



**Verstärkte Bemühungen um  
menschenwürdige Arbeitsbedingungen für  
Hausangestellte in der EU: 10. Jahrestag des  
ILO-Übereinkommens zu den Rechten von  
Hausangestellten von 2011 (Nr. 189)**

**Europäische Veranstaltung**

**28. bis 29. Juni 2021**

## **Manuskript abgeschlossen im Juni 2021**

HAFTUNGSAUSSCHLUSS: Die in diesem Dokument dargelegten Informationen und Ansichten unterliegen der alleinigen Verantwortung der jeweiligen Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die offizielle Position der Mitglieder der C189 Allianz wider, namentlich der Europäische Dachverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen (EASPD), die Europäische Kommission, die Europäische Föderation der Gewerkschaften für Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT), die Europäische Föderation für Familienbeschäftigung und häusliche Pflege (EFFE), die Europäische Föderation für Dienstleistungen für Einzelpersonen (EFSI), die Internationale Föderation der Hausangestellten (IDWF), das ILO-Büro für die Europäische Union und die Benelux-Länder, die Plattform für Internationale Zusammenarbeit zu undokumentierten Migrant\*innen (PICUM) und UNI Europa. Keiner der C189 Partner oder eine in deren Namen handelnde Person kann für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Zum Zwecke der Zitierung sollte die jeweilige Publikation wie folgt referenziert werden: *C189 Europäische Allianz, 2021, Verstärkte Bemühungen um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte in der EU: 10. Jahrestag des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189).*

## Inhaltsverzeichnis

<b>Die C189 Europäische Allianz</b> .....	4
<b>I – Einleitung</b> .....	7
<b>II – Rahmenbedingungen für Arbeitsrecht und Sozialschutz: von Regulierungslücken bis zur vollständigen Umsetzung der ILO C189</b> .....	9
<b>III – Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in der Hausarbeit</b> .....	18
<b>IV – Herausforderungen, die sich durch das Aufkommen digitaler Plattformen ergeben</b> .....	20
<b>V – Ausländische Hausangestellte</b> .....	22
<b>VI – Weitere Schritte</b> .....	25
<b>Überlegungen zur akademischen Forschung</b> .....	26
Eine neue Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: die Möglichkeit, Pflege(haushalts)arbeit zu formalisieren .....	26
Stärkung der Rechte durch aktivistische Forschung mit Organisationen von Hausangestellten .....	30
Die Rolle des EU-Rechts bei der Förderung der Rechte von Hausangestellten: Fokus auf Arbeitszeiten .....	34
Die Auswirkungen des ILO-Übereinkommens für Hausangestellte C189 in Argentinien, Chile und Paraguay .....	40
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	44

## Die C189 Europäische Allianz

Die C189 Allianz ist eine informelle Gruppe von europäischen Interessenvertretern, die direkt und indirekt mit dem Sektor Hausarbeit befasst sind. Die Partner der C189 Allianz teilen die Ansicht, dass der 10. Jahrestag des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189) einen bedeutenden Meilenstein darstellt, um eine Bilanz der erzielten Fortschritte und der verbleibenden Probleme zu ziehen.

Mit der Veröffentlichung dieses Berichts, gemeinsamer Schriftstücke mit der Aufforderung zur Ratifizierung an die 19 Mitgliedstaaten, die noch nicht ratifiziert haben, und der Organisation der zweitägigen Online-Veranstaltung beabsichtigt die Allianz, konkrete Beispiele zu skizzieren, die die Mitgliedstaaten nutzen könnten, um die Situation von Arbeitnehmer\*innen im Bereich der privaten und hauswirtschaftlichen Dienstleistungen zu verbessern. Die Beteiligten beabsichtigen ferner, eine Gelegenheit zu bieten, die Zusagen zu Maßnahmen und Zusicherungen von zentralen Interessenvertretern zu präzisieren und eine Reihe von nationalen koordinierten Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Hausangestellten anzustoßen.

