fairer Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und, wenn sie im Haushalt wohnen, menschenwürdiger Lebensbedingungen, die ihre Privatsphäre achten, kommen.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les

Artikel 7

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

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- b) die Anschrift der gewöhnlichen Arbeitsstätte oder Arbeitsstätten;
- c) das Anfangsdatum und, wenn der Vertrag für einen bestimmten Zeitraum gilt, seine Dauer;
- d) die Art der auszuführenden Arbeit;
- e) die Entlohnung, die Berechnungsmethode und das Zahlungsintervall;
- f) die normale Arbeitszeit;
- g) den bezahlten Jahresurlaub und die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- h) gegebenenfalls die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft;
- i) gegebenenfalls die Probezeit;
- j) gegebenenfalls die Rückführungsbedingungen;
- k) die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich einer vom Hausangestellten oder vom Arbeitgeber gegebenenfalls einzuhaltenden Kündigungsfrist.

Artikel 8

1. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben vorzuschreiben, dass migrantische Hausangestellte, die in einem Land angeworben werden, um hauswirtschaftliche Arbeit in einem anderen Land zu verrichten, ein schriftliches Stellenangebot oder einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der in dem Land, in dem die Arbeit verrichtet werden soll, durchgesetzt werden kann, mit den in Artikel 7 genannten Beschäftigungsbedingungen erhalten, bevor sie zur Aufnahme der hauswirtschaftlichen Arbeit, für die das Angebot oder der Vertrag gilt, Landesgrenzen passieren.

2. Der vorangegangene Absatz gilt nicht für Arbeitnehmer, die gemäß bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen oder im Rahmen von Gebieten regionaler Wirtschaftsintegration für Beschäftigungszwecke Freizügigkeit genießen.

3. Die Mitglieder haben Maßnahmen zu ergreifen, um miteinander zusammenzuarbeiten, damit die wirksame Anwendung der Bestimmungen dieses Übereinkommens auf migrantische Hausangestellte sichergestellt wird.

4. Jedes Mitglied hat durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die

conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement moné-

Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf Rückführung haben.

Artikel 9

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

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

Artikel 10

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Hausangestellten und Arbeitnehmern allgemein in Bezug auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen sicherzustellen, wobei die besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen sind.

2. Die wöchentliche Ruhezeit hat mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.

3. Zeiten, in denen Hausangestellte nicht frei über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen Folge zu leisten, sind insoweit als Arbeitszeiten anzusehen, wie dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere, der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel festgelegt ist.

Artikel 11

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte vom Mindestlohnschutz erfasst werden, soweit ein solcher Schutz besteht, und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird.

Artikel 12

1. Hausangestellte sind in regelmäßigen Zeitabständen und mindestens einmal im Monat direkt in bar zu entlohnen. Sofern die Zahlungsweise nicht durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge vorgesehen ist, kann die Zahlung mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers per Banküberweisung, Bankscheck, Postscheck, Zahlungsanweisung

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic

taire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationale, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

(a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent

oder durch ein anderes gesetzliches geldliches Zahlungsmittel erfolgen.

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

Artikel 13

1. Jeder Hausangestellte hat das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Jedes Mitglied hat in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Hausangestellten bei der Arbeit sicherzustellen.

2. Die im vorstehenden Absatz genannten Maßnahmen können in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, schrittweise durchgeführt werden.

Artikel 14

1. Jedes Mitglied hat in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten im Bereich der Sozialen Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes, Bedingungen zugutekommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für Arbeitnehmer allgemein gelten.

2. Die im vorstehenden Absatz genannten Maßnahmen können in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, schrittweise umgesetzt werden.

Artikel 15

1. Um Hausangestellte, einschließlich migrantischer Hausangestellter, die von privaten Arbeitsvermittlern angeworben oder vermittelt worden sind, wirksam vor missbräuchlichen Praktiken zu schützen, hat jedes Mitglied:

a) die für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern, die Hausangestellte anwerben oder vermitteln, maßgeblichen Be-

workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with nation-

des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

(b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

(c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

(d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

(e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le res-

dingungen in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis festzulegen;

b) sicherzustellen, dass angemessene Einrichtungen und Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden, angeblichem Missbrauch und angeblichen betrügerischen Praktiken hinsichtlich der Tätigkeiten privater Arbeitsvermittler im Zusammenhang mit Hausangestellten vorhanden sind;

c) alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen im Rahmen seiner Zuständigkeit und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Hausangestellte vorzusehen und Missbräuche gegenüber Hausangestellten zu verhindern, die in seinem Hoheitsgebiet durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind. Diese Maßnahmen haben Rechtsvorschriften zu umfassen, die die jeweiligen Verpflichtungen des privaten Arbeitsvermittlers und des Haushalts gegenüber dem Hausangestellten festlegen und Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots privater Arbeitsvermittler, die Missbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden;

d) wenn Hausangestellte in einem Land für eine Arbeit in einem anderen Land angeworben werden, den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Missbrauch und betrügerische Praktiken bei der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung zu verhindern;

e) Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die von privaten Arbeitsvermittlern erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden.

2. Bei der Durchführung jeder der Bestimmungen dieses Artikels hat jedes Mitglied sich mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, zu beraten.

Artikel 16

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis sicherzustellen, dass alle Hausangestellten entweder von sich aus oder über einen Vertreter effektiven Zugang zu Gerichten oder anderen Streitbelegungsmechanismen haben unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die Arbeitnehmern allgemein zur Verfügung stehen.

Artikel 17

1. Jedes Mitglied hat wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen und Mittel zu schaffen, um die Einhaltung der

al laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect

pect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation

innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten sicherzustellen.

2. Jedes Mitglied hat unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit Maßnahmen gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitsaufsicht, Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

3. Soweit dies mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vereinbar ist, haben solche Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen unter gebührender Achtung der Privatsphäre Zugang zu den Räumlichkeiten des Haushalts gewährt werden kann.

Artikel 18

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

Artikel 19

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

Artikel 20

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

Artikel 21

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

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

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

Artikel 22

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird zwölf Mo-

until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

nate nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 23

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

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

Artikel 24

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

Artikel 25

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 26

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

- a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 22 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 27

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

Denkschrift

I. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte wurde von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation auf ihrer 100. Tagung am 16. Juni 2011 angenommen.

Das Übereinkommen besteht aus der Präambel und 27 Artikeln.

Ziel des Übereinkommens ist es, die Rechte der Hausangestellten zu stärken und sie vor Diskriminierung und Missbrauch zu schützen.

Unter anderem sieht das Übereinkommen dazu umfangreiche Regelungen vor

- zur Gewährung fairer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen,
- zum Arbeitsschutz,
- zu Arbeitszeiten,
- zur sozialen Sicherheit,
- zur Stärkung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und
- zur Kontrolle privater Arbeitsvermittler.

Die Bundesregierung hat an der Erarbeitung des Übereinkommens und der begleitenden Empfehlung konstruktiv mitgewirkt. Um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen, sind Ergänzungen der innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich. Allerdings wird von der in Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b des Übereinkommens eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine begrenzte Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Geltungsbereich des Übereinkommens auszunehmen (siehe dazu ausführlich unter II.).

II. Besonderes

Artikel 1 definiert den Begriff der „Hausangestellten“. Danach ist Hausangestellte bzw. Hausangestellter jede Person, die in einem oder mehreren Haushalten aufgrund eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet. Nicht unter den Begriff „Hausangestellte“ fällt, wer die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht berufsmäßig verrichtet. Die Vorschrift ist mit deutschem Recht vereinbar. Das deutsche Recht enthält zwar keine besondere Definition der Hausangestellten; Angestellte im Haushalt sind jedoch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des deutschen Arbeitsrechts.

Nach **Artikel 2 Absatz 1** gilt das Übereinkommen grundsätzlich für alle Hausangestellten.

Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b bietet den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, begrenzte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten, nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, aus dem Geltungsbereich des Übereinkommens auszunehmen.

Für das Arbeitsvertragsrecht in Deutschland ist dies nicht relevant, weil Hausangestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind und dem Schutz des deutschen Arbeitsrechts unterfallen.

Deutschland macht jedoch von dieser Möglichkeit für die in § 18 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) aufgeführte Personengruppe Gebrauch. Nach § 18 Absatz 1 Nummer 3 ArbZG findet das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Eine Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeitszeit wie in Artikel 10 Absatz 1 des Übereinkommens gefordert und wie sie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht zwingend vorschreibt, ist hier nicht möglich. In Bezug auf den Arbeitszeitschutz der betroffenen Beschäftigten ist insoweit auf § 618 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu verweisen, der den Arbeitgeber verpflichtet, besondere Anordnungen auch in Bezug auf den Arbeitszeitschutz der mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen.

Nach **Artikel 2 Absatz 3** sind diese Ausnahmen im ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu benennen.

Artikel 3 Absatz 1 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Förderung und den Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten, wie in diesem Übereinkommen festgelegt, sicherzustellen. Die Menschenrechte werden in Deutschland durch die für alle – also auch für Hausangestellte – geltenden Grundrechte gewahrt.

Die Bestimmungen in **Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a und Absatz 3** betreffen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Beide Rechte müssen auch den Hausangestellten zugutekommen. Durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ist sowohl die Vereinigungsfreiheit als auch das Recht zu Kollektivverhandlungen verfassungsrechtlich allgemein gewährleistet. Dies gilt uneingeschränkt auch für Hausangestellte.

Die Vorschrift in **Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b** verpflichtet die Mitglieder im Hinblick auf den Schutz der Menschenrechte der Hausangestellten, Maßnahmen zu ergreifen, die alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit beseitigen.

Diese Regelung steht mit dem deutschen Recht im Einklang. Arbeitsverträge werden auf freiwilliger Basis abgeschlossen. Bei Zwangs- oder Pflichtarbeit liegt dementsprechend kein Arbeitsverhältnis vor. Solche Formen der Ausbeutung der Arbeitskraft einer Person sind nach deutschem Recht verboten (z. B. § 233 Strafgesetzbuch – StGB).

Gemäß **Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe c** hat jedes Mitglied in Bezug auf Hausangestellte die in diesem Übereinkommen dargelegten Maßnahmen zu ergreifen, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, darunter die effektive Abschaffung der Kinderarbeit.

Die vom Übereinkommen geforderte effektive Abschaffung der Kinderarbeit in Bezug auf Hausangestellte ent-

spricht der deutschen Rechtslage. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist die Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen verboten (§ 5 Absatz 1 JArbSchG). Dies gilt auch für die Beschäftigung von Kindern als Hausangestellte. Das JArbSchG und die auf seiner Grundlage erlassene Kinderarbeitsschutzverordnung lassen Ausnahmen nur für kurzzeitige, leichte und für Kinder geeignete Arbeiten zu.

Die in **Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe d** geforderten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf entsprechen der deutschen Rechtslage.

Da Hausangestellte nach der Definition in Artikel 1 Buchstabe b Personen sind, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichten, fallen sie unter den Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (§ 6 Absatz 1 Nummer 1 AGG). Danach sind Benachteiligungen von Beschäftigten in Beschäftigung und Beruf (§ 2 Absatz 1 AGG) aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten (§ 7 AGG).

Gemäß **Artikel 4 Absatz 1** haben die Mitglieder ein Mindestalter für Hausangestellte festzulegen, das mit den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in Einklang steht und nicht niedriger ist als das durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allgemein festgelegte Alter.

Diese Anforderung des Übereinkommens wird in Deutschland erfüllt. Das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, sieht in Artikel 2 Absatz 3 ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit von 15 Jahren vor. In Übereinstimmung mit diesen Vorgaben besteht in Deutschland ein auch für Hausangestellte geltendes generelles Beschäftigungsverbot in Bezug auf Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind (§ 5 Absatz 1 i. V. m. § 2 Absatz 1 JArbSchG).

Nach **Artikel 4 Absatz 2** dürfen minderjährige Hausangestellte durch ihre Arbeit in Bezug auf ihre Schulpflicht, Weiterbildung oder Berufsausbildung nicht beeinträchtigt werden.