Die Partner der C189 Allianz sind:

- [EASPD – Europäischer Dachverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen](#)

Der Europäische Dachverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen ist ein gemeinnütziger europäischer Dachverband, der 1996 gegründet wurde und derzeit über 17.000 Sozial- und Gesundheitsdienste für Menschen mit Behinderungen vertritt. Der EASPD fördert die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen durch effektive und qualitativ hochwertige Dienstleistungssysteme.

- [Europäische Kommission](#)

Die Europäische Kommission ist das exekutive Organ der Europäischen Union (EU). Sie hilft bei der Gestaltung der EU-Gesamtstrategie, schlägt neue EU-Vorschriften und Strategien vor, überwacht deren Umsetzung und verwaltet den EU-Haushalt. Sie spielt darüber hinaus eine wesentliche Rolle bei der Förderung der internationalen Entwicklung und der Bereitstellung von Hilfen. Die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit ist zuständig für die EU-Politik in den Bereichen Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen, Arbeitskräftemobilität und die damit verbundenen EU-Förderprogramme.

- [EFFAT – Europäische Föderation der Gewerkschaften für Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus](#)

Als europäischer Gewerkschaftsverband, der 120 nationale Gewerkschaften aus 35 europäischen Ländern vertritt, verteidigt die EFFAT die Interessen von mehr als 25 Millionen Arbeitnehmer\*innen, die in der Landwirtschaft, in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Bereich der Hausarbeit beschäftigt sind. Die EFFAT ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) und der europäischen Regionalorganisation der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering-, Tabak- und anverwandter Arbeitnehmerverbände (IUL).

- **EFFE – Europäische Föderation für Familienbeschäftigung und häusliche Pflege**

Die Europäische Föderation für Familienbeschäftigung und häusliche Pflege (EFFE) ist einer der Akteure im Bereich der persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (PHS) auf EU-Ebene und vertritt die Mitglieder als nationale Organisationen von Haushalten als Arbeitgeber sowie von Hausangestellten und Kinderbetreuer\*innen.

Die im Jahr 2012 gegründete EFFE setzt sich speziell für die Anerkennung und den Ausbau des Direktbeschäftigungsmodells (auch Heim- oder Familienarbeit genannt) auf europäischer Ebene ein. Dieses Modell zeichnet sich durch ein vertragliches Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen aus, ohne jegliches Handels- oder Gewinnerzielungsstreben.

- **EFSI – Europäische Föderation für Dienstleistungen für Einzelpersonen**

Die EFSI ist das Sprachrohr der Branche für persönliche und haushaltsbezogene Dienstleistungen auf europäischer Ebene und vertritt nationale Verbände, Arbeitgeberorganisationen, PHS-Anbieter und Unternehmen, die an der Entwicklung von persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (PHS) in Europa beteiligt sind. Die EFSI ist durch ihre Mitglieder in 21 EU-Mitgliedstaaten vertreten.

- **IDWF – Internationale Föderation der Hausangestellten**

Die IDWF ist eine mitgliederbasierte Organisation von Hausangestellten und Haushaltshilfen. Als Hausangestellte\*r oder Haushaltshilfe wird jede Person bezeichnet, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Hausarbeiten verrichtet. Die IDWF ist der Überzeugung, dass Hausarbeit tatsächliche Arbeit ist und dass alle Hausangestellten und Haushaltshilfen dieselben Rechte verdienen wie alle anderen Arbeitnehmer\*innen. Ihr Ziel ist es, eine starke, demokratische und vereinte globale Organisation für Hausangestellte aufzubauen, um die Rechte von Hausangestellten weltweit zu schützen und zu fördern.

Im April 2021 zählte die IDWF 81 Mitgliedsorganisationen aus 63 Ländern, die mehr als 590.000 Hausangestellte und Haushaltshilfen vertreten. Die meisten sind in Gewerkschaften organisiert, andere in Verbänden, Netzwerken und Arbeitergenossenschaften.

- **ILO-Büro für die Europäische Union und die Benelux-Länder**

Die Internationale Arbeitsorganisation ist die UN-Agentur für die Arbeitswelt. Sie definiert internationale Arbeitsstandards, fördert die Arbeitsrechte und setzt sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die Verbesserung des Sozialschutzes und die Stärkung des Dialogs über arbeitsbezogene Fragen ein.

Das ILO-Büro für die Europäische Union und die Benelux-Länder vertritt die Internationale Arbeitsorganisation zum einen gegenüber den Benelux-Ländern (Belgien, Niederlande und Luxemburg) und zum anderen gegenüber den Institutionen der Europäischen Union, insbesondere gegenüber der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, dem Ministerrat und dem Europäischen Rat. Das Büro entwickelt in proaktiver Weise die strategische Partnerschaft zwischen der ILO und der EU, sowohl als regionaler als auch als globaler Akteur.

- **PICUM – Plattform für Internationale Zusammenarbeit zu undokumentierten Migrant\*innen**

Die Plattform für Internationale Zusammenarbeit zu undokumentierten Migrant\*innen (PICUM) repräsentiert ein Netzwerk von 168 Mitgliedsorganisationen in 34 Ländern, die sich für soziale

Gerechtigkeit und Menschenrechte für undokumentierte Migrant\*innen einsetzen. Durch die Zusammenführung verschiedenster Erfahrungswerte und Kompetenzen stellt die PICUM eine Verbindung zwischen den lokalen Realitäten und den Debatten auf politischer Ebene her.

- **UNI Europa**

UNI Europa ist der europäische Gewerkschaftsverband für 7 Millionen Arbeitnehmer\*innen im Dienstleistungssektor. Der Gewerkschaftsverband vertritt die Branchen, die das Rückgrat des wirtschaftlichen und sozialen Lebens in Europa bilden. UNI Europa hat seinen Hauptsitz im Herzen von Brüssel und vertritt 272 nationale Gewerkschaften in 50 Ländern, darunter: Handel, Banken, Versicherungen und Zentralbanken, Glücksspiel, Grafik und Verpackung, Haar- und Schönheitspflege, Informations- und Kommunikationstechnologiedienstleistungen, Medien, Unterhaltung und Kunst, Postdienste und Logistik, private Pflege und Sozialversicherung, Gebäudereinigung und privater Sicherheitsdienst, Berufssport und Freizeit, Fach- und Führungskräfte und Leiharbeiter\*innen.

## I – Einleitung

Im Juni 2021 jährt sich die Verabschiedung des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189) zum zehnten Mal. Das Übereinkommen definiert Hausarbeit als jede Arbeit, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses und auf beruflicher Grundlage in einem oder mehreren Haushalten zur Erbringung von Dienstleistungen hauptsächlich zugunsten der Bedürfnisse von Haushaltsmitgliedern geleistet wird, und legte eine Reihe historischer internationaler Standards vor, die auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor abzielen.