Auch dieser Anforderung des Übereinkommens wird nach bestehender Rechtslage in Deutschland Rechnung getragen. § 9 JArbSchG stellt sicher, dass Jugendlichen die Teilnahme am Berufsschulunterricht durch eine Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers und durch Beschäftigungsverbote ermöglicht wird. § 10 JArbSchG dient dazu, die Teilnahme von Jugendlichen an Prüfungen und außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen durch eine Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers zu ermöglichen. Im Übrigen finden auf vollzeitschulpflichtige Jugendliche gemäß § 2 Absatz 3 JArbSchG die Vorschriften des JArbSchG über Kinder Anwendung, sodass für sie das grundsätzliche Verbot der Kinderarbeit nach § 5 Absatz 1 JArbSchG gilt.

Artikel 5 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wirksam vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt geschützt sind.

In Deutschland gibt es ausreichende gesetzliche Instrumente zum Schutz vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt. Gesetze wie das Strafgesetzbuch (Körperverletzung § 223 StGB, Beleidigung §§ 185 ff. StGB oder Nötigung § 240 StGB) oder das Bürgerliche Gesetzbuch (Schadensersatz § 823 Absatz 1 BGB) tragen dazu bei. So können den Betroffenen nach den Umständen des Einzelfalls Ansprüche auf Schadensersatz zustehen wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, wegen Verletzung des Körpers, der Gesundheit oder des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (§ 823 Absatz 1 BGB).

Außerdem enthält das AGG gesetzliche Diskriminierungsverbote. Danach sind Benachteiligungen, wozu auch Belästigungen zählen (§ 3 AGG), aus den im AGG genannten Merkmalen (Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) grundsätzlich unzulässig.

Artikel 6 fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allgemein, faire Beschäftigungsbedingungen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und – wenn sie im Haushalt wohnen – menschenwürdige Lebensbedingungen genießen.

Die Vorschrift entspricht deutschem Recht. In Deutschland gelten für Hausangestellte die gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch. Faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeitsbedingungen werden in Deutschland unter anderem durch Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), der Gewerbeordnung (GewO), des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG), des Nachweisgesetzes (NachwG), des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sichergestellt.

Soweit Hausangestellte im Haushalt wohnen, werden menschenwürdige Lebensbedingungen, die auch der Achtung der Privatsphäre dienen, insbesondere durch die Regelungen der §§ 617, 618 Absatz 2 BGB geschützt. Danach hat in Deutschland der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in seiner häuslichen Gemeinschaft leben, besondere Schutzpflichten. So muss der Arbeitgeber z. B. die Wohn- und Schlafräume so einrichten und die Verpflegung sowie die Arbeits- und Erholungszeit so gestalten, wie es im Hinblick auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich ist.

Artikel 7 gibt den Mitgliedstaaten vor, Maßnahmen zu ergreifen, dass Hausangestellte in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden, und zwar vorzugsweise durch schriftliche Verträge mit enumerativ aufgeführten Bestandteilen.

Das deutsche Recht ist mit diesen Vorgaben vereinbar. Das NachwG verpflichtet Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die in Artikel 7 aufgeführten Bestandteile des Arbeitsvertrages entsprechen den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des NachwG. Die Buchstaben h, i und j des Artikels 7 werden

in Deutschland durch § 2 Satz 1 NachwG als „wesentliche Vertragsbedingungen“ in den Fällen erfasst, in denen die Buchstaben h, i und j vertraglich vereinbart sind.

Artikel 8 Absatz 1 verlangt bei Anwerbung ausländischer Hausangestellter vor Einreise die Vorlage eines schriftlichen Stellenangebots oder eines schriftlichen Arbeitsvertrages, die die inhaltlichen Vorgaben des Artikels 7 erfüllen. Nach **Absatz 2** gilt diese Regelung nicht für Ausländerinnen und Ausländer, die Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen.

Soweit Ausländerinnen und Ausländer nicht als EU/EWR-Staatsangehörige Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen, ist nach geltender Rechtslage die Erteilung einer Arbeitserlaubnis bzw. eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung als Haushaltshilfe nur in eng begrenzten Fällen möglich, und zwar für eine versicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung bis zu drei Jahren für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagsarbeiten in Haushalten mit Pflegebedürftigen. Voraussetzung ist u. a., dass eine Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftsstaates über das Verfahren und die Auswahl besteht (vgl. § 21 Beschäftigungsverordnung – BeschV).

Zurzeit bestehen solche Vermittlungsabsprachen nur mit den EU-Staaten Bulgarien und Rumänien. Wenn bulgarische und rumänische Staatsangehörige spätestens am 1. Januar 2014 Arbeitnehmerfreizügigkeit erlangen, hat die bestehende Regelung keine Bedeutung mehr.

Die Vorschrift in **Artikel 8 Absatz 4** verlangt, dass jedes Mitglied durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festlegt, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrages Anspruch auf Rückführung haben.

Die Bedingungen für einen Anspruch auf Rückführung können in Deutschland wie in jedem Arbeitsverhältnis durch Arbeitsvertrag oder kollektivrechtliche Vereinbarung (insbesondere Tarifvertrag) geregelt werden. Ist eine Rückführung vereinbart, sind die Bedingungen entsprechend Artikel 7 Buchstabe j des Übereinkommens gemäß § 2 Absatz 1 NachwG als eine „wesentliche Vertragsbedingung“ aufzunehmen.

Artikel 9 Buchstabe a gibt vor, dass sicherzustellen ist, dass Hausangestellte frei entscheiden können, ob sie im Haushalt ihres Arbeitgebers wohnen möchten.

Das deutsche Recht entspricht diesen Vorgaben. Aufgrund der in Deutschland geltenden Vertragsfreiheit (Artikel 2 Absatz 1 des Grundgesetzes) können die Arbeitsvertragsparteien die Arbeitsbedingungen im Rahmen der geltenden Gesetze frei vereinbaren. Das heißt, die Hausangestellten können frei entscheiden, ob sie im Haushalt ihres Arbeitgebers wohnen möchten oder nicht. Wird vereinbart, dass Hausangestellte im Haushalt leben, gilt zum Schutz der Privatsphäre § 618 Absatz 2 BGB. Freiheitsberaubung ist nach § 239 StGB strafbar.

Gemäß **Artikel 9 Buchstabe b** hat jedes Mitglied Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, die im Haushalt wohnen, nicht verpflichtet sind, während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten oder des Jahresurlaubs im Haushalt oder bei Mitgliedern des Haushalts zu bleiben.

Das deutsche Recht erfüllt diese Anforderung des Übereinkommens. Die freie Bestimmung des Aufenthaltsorts gehört nach dem deutschen Arbeitszeitrecht zum Wesen

der Ruhezeit als Gegenstück zur Arbeitszeit. Auch der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ist nach dem deutschen Urlaubsrecht nur dann erfüllt, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zweck der selbstbestimmten Erholung von ihren Arbeitspflichten befreit werden. Die Freiheit von jeglichen Arbeitspflichten schließt dabei die Freiheit der Bestimmung über den eigenen Aufenthaltsort mit ein.

Artikel 9 Buchstabe c gibt vor, sicherzustellen, dass Hausangestellte berechtigt sein sollen, ihre Reise- und Identitätsdokumente in ihrem Besitz zu halten. Das deutsche Recht erfüllt diese Anforderung des Übereinkommens, da weder für deutsche noch für ausländische Hausangestellte Rechtspflichten bestehen, ihre Pässe oder Reisedokumente dauerhaft ihren Arbeitgebern zu überlassen.

Artikel 10 definiert als Ziel die Gleichbehandlung von Hausangestellten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern allgemein in Bezug auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub. Die besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit sind hierbei zu berücksichtigen.

In Deutschland gelten für Hausangestellte grundsätzlich dieselben Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den vertraglichen Arbeitsbedingungen wird auf die Ausführungen zu Artikel 6 verwiesen.

Zur Arbeitszeit sieht **Artikel 10 Absatz 1** u. a. vor, dass jedes Mitglied Maßnahmen zu ergreifen hat mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Hausangestellten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern allgemein unter anderem in Bezug auf die normale Arbeitszeit und die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen sicherzustellen.

Für Hausangestellte – mit Ausnahme der nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b ausgenommenen Personengruppe – gelten die gleichen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allgemein. Dies gilt sowohl in Bezug auf die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 ArbZG bzw. § 8 Absatz 1 JArbSchG, die tägliche Ruhezeit nach § 5 ArbZG bzw. Freizeit gemäß § 13 JArbSchG und in Bezug auf das Verbot der Sonntagsarbeit gemäß § 9 ArbZG bzw. § 17 JArbSchG. Für jugendliche Hausangestellte gilt außerdem, wie für alle sonstigen jugendlichen Beschäftigten auch, dass sie nicht an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden dürfen, § 15 JArbSchG.

Nach **Artikel 10 Absatz 2** hat die wöchentliche Ruhezeit mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.

In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen ist eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden nach deutschem Recht vorgesehen. Nach § 9 Absatz 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonntagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden, wodurch eine wöchentliche Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden garantiert wird. Vom Verbot der Sonntagsarbeit bestehen eine Reihe von Ausnahmen. Für den Fall, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt werden, müssen sie gemäß § 11 Absatz 3

ArbZG einen Ersatzruhetag haben, der ebenfalls einen Zeitraum von 24 Stunden umfasst. Der Ersatzruhetag ist innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. Absatz 11 Unterabsatz 3 der Empfehlung Nr. 201 sieht vor, dass, soweit innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Kumulierung der wöchentlichen Ruhezeit über einen längeren Zeitraum als sieben Tage vorsehen, ein solcher Zeitraum 14 Tage für Hausangestellte nicht überschreiten sollte. Damit entspricht die Regelung des ArbZG dem durch die Empfehlung konkretisierten Übereinkommen.

Jugendliche dürfen gemäß § 15 JArbSchG nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Grundsätzlich sind Samstag und Sonntag die beiden Ruhetage.

Artikel 10 Absatz 3 sieht vor, dass Zeiten, in denen Hausangestellte nicht frei über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen Folge zu leisten, insoweit als Arbeitszeiten anzusehen sind, wie dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere, der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel festgelegt ist.

Das Übereinkommen überlässt damit die Beantwortung der Frage, ob und in welchem Umfang inaktive Zeiten, in denen sich die Hausangestellten zur Verfügung des Arbeitgebers halten müssen, als Arbeitszeit anzusehen sind, ausdrücklich den Mitgliedern bzw. den nationalen Sozialpartnern.

Nach deutschem Recht werden Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten haben, um erforderlichenfalls ihre Arbeitstätigkeit unverzüglich aufzunehmen (Bereitschaftsdienst), in vollem Umfang – also auch hinsichtlich der Zeiten der Nichtinanspruchnahme – als Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitrechts anerkannt. Dies ergibt sich aus § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a, Absatz 2a ArbZG.

Die Bestimmung in **Artikel 11** begründet die Verpflichtung zu Maßnahmen, dass Hausangestellte von einem allgemeinen Mindestlohnschutz erfasst werden, soweit ein solcher Schutz besteht und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird.

In Deutschland besteht kein allgemeiner Mindestlohnschutz. Das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts beim Entgelt ist in § 7 i. V. m. § 2 Absatz 1 Nummer 2 AGG normiert.

Artikel 12 legt fest, dass Hausangestellte regelmäßig und mindestens einmal im Monat direkt in bar zu entlohnen sind. Andere Zahlungsweisen (z. B. Banküberweisung) sind mit Zustimmung der/des Hausangestellten zulässig. In engen Grenzen und mit Einverständnis der/des Hausangestellten ist die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts in Form von Sachleistungen zulässig.

Deutsches Recht ist mit dieser Vorschrift vereinbar.

§ 107 Absatz 1 GewO ermöglicht die Zahlung der Arbeitsvergütung sowohl in bar als auch bargeldlos. Auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelung ist in Deutschland die bargeldlose Zahlung weitgehend üblich. Auch die Fälligkeit des Arbeitsentgeltes bemisst sich regelmäßig nach

kollektiv- oder einzelvertraglichen Vereinbarungen. Soweit sich in Deutschland die Fälligkeit der Vergütung nicht aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen ergibt, gilt § 614 BGB. Nach dieser Vorschrift ist das Arbeitsentgelt nach der Arbeitsleistung zu entrichten. Wird die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen, ist sie nach Ablauf des Zeitabschnitts zu zahlen. Dies bedeutet, dass ein Monatsgehalt am Ende des Monats fällig wird, ein Wochengehalt am Ende der Woche fällig wird und ein Tageslohn am Ende des Tages fällig wird.