**Nahezu 9,5 Millionen Hausangestellte** – auf EU-Ebene auch dem Bereich „persönliche und haushaltsbezogene Dienstleistungen“ (PHS) zugeordnet – **arbeiten in den 27 Mitgliedstaaten der EU – 90 % davon sind Frauen**<sup>1 2</sup>. Arbeitnehmer\*innen, die bezahlte Hausarbeit leisten, sind keine homogene Gruppe von Arbeitnehmern. Die Arbeitnehmer\*innen unterscheiden sich in ihren Arbeitsarrangements, Beschäftigungsverhältnissen und den von ihnen ausgeführten Aufgaben sowie in ihrer Nationalität, ihrem Aufenthaltsstatus und auf persönlicher Ebene. Von ihnen sind **6,3 Millionen angemeldet, während mindestens 3,1 Millionen nicht angemeldet tätig sind**<sup>3</sup>. Dieser Sektor ist auf mobile Arbeitskräfte und Wanderarbeitnehmer\*innen aus der EU angewiesen, von denen zahlreiche systematischen Arbeitsrechtsverletzungen und in einigen Fällen auch Gewalt und anderem Missbrauch ausgesetzt sind. Dieser Sektor stellt eine wachsende Industrie dar<sup>4</sup>, deren Arbeitnehmer\*innen ohne Beachtung keine existenzsichernden Löhne verdienen werden. Einige von ihnen werden auch in Zukunft nicht ihren Lebensunterhalt bestreiten und keine effektive soziale Absicherung genießen können. Bisher haben acht EU-Mitgliedstaaten<sup>5</sup> das Übereinkommen ratifiziert. Ungeachtet der weltweiten Mobilisierung infolge seiner Anwendung<sup>6</sup> bleibt die Verbesserung der Rechte von Hausangestellten und Pflegekräften in Europa mehr denn je ein brisantes Thema.

Mit diesem Bericht möchten die Partner der C189 Allianz einen Überblick über die zentralen Herausforderungen geben, mit denen der Sektor Hausarbeit konfrontiert ist, und gleichzeitig einigen

---

<sup>1</sup> Lebrun; JF. (2020).

<sup>2</sup> In ihrem globalen Bericht über Hausarbeit 2021 schätzt die ILO, dass es in Nord-, Süd-, West- und Osteuropa 2,7 Millionen Hausangestellte gibt. Die Differenz zu der hier angegebenen Zahl ist auf methodische Unterschiede zurückzuführen, da die Schätzungen der ILO aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Mikrodaten zu Berufen (ISCO-Codes) auf der vierstelligen Ebene keine über Dienstleister beschäftigten Hausangestellten enthalten. Die von Jean-François Lebrun vorgelegten statistischen Schätzungen, auf denen dieser Bericht basiert, umfassen sowohl von Haushalten als auch von Dienstleistern beschäftigte Hausangestellte. Weitere Informationen siehe ILO (2021) und Lebrun, JF. (2020).

<sup>3</sup> Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit ist definiert als jede bezahlte Tätigkeit, die ihrer Art nach rechtmäßig ist, den Behörden jedoch nicht gemeldet wird. Es ist anzumerken, dass auf internationaler Ebene nicht angemeldete Erwerbstätigkeit üblicherweise als „informelle Arbeit“ bezeichnet wird.

<sup>4</sup> Die alternde Bevölkerung und die dokumentierte Tendenz, lieber zu Hause als in Einrichtungen zu altern, ist einer der Hauptgründe für die steigende Nachfrage nach PHS. Weitere Informationen siehe Eurofound (2013).

<sup>5</sup> Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien, Malta, Portugal und Schweden – von insgesamt 32 Ländern weltweit, die das Übereinkommen ratifiziert haben.

<sup>6</sup> So etwa die Zusammenarbeit zwischen der ILO und der EU im Rahmen verschiedener Projekte zum Thema Hausarbeit, der Beschluss des Rates vom 28. Januar 2014, der die Mitgliedstaaten ermächtigt, das Übereinkommen im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren, oder die unter deutschem Vorsitz angenommenen Schlussfolgerungen des Rates vom Dezember 2020, in denen die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die Bedeutung des Übereinkommens Nr. 189 für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Rechte von Hausangestellten zu berücksichtigen.

Organisationen und Forschern die Möglichkeit bieten, ihre aktuelle Arbeit hervorzuheben<sup>7</sup>. Dieser soll durch die Globale Studie der ILO mit dem Titel „*Realisierung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte: Fortschritte und Perspektiven zehn Jahre nach der Verabschiedung des Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189)*“ und die Diskussionen während der geplanten Online-Veranstaltung am 28. und 29. Juni 2021 ergänzt werden und bietet zahlreiche Referenzen zur ausführlicheren Lektüre. Der Bericht hebt den Willen zur Zusammenarbeit zwischen den Partnern der Allianz hervor und legt den Grundstein für greifbare Veränderungen für die Zukunft, die den Arbeitnehmer\*innen zugutekommen werden.