§ 107 Absatz 2 GewO stellt zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicher, dass der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils der Arbeitsbezüge nicht übersteigt.

Artikel 13 schreibt das Recht der Hausangestellten auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen fest. Die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis wirksame Maßnahmen zur Sicherstellung der Sicherheit und Gesundheit der Hausangestellten an deren Arbeitsplätzen zu ergreifen.

Mit dem BGB und dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) erfüllt das deutsche Recht diese Verpflichtungen.

Nach § 618 Absatz 1 BGB ist der Arbeitgeber der/dem Hausangestellten gegenüber verpflichtet, Arbeitsräume, Werkzeuge und Arbeitsablauf so einzurichten und zu unterhalten, dass diese/dieser gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, wie die Natur der Arbeitsleistung es gestattet. Ist die/der Hausangestellte in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so ist der Pflichtenkreis des Arbeitgebers auf die Wohn- und Schlafräume der/des Hausangestellten ausgedehnt (§ 618 Absatz 2 BGB).

Für die Hausangestellten, die als abhängig Beschäftigte gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII zum Kreis der Versicherten in der Gesetzlichen Unfallversicherung gehören, gelten darüber hinaus die Vorschriften des SGB VII. Die Unfallversicherungsträger haben gemäß § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB VII mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen; nach Maßgabe des § 14 Absatz 1 Satz 2 SGB VII sollen die Unfallversicherungsträger dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Beim Eintreten von Arbeitsunfällen sowie von Berufskrankheiten sind die Hausangestellten nach den §§ 26 ff. SGB VII abgesichert. Diese Vorschriften verpflichten die Gesetzliche Unfallversicherung, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Hausangestellten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und diese bzw. ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.

Artikel 14 fordert, dass, unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit, Maßnahmen der sozialen Sicherheit, einschließlich der Mutterschaft, für Hausangestellte nicht ungünstiger sind als für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In Deutschland gelten für Hausangestellte dieselben Vorschriften der Sozialversicherung wie für andere vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für weibliche Hausangestellte besteht – wie bei anderen Arbeitnehme-

rinnen auch – während der Mutterschutzfristen grundsätzlich Anspruch auf die Mutterschaftsleistungen nach dem MuSchG (§§ 13 und 14 MuSchG). Elterngeld und Elternzeit werden gewährt, sofern die in den §§ 1 und 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

In der Unfallversicherung wird die Forderung des Überinkommens nach geltendem deutschen Recht erfüllt, denn für Hausangestellte sind die Maßnahmen der sozialen Sicherheit denen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichgestellt.

Für vor dem 1. Januar 2013 aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt bis 400 Euro besteht weiterhin Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung, sofern kein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt wurde. In diesen Fällen werden in der gesetzlichen Rentenversicherung keine vollen Leistungsansprüche erworben. Allerdings werden Hausangestellte insofern nicht anders behandelt als andere geringfügig Beschäftigte.

Überdies sind aufgrund der Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken, Maßnahmen der sozialen Sicherheit nicht ungünstiger als für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Umstand, dass geringfügig entlohnt beschäftigte Hausangestellte in diesen Fällen einen größeren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag tragen, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem hälftigen Beitrag oder als sonstig geringfügig Beschäftigte, stehen dem Inhalt des Artikels 14 nicht entgegen, da Artikel 14 explizit die gebührende Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit ermöglicht. Hierbei ist auch das Ziel dieser Regelung, die Vermeidung von Schwarzarbeit, zu berücksichtigen. Die Tatsache, dass aufgrund des geringeren Arbeitgeberanteils mehr reguläre Beschäftigungen in Haushalten angeboten werden, kommt letztendlich auch den geringfügig Beschäftigten zugute.

Seit dem 1. Januar 2013 gelten im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse Neuregelungen. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse besteht seitdem eine generelle Rentenversicherungspflicht mit der Möglichkeit des Opting-out. Darüber hinaus wurde die Entgeltgrenze bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten sowie bei den Beschäftigten in der Gleitzone um jeweils 50 Euro erhöht (bei geringfügig entlohnt Beschäftigten von 400 Euro auf 450 Euro und bei den Beschäftigten in der Gleitzone von 800 Euro auf 850 Euro). Die Regelungen dieses Gesetzes stehen aus oben genannten Gründen ebenfalls im Einklang mit den Bestimmungen des Übereinkommens.

Artikel 15 enthält Vorgaben zum Schutz von Hausangestellten vor missbräuchlichen Praktiken durch private Arbeitsvermittler.

Nach **Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe a** hat jedes Mitglied für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern, die Hausangestellte anwerben oder vermitteln, die maßgeblichen Bedingungen in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis festzulegen.

Die Vorgaben sind in Deutschland durch die Anwendung des Gewerberechts und die besonderen Schutzvorschriften in den §§ 292 und 296 ff. des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) festgelegt. Weiterhin darf nach

§ 292 SGB III in Verbindung mit § 42 BeschV die Vermittlung und die Anwerbung von Ausländern außerhalb der EU für eine Beschäftigung innerhalb Deutschlands als Haushaltsangestellte nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.

Nach **Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe b** hat jedes Mitglied sicherzustellen, dass angemessene Einrichtungen zur Untersuchung von Beschwerden, angeblichem Missbrauch und angeblichen betrügerischen Praktiken vorhanden sind.

In § 404 SGB III sind entsprechende Bußgeldvorschriften bei Verstößen gegen die Regelungen der §§ 292 ff. SGB III geregelt. Nach § 405 Absatz 5 SGB III hat die Bundesagentur für Arbeit das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldbescheide zu unterrichten.

Nach **Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe c** hat jedes Mitglied alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Hausangestellte vorzusehen und Missbräuche durch private Arbeitsvermittler zu verhindern, einschließlich des Verbots privater Arbeitsvermittlung, bei der Missbrauch betrieben wird oder betrügerische Praktiken Anwendung finden.

Nach § 35 Absatz 1 GewO kann die Ausübung eines Gewerbes wegen Unzuverlässigkeit durch die zuständige Gewerbebehörde untersagt werden, sofern die Untersagung zum Schutz der Allgemeinheit oder der im Betrieb Beschäftigten erforderlich ist. Eine Untersagung wegen Unzuverlässigkeit kommt beispielsweise in Betracht bei einer Verurteilung des Gewerbetreibenden wegen eines Verbrechens oder eines Vergehens oder auch bei Verstößen gegen sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen.

Nach **Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe d** hat jedes Mitglied den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Missbrauch zu verhindern.

§ 21 BeschV sieht vor, dass die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung bis zu drei Jahren für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen nur erteilt werden darf, wenn die Vermittlung aufgrund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung eines Herkunftslandes erfolgt ist. In diesen Fällen ist die Vermittlung durch private Arbeitsvermittler ausgeschlossen und die Hausangestellten somit aufgrund von bilateralen Vereinbarungen vor Missbrauch geschützt.

Nach **Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe e** hat jedes Mitglied Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die von privaten Arbeitsvermittlern erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden.

Nach § 296 Absatz 1 SGB III bedarf ein Vermittlungsvertrag der schriftlichen Form. Er muss vor der Vermittlungstätigkeit abgeschlossen werden und insbesondere Angaben zur Vergütung des Vermittlers beinhalten. Der Arbeitgeber kann die an einen privaten Vermittler gezahlten Vermittlungsgebühren nicht vom Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abziehen. Hierfür besteht in Deutschland keine Rechtsgrundlage.

Nach **Artikel 15 Absatz 2** hat jedes Mitglied bei der Durchführung der Bestimmungen von Artikel 15 sich mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beraten.

Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stehen die in § 47 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien vorgesehenen Beteiligungsmöglichkeiten für die Beratungen zur Verfügung.

Artikel 16 verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten, für alle Hausangestellten effektiven Zugang zu Gerichten oder anderen Streitbelegungsmechanismen sicherzustellen. Dabei kann der Zugang dem oder der Hausangestellten persönlich oder über einen Vertreter eröffnet werden. Insbesondere dürfen die Bedingungen des Zugangs für die Hausangestellten nicht ungünstiger als für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allgemein sein.

Die Bundesrepublik Deutschland erfüllt die Verpflichtung durch den vorhandenen gerichtlichen Rechtsschutz, insbesondere in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Der Zugang zu den Arbeitsgerichten ist im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt. Danach können Hausangestellte unter den gleichen Bedingungen, wie sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Allgemeinen gelten, Klage zum Arbeitsgericht erheben, um Rechte aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich durchzusetzen. Hausangestellte können dort persönlich Klage erheben und den Rechtsstreit führen. Sie können sich aber auch im Rahmen der Regelung in § 11 ArbGG durch andere Personen, insbesondere Rechtsanwälte oder Mitarbeiter des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, vertreten lassen.

Da Hausangestellte im Sinne des Artikels 1 des Übereinkommens Personen sind, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sind, gelten für sie auch Rechtsschutz- und Beschwerdemöglichkeiten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung zur Verfügung stehen. Das gilt insbesondere für Verwaltungsverfahren im Sinne des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X), für Vorverfahren und Verfahren zum einstweiligen Rechtsschutz sowie für sozialgerichtliche Verfahren nach dem Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Artikel 17 Absatz 1 fordert, dass jedes Mitglied wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen und Mittel schaffen muss, um die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten sicherzustellen.

In Deutschland gibt es innerbetriebliche und außerbetriebliche Beschwerdemechanismen, die von den Hausangestellten – wie von allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – einzeln oder kumulativ genutzt werden können. Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität können sich Hausangestellte nach § 13 AGG bei den zuständigen Stellen des Betriebes beschweren. Außerbetrieblich können sich die Betroffenen an die Arbeitsgerichte wenden. Dies kann unmittelbar geschehen oder durch Dritte (z. B. Gewerkschaften, Rechtsanwalt).

Nach **Artikel 17 Absatz 2** hat jedes Mitglied unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit Maßnahmen gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitsaufsicht, Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.

In Bezug auf die Aufsicht über die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen bestehen die vom Übereinkommen geforderten Maßnahmen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Hausangestellte beschäftigt sind, unterliegen in Deutschland grundsätzlich den allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des ArbZG und des JArbSchG. Das ArbZG und das JArbSchG sind Bundesgesetze, deren Einhaltung durch die nach Landesrecht bestimmten Aufsichtsbehörden der Bundesländer überwacht wird (§ 17 Absatz 1 ArbZG, § 51 Absatz 1 Satz 1 JArbSchG). Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben des ArbZG und des JArbSchG können als Ordnungswidrigkeiten (§ 22 ArbZG, § 58 Absatz 1 bis 3 und § 59 JArbSchG) bzw. Straftaten (§ 23 ArbZG, § 58 Absatz 5, 6 JArbSchG) verfolgt und mit Geldbußen und Freiheitsstrafen geahndet werden.

Im Bereich der Sozialversicherung kann ein Verstoß gegen Arbeitgeberpflichten als Ordnungswidrigkeit oder Straftat geahndet werden.

Soweit dies mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vereinbar ist, haben die in Artikel 17 Absatz 2 angesprochenen Maßnahmen nach **Artikel 17 Absatz 3** die Bedingungen festzulegen, unter denen unter gebührender Achtung der Privatsphäre Zugang zu den Räumlichkeiten des Haushalts gewährt werden kann.

Auch in diesem Punkt wird die Rechtslage in Deutschland den Anforderungen des Übereinkommens gerecht: Aufgrund des verfassungsrechtlichen Gebots der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes), ist es den Aufsichtsbeamten oder anderen Beauftragten der Aufsichtsbehörden in Deutschland grundsätzlich untersagt, ohne Zustimmung des Wohnungsinhabers Arbeitsstätten, die sich in Wohnungen befinden, zu betreten und zu besichtigen. Eine gesetzliche Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nach § 17 Absatz 5 ArbZG bzw. § 51 Absatz 2 JArbSchG zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätte in einer Wohnung ausnahmsweise zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung wird insoweit, z. B. wenn konkrete Gefährdungen für die Gesundheit und Entwicklung minderjähriger Beschäftigter zu befürchten sind, eingeschränkt.

Artikel 18 bis 27 enthalten Schlussbestimmungen über die Beteiligung der Sozialpartner, die Ratifikation, das Inkrafttreten, die Kündigung und die Änderung des Übereinkommens.

Anlage 1 zur Denkschrift

(Übersetzung)

Empfehlung 201

**Empfehlung
betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2011 zu ihrer neunundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist,

die das Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, angenommen hat,

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

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2011, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

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

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

- a) alle gesetzlichen oder administrativen Beschränkungen oder sonstigen Hindernisse für das Recht von Hausangestellten, eigene Verbände zu gründen oder Arbeitnehmerverbänden eigener Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Arbeitnehmerverbänden, -vereinigungen und -bünden beizutreten, ermitteln und beseitigen;
- b) erwägen, Maßnahmen zu ergreifen oder zu unterstützen, um die Fähigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, der Verbände, die Hausangestellte vertreten, und derjenigen der Arbeitgeber von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu fördern, vorausgesetzt, dass die Unabhängigkeit und Autonomie solcher Verbände innerhalb des rechtlichen Rahmens jederzeit geschützt werden.

3. Wenn sie Maßnahmen für die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ergreifen, sollten die Mitglieder im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen u. a.:

- a) dafür sorgen, dass Vorkehrungen für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen den Grundsatz der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und die Privatsphäre der Hausangestellten achten und mit der IAA-Richtliniensammlung „Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten“ (1997) und anderen einschlägigen internationalen Datenschutznormen im Einklang stehen;
- b) jede Diskriminierung im Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern;

c) sicherstellen, dass von Hausangestellten keinesfalls verlangt wird, einen HIV- oder Schwangerschaftstest durchzuführen oder den HIV- oder Schwangerschaftsstatus preiszugeben.

4. Mitglieder, die ärztliche Untersuchungen für Hausangestellte in Betracht ziehen, sollten erwägen:

- a) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten öffentliche Gesundheitsinformationen über die vorrangigen Gesundheitsprobleme und Krankheiten zur Verfügung zu stellen, die im jeweiligen innerstaatlichen Kontext Anlass für die Notwendigkeit ärztlicher Untersuchungen geben;
- b) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten Informationen über freiwillige ärztliche Untersuchungen, ärztliche Behandlungen und bewährte Gesundheits- und Hygienepraktiken zur Verfügung zu stellen, die mit öffentlichen Gesundheitsinitiativen für die Bevölkerung insgesamt im Einklang stehen;
- c) Informationen über vorbildliche Praktiken für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen zu verbreiten und dafür zu sorgen, dass diese angepasst werden, um der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit Rechnung zu tragen.

5. (1) Die Mitglieder sollten unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, die Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind, ermitteln und solche Arten von Kinderarbeit außerdem verbieten und beseitigen.

(2) Bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten sollten die Mitglieder den Bedürfnissen von Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit widmen und Maßnahmen zu ihrem Schutz ergreifen, u. a. durch:

- a) eine strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, Bildung und Ausbildung, Freizeitaktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;
- b) das Verbot von Nacharbeit;
- c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermäßig belastend ist;
- d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

6. (1) Die Mitglieder sollten erforderlichenfalls geeignete Unterstützung bieten, um sicherzustellen, dass die Hausangestellten ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen.

(2) Zusätzlich zu den in Artikel 7 des Übereinkommens aufgeführten Angaben sollten die Beschäftigungsbedingungen auch Folgendes umfassen:

- a) eine Stellenbeschreibung;
- b) Krankenurlaub und gegebenenfalls jeder sonstige Urlaub aus persönlichen Gründen;
- c) die Höhe des Entgelts oder des Ausgleichs für Überstunden und Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens;
- d) alle anderen Zahlungen, auf die der Hausangestellte¹ Anspruch hat;
- e) alle Sachleistungen und ihr Geldwert;
- f) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft;
- g) alle zulässigen Abzüge vom Entgelt des Arbeitnehmers.

(3) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung eines Musterarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeit in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Betracht ziehen.

(4) Der Mustervertrag sollte Hausangestellten, Arbeitgebern, repräsentativen Verbänden und der Allgemeinheit jederzeit unentgeltlich verfügbar gemacht werden.

7. Die Mitglieder sollten die Einrichtung von Mechanismen zum Schutz der Hausangestellten vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt in Betracht ziehen, beispielsweise:

- a) die Einrichtung von zugänglichen Beschwerdemechanismen, damit Hausangestellte Fälle von Missbrauch, Belästigung und Gewalt melden können;
- b) sicherstellen, dass alle Beschwerden wegen Missbrauch, Belästigung und Gewalt untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden; und
- c) die Einrichtung von Programmen für den Wegzug aus dem Haushalt und die Rehabilitation von Hausangestellten, die Missbrauch, Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren, einschließlich der Bereitstellung einer vorübergehenden Unterkunft und gesundheitlicher Betreuung.

8. (1) Die Arbeitszeiten, einschließlich der Überstunden und der Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens, sollten genau aufgezeichnet werden, und diese Informationen sollten dem Hausangestellten frei zugänglich sein.

(2) Die Mitglieder sollten diesbezüglich die Ausarbeitung einer Anleitung für die Praxis in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Erwägung ziehen.

9. (1) Hinsichtlich der Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht frei verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen nachzukommen (Bereitschaftszeiten), sollten die Mitglieder, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge festgelegt wird, Folgendes regeln:

- a) die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren von einem Hausangestellten Be-

reitschaftszeiten verlangt werden können, und die Art und Weise, wie diese gemessen werden könnten;

- b) den Ruhezeitausgleich, auf den ein Hausangestellter Anspruch hat, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaftszeiten unterbrochen wird;
- c) die Höhe des Entgelts für Bereitschaftszeiten.

(2) Hinsichtlich Hausangestellten, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, und unter Berücksichtigung der mit Nacharbeit verbundenen Zwänge sollten die Mitglieder Maßnahmen in Erwägung ziehen, die den in Unterabsatz 9 (1) vorgeschriebenen vergleichbar sind.

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

11. (1) Die wöchentliche Ruhezeit sollte mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden betragen.

(2) Der festgelegte wöchentliche Ruhetag sollte von den Parteien gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen und unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse und der kulturellen, religiösen und sozialen Bedürfnisse des Hausangestellten einvernehmlich bestimmt werden.

(3) Falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Kumulierung der wöchentlichen Ruhezeit über einen längeren Zeitraum als sieben Tage für die Arbeitnehmer allgemein vorsehen, sollte ein solcher Zeitraum 14 Tage für Hausangestellte nicht überschreiten.

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

13. Wenn Hausangestellte die Mitglieder des Haushalts während des Urlaubs begleiten, sollte die entsprechende Zeit nicht als Teil ihres Jahresurlaubs zählen.

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

- a) die Festlegung einer Gesamtbegrenzung des Anteils des Entgelts, der in Sachleistungen gezahlt werden kann, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Entgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
- b) die Berechnung des Geldwerts der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, Marktwert, Selbstkostenpreis oder behördlich festgesetzte Preise;
- c) die Beschränkung der Sachleistungen auf diejenigen, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft;
- d) sicherstellen, dass, wenn ein Hausangestellter in einer vom Haushalt bereitgestellten Unterkunft wohnen muss, kein Abzug vom Entgelt in Bezug auf diese Unterkunft vorgenommen werden darf, es sei denn, der Arbeitnehmer ist damit einverstanden;

¹ Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

e) sicherstellen, dass Gegenstände, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der hauswirtschaftlichen Arbeit haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstungen, sowie ihre Reinigung und Instandhaltung nicht als Sachleistungen angesehen werden und ihre Kosten nicht vom Entgelt des Hausangestellten abgezogen werden.

15. (1) Hausangestellte sollten zum Zeitpunkt jeder Zahlung eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung des ihnen zustehenden Gesamtentgelts und des genauen Betrags und Zwecks aller vorgenommenen Abzüge erhalten.

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

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

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

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

18. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus anderen Gründen als einer schweren Verfehlung sollte Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit während dieser Frist eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.

19. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Maßnahmen ergreifen, um:

- a) Hausangestellte zu schützen, indem arbeitsbezogene Gefahren und Risiken, soweit es praktisch durchführbar ist, beseitigt oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden, um Schäden, Erkrankungen und Todesfälle zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Arbeitsstätte Haushalt zu fördern;
- b) ein angemessenes und zweckmäßiges Aufsichtssystem im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens und angemessene Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorzusehen;

c) Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Statistiken über Unfälle und Krankheiten im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit und von anderen Statistiken festzulegen, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie im Rahmen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zur Verhütung von Risiken und Unfällen beitragen;

d) Ratschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erteilen, einschließlich ergonomischer Aspekte und Schutzausrüstung;

e) Ausbildungsprogramme zu entwickeln und Richtlinien zu verbreiten zu Anforderungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die speziell für hauswirtschaftliche Arbeit gelten.

20. (1) Die Mitglieder sollten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften Mittel in Erwägung ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zu erleichtern, beispielsweise durch ein vereinfachtes Zahlungssystem.

(2) Die Mitglieder sollten den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen in Erwägung ziehen um migrantischen Hausangestellten, für die solche Vereinbarungen gelten, Gleichbehandlung in Bezug auf die Soziale Sicherheit sowie den Zugang zu Ansprüchen der Sozialen Sicherheit und deren Wahrung oder Übertragbarkeit zu gewährleisten.

(3) Der Geldwert von Sachleistungen sollte für die Zwecke der Sozialen Sicherheit gebührend berücksichtigt werden, auch in Bezug auf den Beitrag der Arbeitgeber und die Leistungsansprüche der Hausangestellten.

21. (1) Die Mitglieder sollten zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz von Hausangestellten und insbesondere von migrantischen Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise:

- a) die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetschdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen;
- b) im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens die Einrichtung eines Systems für Vorabbesuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt werden sollen;
- c) die Entwicklung eines Netzwerks von Notunterkünften;
- d) Sensibilisierung der Arbeitgeber für ihre Pflichten durch die Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken bei der Beschäftigung von Hausangestellten, arbeits- und einwanderungsrechtliche Pflichten gegenüber migrantischen Hausangestellten, Vollstreckungs- und Zwangsmaßnahmen bei Verstößen sowie Unterstützungsdienste, die Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zur Verfügung stehen;
- e) Sicherstellung des Zugangs von Hausangestellten zu Beschwerdemechanismen und ihrer Möglichkeit, zivil- und strafrechtliche Rechtsmittel zu ergreifen, sowohl während als auch nach der Beschäftigung, unabhängig von der Ausreise aus dem betreffenden Land;
- f) Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung von Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, verfügbare Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfe sowohl hinsichtlich des Arbeitsrechts als auch des Einwanderungsrechts, und

Rechtsschutz gegen Verbrechen wie Gewalt, Menschenhandel und Freiheitsentzug sowie zur Bereitstellung aller sonstigen sachdienlichen Informationen, die sie möglicherweise benötigen.

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

22. Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, erwägen, durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf unentgeltliche Rückführung haben.

23. Die Mitglieder sollten bei privaten Arbeitsvermittlern bewährte Praktiken in Bezug auf Hausangestellte, einschließlich migrantische Hausangestellte, fördern, wobei die Grundsätze und Ansätze in dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, berücksichtigt werden sollten.

24. Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die Achtung der Privatsphäre vereinbar ist, können die Mitglieder die Bedingungen in Erwägung ziehen, unter denen Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für hauswirtschaftliche Arbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein sollten, die Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.

25. (1) Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Politiken und Programme festlegen, um:

a) die kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten zu fördern, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung im Lesen und Schreiben, um ihre berufliche Entwicklung und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern;

b) den Bedürfnissen der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung zu tragen;

c) sicherzustellen, dass die Anliegen und Rechte von Hausangestellten im Rahmen allgemeiner Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.

(2) Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die innerstaatlichen Statistikämter besser zu befähigen, wirksam die Daten zu erheben, die erforderlich sind, um eine effektive Politikgestaltung auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit zu unterstützen.

26. (1) Die Mitglieder sollten erwägen, untereinander zusammenzuarbeiten, um die wirksame Anwendung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, und dieser Empfehlung auf migrantische Hausangestellte sicherzustellen.

(2) Die Mitglieder sollten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten zusammenarbeiten, insbesondere in Angelegenheiten, die die Prävention von Zwangsarbeit und Menschenhandel, den Zugang zur Sozialen Sicherheit, die Überwachung der Tätigkeiten von privaten Arbeitsvermittlern, die Personen für eine Tätigkeit als Hausangestellte in einem anderen Land anwerben, die Verbreitung von bewährten Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen.

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

(4) Im Rahmen der diplomatischen Immunität sollten die Mitglieder erwägen:

a) Politiken und Verhaltensregeln für diplomatisches Personal anzunehmen mit dem Ziel, Verletzungen der Rechte von Hausangestellten zu verhindern;

b) auf bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene zusammenzuarbeiten, um sich mit missbräuchlichen Praktiken gegenüber Hausangestellten zu befassen und solche Praktiken zu verhindern.

Anlage 2 zur Denkschrift

**Stellungnahme der Bundesregierung
zur Empfehlung Nr. 201 vom 16. Juni 2011 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte**

I. Allgemeines

Die Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte wurde von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation am 16. Juni 2011 angenommen. Die Empfehlung ergänzt und konkretisiert die Vorgaben des Übereinkommens Nr. 189 in einzelnen Bereichen und sollte in Verbindung mit diesem berücksichtigt werden.

II. Besonderes

Die Bestimmungen des **Absatzes 2 Buchstaben a und b** ergänzen Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a und Absatz 3 des Übereinkommens 189. In Deutschland wird der geforderte Schutz der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen bereits in vollem Umfang verfassungsrechtlich gewährleistet.

Nach **Absatz 3** sollten für die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf auch Vorkehrungen getroffen werden, die die Vertraulichkeit personenbezogener Daten und die Privatsphäre bei arbeitsbezogenen ärztlichen Untersuchungen achten und sicherstellen, dass HIV- oder Schwangerschaftstest nicht verlangt werden können bzw. preisgegeben sind.

In Deutschland gibt es mehrere Vorschriften, die die Vertraulichkeit von Gesundheitsdaten schützen. Das garantieren die verfassungsrechtlichen Regeln des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Absatz 1 GG i. V. m. Art. 1 Absatz 1 GG) und die entsprechenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere das Bundesdatenschutzgesetz.

Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages und während des bestehenden Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber in Deutschland eine ärztliche Untersuchung nur dann verlangen, soweit dies in einer speziellen Rechtsvorschrift vorgesehen ist. Allgemein ergibt sich aus dem Bundesdatenschutzgesetz, dass eine gesundheitliche Untersuchung vom Arbeitgeber nur verlangt werden kann, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung oder die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (§ 32 BDSG). Die Untersuchung muss also zur Feststellung der aktuellen Eignung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die zu leistende Arbeit notwendig sein. Die Anforderung eines HIV-Tests ist grundsätzlich unzulässig, da sich hieraus keine Aussagen über die aktuelle Eignung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers herleiten lassen. Dementsprechend darf der Arbeitgeber grundsätzlich auch nicht nach der HIV-Disposition fragen. Die Durchführung eines Schwangerschaftstests darf der Arbeitgeber ebenfalls nicht verlangen. Eine solche Aufforderung stellt eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und ist daher nicht mit den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vereinbar.

Absatz 4 empfiehlt in **Buchstabe a** den Mitgliedern, die ärztliche Untersuchungen für Hausangestellte in Betracht ziehen, zu erwägen, den Hausangestellten und Haushaltsmitgliedern, öffentliche Gesundheitsinformationen über diejenigen Krankheiten, die Anlass für die Notwen-

digkeit ärztlicher Untersuchungen sind, zu geben. Nach **Absatz 4 Buchstabe b** sollen die Mitglieder den Haushaltsangestellten und Haushaltsmitgliedern Informationen über freiwillige ärztliche Untersuchungen, ärztliche Behandlungen und bewährte Gesundheits- und Hygienepraktiken, die mit öffentlichen Gesundheitsinitiativen für die Bevölkerung insgesamt im Einklang stehen, geben. **Absatz 4 Buchstabe c** empfiehlt insbesondere die Verbreitung von Informationen über vorbildliche Praktiken für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen.

Für Jugendliche, also auch für jugendliche Hausangestellte, enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Regelungen für ärztliche Untersuchungen. Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, müssen sich zuvor ärztlich untersuchen lassen. Ein Jahr nach der Aufnahme der ersten Beschäftigung muss sich der Jugendliche einer ersten Nachuntersuchung unterziehen, um weiterbeschäftigt werden zu können. Eine weitere Nachuntersuchung nach einem weiteren Jahr ist für jugendliche Beschäftigte optional. Ziel der Untersuchungen ist die Beurteilung, ob die Gesundheit oder die Entwicklung der/des jeweiligen Jugendlichen durch die Ausführung bestimmter Arbeiten oder die Beschäftigung während bestimmter Zeiten gefährdet wird sowie ob besondere, der Gesundheit dienende Maßnahmen erforderlich sind.

Nach **Absatz 5 Unterabsatz 1** sollten die Mitglieder unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, die Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind, ermitteln und solche Arten von Kinderarbeit außerdem verbieten und beseitigen.

In Deutschland ist Kindern unter 15 Jahren die Arbeit als Hausangestellte im Sinne von Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 189 verboten. Im Übrigen gelten die allgemeinen Regelungen des § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 7 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG), die gefährliche Arbeiten für Jugendliche (Personen, die 15, aber noch nicht 18 Jahre alt sind) verbieten. Angesichts der Vielzahl und Vielgestaltigkeit an gefährlichen Tätigkeiten (in und außerhalb von Haushalten) werden in der Vorschrift keine konkreten Tätigkeiten aufgezählt, sondern abstrakte Umschreibungen für gefährliche Tätigkeiten vorgenommen, mit denen Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen. Darüber hinaus sieht § 28a JArbSchG vor, dass der Arbeitgeber vor der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen die mit der Beschäftigung Jugendlicher verbundenen Gefährdungen zu beurteilen hat. Auf der Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die jugendlichen Beschäftigten nach § 29 JArbSchG über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtung und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren in angemessenen Zeitabständen von höchstens sechs Monaten zu unterweisen.

Gemäß **Absatz 5 Unterabsatz 2** sollten die Mitglieder bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten den Bedürfnissen von Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit widmen und Maßnahmen zu ihrem Schutz ergreifen. Beispielfhaft aufgezählt werden

- a) eine strikte Beschränkung der Arbeitszeit der minderjährigen Hausangestellten, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, Bildung und Ausbildung, Freizeitaktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;
- b) das Verbot von Nacharbeit;
- c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermäßig belastend ist;
- d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

Personen unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, auf die sich Absatz 5 Unterabsatz 2 bezieht, werden in Deutschland nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz als Jugendliche definiert, § 2 Absatz 2 JArbSchG.

Die Arbeitszeit von Jugendlichen generell, also auch von jugendlichen Hausangestellten, unterliegt strengeren gesetzlichen Beschränkungen als die Arbeitszeit von erwachsenen Beschäftigten. So dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich (Erwachsene: bis zu 10 Stunden) und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich (Erwachsene: bis zu 48 Stunden durchschnittlich über einen Zeitraum von sechs Monaten) beschäftigt werden (§ 8 Absatz 1 JArbSchG). Spezifische Schutzbestimmungen existieren für Jugendliche, die eine Berufsschule besuchen (§§ 9, 10 JArbSchG). Vollzeit-schulpflichtige Jugendliche werden außerdem dadurch besonders geschützt, dass für sie die für Kinder geltenden Bestimmungen Anwendung finden (§ 2 Absatz 3 JArbSchG).

Nach § 14 Absatz 2 JArbSchG dürfen Jugendliche generell, also auch jugendliche Hausangestellte, in der Zeit von 20 bis 6 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Wie bereits zu Unterabsatz 1 ausgeführt, dürfen Jugendliche nach § 22 Absatz 1 Nummer 1 bis 7 JArbSchG nicht mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden. Dazu zählen nach § 22 Absatz 1 Nummer 1 JArbSchG ausdrücklich auch Arbeiten, die die physische und psychische Leistungsfähigkeit von Jugendlichen übersteigt. Die Vorschrift findet auch auf jugendliche Hausangestellte Anwendung.

Für die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind, wie bereits ausgeführt, nach § 51 Absatz 1 Satz 1 JArbSchG die nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden der Bundesländer zuständig. Die Beauftragten der Aufsichtsbehörden sind nach § 51 Absatz 2 JArbSchG berechtigt, die Arbeitsstätten von Jugendlichen während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätte, wie bei Hausangestellten regelmäßig der Fall, in einer Wohnung befindet, dürfen sie diese nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besich-

tigen. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätte zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit, wenn konkrete Gefährdungen für die Gesundheit und Entwicklung minderjähriger Beschäftigter zu befürchten sind, eingeschränkt.

Im Ergebnis tragen die allgemeinen Bestimmungen über die Beschäftigung Jugendlicher und ihre Kontrolle den in Absatz 5 Unterabsatz 2 Buchstabe a bis d empfohlenen Maßnahmen und Bestimmungen für jugendliche Hausangestellte Rechnung.

Absatz 6 empfiehlt u. a. dafür Sorge zu tragen, dass die Hausangestellten ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen können und empfiehlt die Ausarbeitung eines Musterarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeit.

In Deutschland müssen die wesentlichen Arbeitsbedingungen entsprechend den Vorgaben des Nachweisgesetzes schriftlich niedergelegt werden (vgl. nähere Ausführungen zu Artikel 7). Zudem ist auf der Internetseite der Bundesknappschaft ein Musterarbeitsvertrag für Haushaltshilfen/Hausangestellte veröffentlicht.

Wie in **Absatz 7** gefordert schützen Gesetze wie das Strafgesetzbuch (Körperverletzung § 223 Strafgesetzbuch – StGB, Beleidigung §§ 185 ff. StGB oder Nötigung § 240 StGB) oder das Bürgerliche Gesetzbuch (Schadensersatz § 823 Absatz 1 BGB) Hausangestellte vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt. Der Tatbestand der Belästigung stellt zudem eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 3 Absatz 3 AGG) dar. Belästigungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität fallen somit unter das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG.

Nach § 13 AGG haben die Beschäftigten ein Beschwerderecht bei den zuständigen Stellen des Betriebs. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung dem/der Beschwerdeführer/in mitzuteilen. Darüber hinaus können Benachteiligte sich zur Unterstützung ihrer Anliegen an entsprechende Antidiskriminierungsverbände wenden (§ 23 AGG). Auch die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichtete Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die Aufgabe, Personen, die sich an sie wenden, in unabhängiger Weise bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen (§ 27 AGG). Sie kann insbesondere über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren, Beratung durch andere Stellen vermitteln, eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anstreben. Im Übrigen wird zu den Beschwerdemechanismen auf die Ausführungen unter Artikel 17 Absatz 1 des Übereinkommens verwiesen. Bezüglich des Systems der Unterstützung für gewaltbetroffene Frauen wird auf den Beitrag zu Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe c verwiesen.

Missbrauch und Gewalt am Arbeitsplatz können überdies Arbeitsunfälle im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung darstellen. Dies kann aber nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden. Die Betroffenen haben dann Anspruch auf das gesamte Leistungsspektrum nach dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII), das neben der Heilbehandlung auch Rehabilitationsmaßnahmen

umfasst und die Behandlung ggf. auftretender psychischer Folgeschäden mit einschließt.

Nach **Absatz 8** sollten die Arbeitszeiten, einschließlich der Überstunden und der Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 Absatz 3 des Übereinkommens, genau aufgezichnet werden, und diese Informationen den Hausangestellten frei zugänglich sein.

Nach deutschem Recht sind Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen, § 16 Absatz 2 Satz 1 ArbZG. Da Jugendliche gemäß § 8 Absatz 1 JArbSchG grundsätzlich nicht länger als acht Stunden täglich beschäftigt werden dürfen, existiert im Jugendarbeitsschutzgesetz keine Vorgabe zur Dokumentation von Arbeitszeiten. Die Regelungen gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch für Hausangestellte.

Nach **Absatz 9 Unterabsatz 1** sollten die Mitgliedstaaten, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge festgelegt wird, hinsichtlich der Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht frei verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen nachzukommen (Bereitschaftszeiten), Regelungen treffen zur Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren von einem Hausangestellten Bereitschaftszeiten verlangt werden können, und zur Art und Weise, wie diese gemessen werden könnten sowie zum Ruhezeitausgleich, wenn die Ruhezeit durch Bereitschaftszeit unterbrochen wird und zur Höhe des Entgelts von Bereitschaftszeiten. Vergleichbare Maßnahmen sollten nach **Absatz 9 Unterabsatz 2** – unter besonderer Berücksichtigung der mit Nachtarbeit verbundenen Zwänge – in Bezug auf Hausangestellte, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, von den Mitgliedern in Erwägung gezogen werden.

Nach deutschem Recht werden Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten haben, um erforderlichenfalls ihre Arbeitstätigkeit unverzüglich aufzunehmen (Bereitschaftsdienst), in vollem Umfang – also auch hinsichtlich der Zeiten der Nichtanspruchnahme – als Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitrechts anerkannt (siehe die Ausführungen der Denkschrift zu Artikel 10 Absatz 3 des Übereinkommens). Demzufolge gelten zunächst für die Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten auch bei Bereitschaftsdienst die grundsätzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit. Allerdings kann durch Tarifvertrag bei Bereitschaftsdienst unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeit verlängert werden, grundsätzlich mit Ausgleich, unter speziellen Voraussetzungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit mit Zustimmung des jeweiligen Beschäftigten auch ohne Ausgleich. In jedem Fall ist eine Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren (vgl. § 7 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a, Absatz 2a, Absatz 4 Nummer 1 Buchstabe a, Absatz 7, 8 und 9 ArbZG).

Nach deutschem Recht gelten auch in Bezug auf die Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern (das sind Personen, die normalerweise in Wechselschicht oder an mindestens 48 Tagen im Jahr mehr als zwei Stunden in der Zeit von 23 bis 6 Uhr arbeiten, vgl. § 2 Absatz 3 bis 5 ArbZG) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zur Höchstarbeitszeit und zur Mindestruhe-

zeit. Die Regelungen zur werktäglichen Höchstarbeitszeit sind hinsichtlich der Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern dabei strenger als die ansonsten geltenden Bestimmungen. Denn der Ausgleichszeitraum, in dem bei einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer auf bis zu zehn Stunden eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden darf, ist gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 ArbZG deutlich kürzer als der entsprechende Ausgleichszeitraum für Tagarbeitszeit (vier Wochen bzw. ein Kalendermonat statt 24 Wochen bzw. sechs Kalendermonate).

Außerdem hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern nach § 6 Absatz 5 ArbZG, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Gemäß **Absatz 10** sollten die Mitglieder Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte während des Arbeitstags Anspruch auf angemessene Ruhezeiten haben, die es ihnen gestatten, Mahlzeiten einzunehmen und Ruhepausen einzulegen.

Für alle erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Hausangestellten, ist in § 4 ArbZG geregelt, dass die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen zu unterbrechen ist. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden muss die Pausendauer mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten insgesamt betragen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen volljährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Abweichend von den Regelungen für volljährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, muss jugendlichen Beschäftigten, einschließlich jugendlicher Hausangestellter, bereits bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb und bis zu sechs Stunden eine Pause von 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Pause von 60 Minuten gewährt werden (§ 11 Absatz 1 JArbSchG). Auch für Jugendliche gilt eine Mindestpausendauer von 15 Minuten.

Absatz 11 Unterabsatz 1 empfiehlt, dass die wöchentliche Ruhezeit mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden betragen sollte.

Eine entsprechende Regelung findet sich in Artikel 10 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 189. Insoweit wird auf die dortigen Ausführungen in der Denkschrift verwiesen.

Nach **Absatz 11 Unterabsatz 2** sollte der festgelegte wöchentliche Ruhetag von den Parteien gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen und unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse und der kulturellen, religiösen und sozialen Bedürfnisse der Hausangestellten einvernehmlich bestimmt werden.

In Deutschland besteht das verfassungsrechtliche Gebot der Sonntagsruhe (Artikel 140 GG i. V. m. Artikel 139 Weimarer Reichsverfassung – WRV), das im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz durch das Verbot der Sonntagsarbeit (§ 9 ArbZG, § 17 JArbSchG) einfachge-

setzlich untermauert ist. Der wöchentliche Ruhetag für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch für Hausangestellte ist somit in der Regel der Sonntag. Raum für einvernehmliche Abweichungen vom grundsätzlich zwingenden Verbot der Sonntagsarbeit besteht nur, insoweit ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand vom Verbot der Sonntagsarbeit vorliegt und deshalb ein Ersatzruhetag zu gewähren ist. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein Einvernehmen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bezug auf die Lage des Ersatzruhetages zu erzielen. Vielmehr kann der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens nach § 315 BGB, d. h. unter ausreichender Abwägung der Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und seiner eigenen Interessen, die Lage des Ersatzruhetages einseitig bestimmen.

Durch das grundsätzliche Verbot der Sonntagsarbeit wird auf die sozialen Belange der Beschäftigten, einschließlich der Hausangestellten, Rücksicht genommen. Die Festlegung des Sonntags als Ruhetag, der nach § 1 Nummer 2 ArbZG ausdrücklich auch der seelischen Erhebung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen soll, nimmt auch auf die Befriedigung religiöser und kultureller Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht.

Gemäß **Absatz 11 Unterabsatz 3** sollte, falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Kumulierung der wöchentlichen Ruhezeit über einen längeren Zeitraum als sieben Tage für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allgemein vorsehen, ein solcher Zeitraum 14 Tage für Hausangestellte nicht überschreiten.

Die Vorschrift konkretisiert Artikel 10 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 189 und macht deutlich, dass diese Regelung nicht davon ausgeht, dass in jeder Woche eine Ruhezeit von 24 aufeinanderfolgenden Stunden einzuhalten sei. Im Übrigen ist auf die Ausführungen in der Denkschrift zu Artikel 10 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 189 zu verweisen.

Absatz 12 empfiehlt, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Gründe bestimmen sollten, 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.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach § 5 Absatz 1 ArbZG Anspruch auf eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden. Jugendliche dürfen gemäß § 13 JArbSchG nach Beendigung der täglichen Arbeit nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden. Von diesen Regelungen darf nur in außergewöhnlichen Fällen, in denen etwa eine besondere, unvorhersehbare und vom Willen der Betroffenen unbeeinflussbare Situation vorliegt, die bei Untätigkeit einen unverhältnismäßig hohen Schaden mit sich bringt, und auch nur vorübergehend abgewichen werden (§ 14 ArbZG, § 21 JArbSchG). § 14 Absatz 3 ArbZG und § 21 Absatz 2 JArbSchG sehen außerdem vor, dass die ggf. in besonderen Fällen zu leistende Mehrarbeit innerhalb von sechs Monaten (für Erwachsene) bzw. drei Wochen (für Jugendliche) auszugleichen ist.

Nach **Absatz 13** sollte die Zeit, in der Hausangestellte Mitglieder des Haushalts in den Urlaub begleiten, nicht als Teil ihres Jahresurlaubs gelten.

Nach deutschem Recht ist Urlaub die Befreiung von der Arbeitspflicht zur selbstbestimmten Erholung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn Hausangestellte die Mitglieder des Haushalts in ihren Urlaub begleiten, dient dies nicht der selbstbestimmten Erholung und ist daher kein Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes.

Absatz 14 empfiehlt sicherzustellen, dass der Anteil des Entgelts, der in Form von Sachleistungen gezahlt werden kann, insgesamt begrenzt wird, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Entgelt nicht über Gebühr zu vermindern. Die Berechnung des Geldwerts der Sachleistungen ist nach objektiven Kriterien wie Marktwert, Selbstkostenpreisen oder behördlich festgesetzten Preisen vorzunehmen. Die Sachleistungen sind auf solche zu beschränken, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen der Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft. Muss ein/e Hausangestellte/r in einer vom Haushalt bereitgestellten Unterkunft wohnen, darf kein Abzug vom Entgelt in Bezug auf diese Unterkunft vorgenommen werden, es sei denn, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist damit einverstanden.

Gegenstände, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung hauswirtschaftlicher Arbeit haben, sind nicht als Sachleistung anzusehen und nicht vom Entgelt der Hausangestellten abzuziehen.

Die Arbeitsvergütung ist in Deutschland in Euro zu berechnen und auch auszuzahlen (§ 107 Absatz 1 GewO). Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Pfändungsfreibetrages in Geld erhalten. Die Anrechnung des Wertes der Sachleistungen hat zu den durchschnittlichen Selbstkosten zu erfolgen. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Sachleistungen können nur dann als Teil eines Arbeitsentgelts vereinbart werden, wenn dies dem Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht (§ 107 Absatz 2 GewO). Insoweit ist ein abstrakt objektiver Maßstab anzulegen. Nur solche Sachleistungen sind im Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die sie/er der Art nach sinnvoll nutzen oder verbrauchen kann. Die teilweise Entlohnung in Sachbezügen – auch die entgeltliche Überlassung einer Unterkunft an Hausangestellte – bedarf immer einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien. Hausangestellte können also Vereinbarungen ablehnen, die Gegenstände, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der hauswirtschaftlichen Arbeit haben, sowie deren Reinigung und Instandhaltung als Sachleistungen ansehen.

Hausangestellte sollten nach **Absatz 15** eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung des Gesamtentgelts einschließlich vorgenommener Abzüge erhalten. Ausstehende Zahlungen sollten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich geleistet werden. Auch sollten Hausangestellte nach **Absatz 16** im Fall der Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers nicht schlechter stehen als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nach deutschem Recht ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrech-

nung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts einschließlich Art und Höhe der Abzüge enthalten (§ 108 Absatz 1 GewO). Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist dieses ordnungsgemäß abzuwickeln. Hierzu gehört die Zahlung noch ausstehender Arbeitsvergütung. Urlaub, der während des Arbeitsverhältnisses nicht genommen wurde, ist in Geld abzugelten (§ 7 Absatz 4 BUrlG). Hausangestellte genießen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder dessen Tod den gleichen Schutz (z. B. durch die Regelungen der Insolvenzordnung und des Bürgerlichen Gesetzbuches) wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wohnen Hausangestellte nach **Absatz 17** in der Wohnung des Arbeitgebers, ist die Wohnraumüberlassung nach deutschem Recht unmittelbarer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (sog. Werksdienstwohnung). Der Arbeitgeber ist nach § 618 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch verpflichtet, die Wohn- und Schlafräume der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verpflegung so zu gestalten, wie es mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Absatz 18 verlangt, dass Hausangestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit eingeräumt werden sollen, damit sie sich eine neue Beschäftigung und Unterkunft suchen können. Deutschland erfüllt diese Empfehlung bereits. Nach deutschem Recht beträgt die Frist für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mindestens vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats, im Falle einer höchstens sechsmonatigen Probezeit mindestens zwei Wochen. Diese Frist gibt der/dem Hausangestellten die Möglichkeit, nicht nur eine neue Arbeitsstelle, sondern auch eine neue Unterkunft zu suchen. Soweit es um Freizeit zwecks Arbeitssuche geht, hat nach deutschem Recht eine gekündigte Arbeitnehmerin/ein gekündigter Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung zur Stellensuche in angemessenem Umfang.

Nach **Absatz 19 Buchstabe a** sollen die Mitglieder in Absprache mit den entsprechenden Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Maßnahmen ergreifen, um Hausangestellte zu schützen, indem arbeitsbezogene Gefahren und Risiken, soweit es praktisch durchführbar ist, beseitigt oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden, um Schäden, Erkrankungen und Todesfälle zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Arbeitsstätte Haushalt zu fördern.

Absatz 19 Buchstabe a konkretisiert Artikel 13 des Übereinkommens. Insoweit wird auf die entsprechenden Ausführungen zu Artikel 13 in der Denkschrift verwiesen.

Absatz 19 Buchstabe b empfiehlt im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens die Bereitstellung eines angemessenen und zweckmäßigen Aufsichtssystems einschließlich angemessener Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften.

Deutschland verfügt bereits jetzt über ein Aufsichtssystem, das die Voraussetzungen des Absatzes 19 Buchstabe b erfüllt. Insoweit wird auf die Ausführungen zu Artikel 17 in der Denkschrift verwiesen.

Absatz 19 Buchstabe c empfiehlt die Festlegung von Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Unfallstatistiken im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sowie von anderen Statistiken zur Unfallverhütung im Bereich des Arbeitsschutzes.

In der Bundesrepublik Deutschland werden die Hausangestellten als in der Gesetzlichen Unfallversicherung Versicherte in den Statistiken zum Arbeitsunfall-, Wegeunfall- und Berufskrankheiten-Geschehen erfasst. Entsprechende Zahlen werden in dem jährlichen Bericht der Bundesregierung „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ sowie jährlich von den Unfallversicherungsträgern veröffentlicht.

Absatz 19 Buchstabe d empfiehlt den Mitgliedern, Ratschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, einschließlich ergonomischer Aspekte und Schutzausrüstung, zu erteilen.

Zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erhalten die Hausangestellten von Seiten der für sie jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger spezielle auf ihren jeweiligen Arbeitsplatz abgestimmte Verhaltensanweisungen.

Absatz 19 Buchstabe e empfiehlt die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen sowie die Verbreitung von Richtlinien zu Anforderungen, die im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der hauswirtschaftlichen Arbeit gelten.

Auch dieser Empfehlung wird nach bestehender Rechtslage in Deutschland Rechnung getragen. Der Beruf der Hauswirtschafterin/des Hauswirtschafters ist ein in der Bundesrepublik Deutschland anerkannter Ausbildungsberuf. Gemäß § 4 Absatz 1 Ziffer 1.4 der Verordnung über die Berufsausbildung zur/zum Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter sind Kenntnisse und Fertigkeiten auch im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz verbindlicher Gegenstand der Berufsausbildung.

Absatz 20 Unterabsatz 1 empfiehlt, gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften Mittel in Erwägung zu ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber zu erleichtern, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind.

Dieser Empfehlung trägt Deutschland nach bestehender Rechtslage mit dem sogenannten Haushaltsscheckverfahren Rechnung. Dieses stellt eine inhaltlich vereinfachte und zeitlich gegenüber dem üblichen Verfahren gestreckte Meldung an die Einzugsstelle für die in einem privaten Haushalt beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar (§ 28a Absatz 7 bis 9 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV). Das Haushaltsscheckverfahren ist dabei allerdings an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Das Haushaltsscheckverfahren gilt auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, solange das Gesamtentgelt bei mehreren Beschäftigungen die 400-Euro-Grenze (bzw. für Beschäftigungen ab 2013 die 450-Euro-Grenze) nicht übersteigt.

Absatz 20 Unterabsatz 2 empfiehlt den Abschluss von einschlägigen bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen, um migrantischen Hausangestellten im Bereich der sozialen Sicherheit Gleichbehandlung sowie Zugang zu Ansprüchen und deren Wahrung oder Übertragbarkeit zu sichern.

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind auch migrantische Hausangestellte geschützt, unabhängig von Alter, Herkunft, Ausbildung und Einkommen. Im Bereich der ge-

setzlichen Rentenversicherung wird das Auslandsrentenrecht derzeit überarbeitet, um Angestellten aus Drittstaaten wie Inländern Gleichbehandlung und Übertragbarkeit ihrer Rentenansprüche zu gewährleisten. Im Bereich der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist nach § 41 i. V. m. § 23 Absatz 1 Satz 2 Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) gewährleistet, dass (frühere) migrantische Hausangestellte Gleichbehandlung und Zugang zu Ansprüchen erfahren. Eine Übertragbarkeit der Ansprüche ins Ausland ist aufgrund der Gleichbehandlung nicht möglich, da auch Inländer diese Ansprüche nur bei gewöhnlichem Aufenthalt im Inland haben. Im Bereich der Sozialhilfe haben (ehemals) migrantische Hausangestellte, die sich im Inland tatsächlich aufhalten, Ansprüche auf Hilfe bei Krankheit, Hilfe bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Hilfe zur Pflege nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) sowie weitere Sozialhilfeansprüche, wenn es im Einzelfall gerechtfertigt ist. Sofern sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis oder eines befristeten Aufenthaltstitels sind und sich voraussichtlich dauerhaft in Deutschland aufhalten, haben (ehemals) migrantische Hausangestellte Anspruch auf Sozialhilfe wie Inländer.

Soweit die deutschen Regelungen zur Sozialen Sicherheit Gleichbehandlung, Zugang und Wahrung/Übertragbarkeit von Ansprüchen gewährleisten, brauchen entsprechende neue/weitere internationale Abkommen daher nicht zwingend in Erwägung gezogen zu werden, sind aber – nach vorheriger Bedarfsprüfung – denkbar.

Absatz 20 Unterabsatz 3 empfiehlt, dass – unter anderem in Bezug auf den Beitrag der Arbeitgeber und Leistungsansprüche der Hausangestellten – der Geldwert von Sachleistungen für Zwecke der Sozialen Sicherheit gebührend berücksichtigt werden soll. Nach § 14 Absatz 3 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV bleiben für den Fall, dass das vereinfachte Verfahren mittels Haushaltscheck im Sinne von Ziffer 20 Absatz 1 der Empfehlung gewählt wird, Zuwendungen, die nicht in Geld gewährt worden sind, bei der Feststellung, was sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt gilt, grundsätzlich unberücksichtigt.

Allerdings werden Sachleistungen im Bereich bis 450 Euro genauso behandelt wie das Arbeitsentgelt. Auch wenn Arbeitsentgelt und Sachleistungen insgesamt den Wert von 450 Euro nicht überschreiten, sind geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse seit dem 1. Januar 2013 grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Haushaltshilfen haben aber die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben und die Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschreiten, bleibt es bei der Versicherungsfreiheit nach bis 2012 geltendem Recht. Wird die Entgeltgrenze von 450 Euro bzw. von 400 Euro (bei Altfällen während der Übergangsfrist) allein durch die Gewährung von zusätzlichen Sachleistungen überschritten, kommt der Gedanke der Verfahrensvereinfachung, Praktikabilität und Bürokratievermeidung zum Tragen, der dem Haushaltsscheckverfahren zugrunde liegt. Daher bleiben Sachleistungen in diesen Fällen unberücksichtigt.

Nach Auffassung der Bundesregierung berücksichtigt diese Ausgestaltung den Wert von Sachleistungen gebührend, sodass das deutsche Recht insoweit im Einklang mit der Empfehlung steht.

Nach **Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe a** sollten die Mitglieder zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz von Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise durch die Einrichtung einer Hotline mit Dolmetschdiensten.

In Deutschland wird derzeit das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ auf der Grundlage des im März 2012 in Kraft getretenen Hilfetelefontgesetzes (BGBl. I S. 448) eingerichtet. Zentrale Aufgabe des Hilfetelefons ist die kostenlose, unter einer einheitlichen Rufnummer erfolgende qualifizierte Beratung und Information der anrufenden Person zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen (z. B. häusliche Gewalt, Stalking, Zwangsverheiratung, Frauenhandel, Gewalt im Rahmen von Prostitution, Genitalverstümmelung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und spezielle Gewaltkontexte wie bei Migrantinnen und Frauen mit Beeinträchtigungen). Die Beratung erfolgt täglich 24 Stunden, anonym, vertraulich, barrierefrei und mehrsprachig. Bei Bedarf wird die anrufende Person für eine weitergehende Beratung an Hilfeeinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen vor Ort weitervermittelt. Das Hilfetelefon wird neben den gewaltbetroffenen Frauen auch Personen aus ihrem familiären und sozialen Umfeld und Personen zur Verfügung stehen, die beruflich oder ehrenamtlich mit der Beratung und Unterstützung und Intervention bei Gewalt gegen Frauen konfrontiert sind. Die Beratung erfolgt durch qualifizierte weibliche Fachkräfte. Diese Voraussetzungen stellen sicher, dass für von Gewalt betroffene Frauen ein niedrigschwelliger erster Schritt hin zur Verbesserung der Lebenslage ermöglicht wird. Die Freischaltung des Hilfetelefons ist für März 2013 geplant.

Nach **Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe b** sollten die Mitglieder im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens die Einrichtung eines Systems für Vorabbesuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt sind, in Erwägung ziehen. Hier wird auf die Ausführungen zu Artikel 17 des Übereinkommens verwiesen.

Nach **Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe c** sollten die Mitglieder zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz von Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise durch die Entwicklung eines Netzwerks von Notunterkünften.

In Deutschland gibt es nach dem Ergebnis einer im Rahmen des im August 2012 veröffentlichten „Berichts der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, der Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder“ erstellten Bestandsaufnahme 353 Frauenhäuser sowie mindestens 41 Schutzwohnungen, die zusammen mindestens 6 000 Plätze für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder bereitstellen. Jährlich werden dort etwa 15 000 bis 17 000 Frauen mit ihren Kindern, d. h. etwa 30 000 – 34 000 Personen, aufgenommen.

Die Zuständigkeit für das Vorhandensein einer ausreichenden Infrastruktur an Schutzunterkünften liegt bei den Bundesländern.

Die Versorgungsdichte mit Schutzunterkünften variiert im Bundesgebiet; tendenziell ist sie in den Stadtstaaten und großstädtischen Ballungsräumen höher als in ländlichen Räumen.

Nach **Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe d** sollten die Mitglieder zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen,

um Arbeitgeber für ihre Pflichten zu sensibilisieren; durch die Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken bei der Beschäftigung von Hausangestellten, arbeits- und einwanderungsrechtliche Pflichten gegenüber migrantischen Hausangestellten, Vollstreckungs- und Zwangsmaßnahmen bei Verstößen sowie Unterstützungsdiensten, die Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zur Verfügung stehen.

Die Bundesregierung bietet verschiedene Publikationen zum Thema Arbeitsrecht (z. B. BMAS-Broschüre „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“) an. Darin wird über die in Deutschland bestehenden Rechte und Pflichten für beide Vertragspartner aufgeklärt. Es können unter anderem Informationen zu den Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Arbeitszeit, Pausen bzw. zur Sonntagsarbeit abgerufen werden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stellen auf ihren Internetseiten ebenfalls zu diesen Themen Informationen bereit.

Die Sozialleistungsträger und ihre Verbände sind gesetzlich verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Bevölkerung über ihre Rechte und Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch aufzuklären (§ 13 Erstes Buch Sozialgesetzbuch – SGB I) und Einzelne zu beraten (§ 14 SGB I). Dazu gehört insbesondere auch die Aufklärung und Beratung der Arbeitgeber über ihre Arbeitgeberpflichten nach dem Sozialgesetzbuch. Speziell für den Bereich der Minijobs informiert die Minijob-Zentrale Arbeitgeber über ihre Pflichten via Internet, Broschüren und auch mit einem Faltblatt. Zu Jahresbeginn informiert die Minijob-Zentrale alle Minijob-Arbeitgeber über gesetzliche Änderungen. Verstöße gegen die Arbeitgeberpflichten nach dem Sozialgesetzbuch können sanktioniert werden.

Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe e nennt als weiteres Beispiel, wie der effektive Schutz von Hausangestellten insbesondere von zuwandernden Hausangestellten sichergestellt werden kann, den Zugang zu Klage- und Beschwerdemöglichkeiten, wobei entsprechende Möglichkeiten auch nach einer etwaigen Ausreise bestehen sollen. **Absatz 21 Unterabsatz 1 Buchstabe f** empfiehlt in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes für Hausangestellte, der Auskünfte erteilen kann über einschlägige Rechtsvorschriften, verfügbare Beschwerdemechanismen hinsichtlich des Arbeitsrechts als auch des Einwanderungsrechts und hinsichtlich des Rechtsschutzes gegen Verbrechen wie Gewalt, Menschenhandel und Freiheitsentzug.

Für das bundesdeutsche Recht ist hierzu auf die allgemeinen Regelungen zu Prozesskosten- und Rechtsberatungshilfe zu verweisen, wie sie durch Übernahme von Kosten für eine rechtsanwaltliche Vertretung oder Beratung bzw. durch öffentliche Beratungsangebote bei den Amtsgerichten Beratung und effektive Rechtsverfolgung, auch im Interesse von Hausangestellten, fördern.

In ihrer Zuständigkeit fördert die Bundesregierung seit 1999 die Vernetzung der Fachberatungsstellen für Betroffene des Frauenhandels und für Frauen, die Gewalt im Migrationsprozess erlebt haben, den bundesweiten Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess, KOK e. V. Hierzu können auch Hausangestellte gehören, die Unterstützung durch die Mitgliedsorganisationen des KOK erhalten. Inzwischen gibt es in jedem Bundesland mindestens eine Fachberatungsstelle, sodass ein flächendeckendes Angebot zur Verfügung steht.

Der KOK e. V. engagiert sich auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene, um Frauenhandel zu bekämpfen und setzt sich für die Verwirklichung der Menschenrechte von Migrantinnen ein.

Seit Juni 2009 führt das Deutsche Institut für Menschenrechte das Projekt „Zwangsarbeit heute“ durch, das die bessere Rechtsdurchsetzung von Betroffenen zum Ziel hat:

Eine im Vorfeld des Projektes durchgeführte Machbarkeitsstudie hat gezeigt, dass trotz rechtlicher Möglichkeiten in Deutschland derzeit nur eine bestimmte kleine Gruppe der Betroffenen von Menschenhandel ihre Ansprüche gerichtlich durchsetzen kann.

Die gerichtliche Geltendmachung ihrer Ansprüche stellt für die Betroffenen eine Belastung dar. Eine entscheidende Rolle kann hierbei das Unterstützungssystem übernehmen – beispielsweise die Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel, spezialisierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Migrations- und Frauenverbände sowie Gewerkschaften.

Nach **Absatz 21 Unterabsatz 2** sollten Mitglieder, die Herkunftsländer von migrantischen Hausangestellten sind, den effektiven Schutz der Rechte dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen, indem sie diese u. a. vor der Abreise über ihre Rechte unterrichten.

Das Auswandererschutzgesetz (AuswSG) soll eine objektive, sachgemäße Aufklärung über die Einreisemöglichkeiten und Lebensverhältnisse im Ausland gewährleisten und vor unüberlegten Auswanderungen, z. B. auch zum Zweck der Arbeit als Hausangestellte, schützen.

Die 19 Auswandererberatungsstellen werden von den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege unterhalten und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziell in Form der bundeszentralen Koordinierung durch das Raphaels-Werk e. V. unterstützt. Das Bundesverwaltungsamt stellt unter anderem Informationen über die Aus- und Rückwanderung bereit.

Zu Absatz 22

Es wird auf die Ausführungen zu Artikel 8 Absatz 4 des Übereinkommens verwiesen.

Absatz 23 fordert die Mitglieder auf, bewährte Praktiken in Bezug auf die private Arbeitsvermittlung zu fördern und dabei die Grundsätze des Übereinkommens Nr. 181 und der Empfehlung Nr. 188 über private Arbeitsvermittler zu berücksichtigen.

Deutschland hat das Übereinkommen Nr. 181 nicht ratifiziert, wird die Grundsätze des Übereinkommens jedoch bei der Förderung von bewährten Praktiken berücksichtigen.

Absatz 24

Es wird auf die Ausführungen zu Artikel 17 Absatz 3 der Denkschrift des Übereinkommens Nr. 189 verwiesen.

Nach **Absatz 25 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c** sollten Mitglieder die Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten fördern, den Bedürfnissen der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung tragen und sicherstellen, dass die Anliegen von Hausangestellten im Rahmen allgemeiner Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung wird derzeit ein Eckpunktepapier zur Förderung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen zwischen den Ressorts abgestimmt. Dabei werden u. a. Optionen zur Verbesserung der Qualifikation von Arbeitskräften in haushaltsnahen Dienstleistungen thematisiert. Aktuell wird im Rahmen einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) vergebenen Studie „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft – Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung“ gemeinsam mit den Verbänden der Hauswirtschaft und weiteren relevanten Akteuren ein marktfähiges Qualifizierungsangebot entwickelt, das den Bedarfen sowohl privater Haushalte als auch der Anbieter Rechnung trägt. Ziele sind die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen (Qualitätsgewinn), die Aufwertung des Tätigkeitsbereichs (Imagegewinn bei den Arbeitskräften), Vermittlung beruflicher Perspektiven z. B. für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. Dazu gehören ebenso Strategien zur Vermehrung und Verbreiterung der Angebote.

Nach **Absatz 25 Unterabsatz 2** sollten die Mitglieder geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die Statistikämter zu befähigen, wirksam die Daten zu erheben, die erforderlich sind, um eine effektive Politikgestaltung auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit zu unterstützen.

Sowohl die Statistik über die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten, die von der Minijobzentrale Knappschaff Bahn-See geführt wird, als auch die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit geben Auskunft über Entwicklung der Anzahl der legal Beschäftigten in diesem Arbeitsmarktsegment.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung wird derzeit ein Eckpunktepapier zur Förderung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen zwischen den Ressorts abgestimmt. Darin wird auch die Schaffung einer neuen Wirtschaftszweigklassifikation für „Haushaltsnahe Dienstleister“ thematisiert. Dies könnte zu mehr Transparenz über die Unternehmen und Beschäftigten in diesem Bereich beitragen.

Absatz 26 Unterabsatz 1 bis 3 empfiehlt den Mitgliedern zusammenzuarbeiten, um die wirksame Umsetzung des Übereinkommens und der Empfehlung sicherzustellen und den Schutz von Hausangestellten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene zu verbessern, insbesondere in Angelegenheiten, die die Prävention von Zwangsarbeit und Menschenhandel, den Zugang zur Sozialen Sicherheit, die Überwachung der Tätigkeiten von privaten Arbeitsvermittlern, die Personen für eine Tätigkeit als Hausangestellte/r in einem anderen Land anwerben, die Verbreitung von bewährten Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen. Außerdem wird die verstärkte internationale Zusammenarbeit zur Umsetzung des Übereinkommens empfohlen, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung.

Die Bundesregierung arbeitet in Bezug auf die Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und des Schutzes seiner Opfer auf vielfältige Weise mit anderen Staaten zusammen. Beispielhaft zu nennen ist zum einen die Zusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union, insbesondere im Netzwerk der nationalen Berichterstat-

terstellen und äquivalenter Mechanismen, aber auch im Rahmen von Projekten aus dem DAPHNE III Programm. Zum anderen ist die Kooperation im Rahmen der Ostseeratszusammenarbeit hervorzuheben. Deutschland hatte von Juli 2011 bis Juni 2012 den Vorsitz der Ostseeratsarbeitsgruppe Menschenhandel (Task Force Trafficking in Human Beings – TF-THB) inne. Die TF-THB hat unter deutschem Vorsitz den Schwerpunkt Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft bearbeitet und konnte durch die Akquise von EU-Mitteln aus dem ISEC II Programm das sog. Adstringo-Projekt auf finanziell gesicherte Füße stellen.

Durch ein Fachseminar in Zusammenarbeit mit dem DIMR und dem KOK e. V. unter deutschem Vorsitz wurde das Thema „Opferentschädigung, Zugang der Opfer zum Rechtssystem“ neu auf die Agenda der TF-THB gesetzt. Hier wird in Zukunft über grenzüberschreitende Maßnahmen in der Ostseeregion nachgedacht werden, die für alle Bereiche des Menschenhandels relevant sind.

Auch auf Ebene der Strafverfolgungsbehörden erfährt die nationale wie internationale Bekämpfung des Menschenhandels eine hohe Priorität. Neben Straftaten im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung wird hier auch zunehmend der Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft in den Blick genommen. Seit dem Jahr 2005 ist dieser als eigener Straftatbestand im deutschen Strafgesetzbuch verankert. Die Polizeien in Bund und Ländern arbeiten bei der Aufklärung solcher Taten eng mit ihren Partnern auf internationaler Ebene zusammen.

Deutschland arbeitet in den Feldern soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Armutsbekämpfung, Bildung und soziale Sicherung mit den Kooperationsländern der deutschen Entwicklungspolitik eng zusammen. Armut zu mindern, ist ein übergeordnetes Ziel der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Alle Maßnahmen, die das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) fördert, tragen – direkt oder indirekt – dazu bei, dieses Ziel zu erreichen.

Menschenrechte sind Leitprinzip deutscher Entwicklungspolitik. Zur Umsetzung der Inhalte des Übereinkommens, insbesondere soweit es den Schutz der Kernarbeitsnormen in Bezug auf Hausangestellte bezweckt, arbeitet Deutschland schon lange mit anderen Staaten und internationalen Organisationen zusammen. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit fördert beispielsweise seit Anfang der 1990er Jahre das internationale Programm zur Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) der Internationalen Arbeitsorganisation, das inzwischen in 88 Ländern aktiv ist.

Zur Förderung einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung konzentriert sich die deutsche Entwicklungszusammenarbeit darauf, wirtschaftspolitische Beratung zu leisten, privatwirtschaftliches Potenzial zu fördern und die Kooperationsländer beim Aufbau stabiler Finanzsysteme zu unterstützen. Mit Hilfe von beruflichen Bildungssystemen und funktionierenden Arbeitsmarktinstitutionen werden die Menschen in die Lage versetzt, an Wachstum und Wohlstand teilzuhaben. Die Maßnahmen in diesen Bereichen werden beschäftigungs- und armutsorientiert ausgerichtet und oft durch Maßnahmen der direkten Beschäftigungsförderung ergänzt. Nachhaltige Wirtschaftsentwicklung ist einer der am häufigsten zwischen der Bundesrepublik und ihren Kooperationsländern ver-

einbaren Schwerpunkte der Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere in Afrika und Asien. Zwischen 2003 und 2011 hat das BMZ dafür jährlich Zusagen in Höhe von durchschnittlich rund 627 Millionen Euro gegeben.

Die Förderung von Bildung ist ein wichtiger Schwerpunkt der deutschen Entwicklungspolitik. Deutschland orientiert sich bei der Arbeit im Bildungsbereich an den international vereinbarten Zielen. Neben den Kooperationsländern, in denen Bildung vereinbarter Schwerpunkt ist, fördert das BMZ Bildung in nahezu jedem Entwicklungsland, sei es im Bereich berufliche Bildung, im Schwerpunkt nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, außerhalb der vereinbarten Schwerpunkte, als Bestandteil in Vorhaben anderer Sektoren (z. B. Energie, Gesundheit, nachhaltige Wirtschaftsentwicklung), als Regionalvorhaben oder auch im Rahmen der nichtstaatlichen entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, z. B. durch Kirchen und politische Stiftungen. Nach Frankreich ist Deutschland aktuell das zweitgrößte Geberland im Bildungsbereich.

Deutschland engagiert sich in rund 20 Ländern für den Auf- und Ausbau sozialer Sicherungssysteme. Leitbild ist dabei die Entwicklung eines Systems, das menschenrechtlichen Kriterien folgt und allen Bevölkerungsschichten den Zugang zu unterschiedlichen Formen der sozialen Absicherung garantiert. Hauptzielgruppe sind arme und armutsgefährdete Menschen sowie schutzbedürftige Gruppen wie Kinder und Jugendliche, Frauen, Minderheiten, alte Menschen, Kranke und Menschen mit Behinderung. Soziale Sicherung ist ein Querschnittsthema der

deutschen Entwicklungspolitik. Das aktuelle Portfolio im Förderbereich Soziale Sicherung umfasst ein Volumen von 145 Mio. Euro für originäre Vorhaben der Sozialen Sicherung und von 312 Mio. Euro für Programme mit Sozialen Sicherungskomponenten inkl. originärer Vorhaben (Stand: Juni 2012).

Absatz 26 Unterabsatz 4 schlägt vor, im Rahmen der diplomatischen Immunität Politiken und Verhaltensregeln auch auf privates Hauspersonal bei Mitgliedern der diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen zu übertragen, um Verletzungen der Rechte von Hausangestellten zu verhindern und diesbezüglich auf bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene zusammenzuarbeiten.

Auch für privates Hauspersonal bei entsandten Mitgliedern der diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen in der Bundesrepublik Deutschland werden die hier generell für privates Hauspersonal geltenden sozial- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards bereits angelegt und in den Arbeitsverträgen festgeschrieben. Die Arbeitsverträge werden vor Einreise des Hauspersonals daraufhin überprüft. Die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen durch den Arbeitgeber wird anlässlich der Neuausstellung der jährlich zu verlängernden Protokollausweise bei einem persönlichen Gespräch mit den Hausangestellten überprüft.

Auf bilateraler und EU-Ebene finden bereits Abstimmungsprozesse statt; die Bundesregierung schätzt diese und die sich daraus entfaltende Multiplikatorenwirkung.