---

<sup>7</sup> Nur Sachverständige, die dem zwischen Januar und März 2021 veröffentlichten Aufruf zur Einreichung von Beiträgen gefolgt sind, wurden eingeladen, zu diesem Bericht beizutragen.



## II – Rahmenbedingungen für Arbeitsrecht und Sozialschutz: von Regulierungslücken bis zur vollständigen Umsetzung der ILO C189

Die Arbeit im Bereich der persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (PHS) und damit auch die Hausarbeit wurde bislang oft aus dem traditionellen Rahmen der Arbeitsbeziehungen ausgeschlossen. **Die hohe Anzahl von Frauen in diesem Sektor, gepaart mit der historischen Vorstellung, dass diese Arbeit unentgeltlich geleistet wird, hat dazu geführt, dass dieser Sektor nicht in den gesetzlichen Rahmen einbezogen wurde.** Die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189) ist der erste Schritt zur formalen Anerkennung des Sektors. Damit werden Türen geöffnet, um Hausangestellte in denselben Status zu erheben wie andere Arbeitnehmer\*innen aus anderen Sektoren. Von den 6,3 Millionen gemeldeten Hausangestellten, die Europa zählt, genießen fast 2 Millionen nicht dieselben Arbeitsrechte und denselben sozialen Schutz wie andere Arbeitnehmer\*innen in ihrem jeweiligen Land<sup>8</sup> <sup>9</sup>. Mehrere politische Maßnahmen und andere Initiativen haben in den letzten 10-15 Jahren darauf abgezielt, die Rechte von Hausangestellten zu stärken, wobei das ILO-Übereinkommen zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189) wahrscheinlich die bedeutendste ist. Es legt unter anderem fest, dass Hausangestellte dieselben Rechte haben müssen wie andere Arbeitnehmer\*innen.

**In mehreren EU-Ländern wurden bedeutende Anstrengungen unternommen, um nicht angemeldete Arbeitsplätze in diesem Sektor in reguläre Arbeitsplätze umzuwandeln, die von einem wirksamen Arbeitsrecht und Sozialschutz profitieren.** Dies geschah vor allem durch öffentliche Subventionen für professionelle Dienstleister, sozio-fiskalische Anreize für Haushalte, Steuer- und Sozialversicherungsbefreiungen oder Online-Meldeplattformen, um die Meldung von Arbeitnehmer\*innen durch Endverbraucher zu ermöglichen. Es gibt jedoch weiterhin erhebliche Defizite bei Rechten und Schutzmaßnahmen, Investitionen und Regulierung.

Hausangestellte sehen sich schlechten Arbeitsbedingungen und Unsicherheiten ausgesetzt, die mit Schutzlücken im System des wirtschaftlichen und sozialen Beistands zusammenhängen. Dazu gehören Lücken in den Bereichen Arbeitsrechte, Sozialschutz, Vertretung und Durchsetzung von Rechten<sup>10</sup>. Das Nichtvorhandensein von Tarifverhandlungsstrukturen in diesem Sektor trägt zu Lücken in der Deckung und einem Mangel an effektiver Umsetzung bei. Ein hohes Maß an Informalität in der Hausarbeit ist mitunter auf allgemeine Ausnahmeregelungen und Lücken zurückzuführen und oft das Ergebnis von Defiziten bei der Umsetzung. **Zahlreiche Länder haben spezielle gesetzliche Regelungen für Hausarbeit eingeführt.** Zwar können spezifische Regelungen zur Anpassung an den Sektor sinnvoll sein, doch existieren etliche<sup>11</sup> hauptsächlich, um die Kosten für die Beschäftigung von Hausangestellten zu senken, und sie sind diskriminierend, meist verbunden mit schlechten Arbeitsbedingungen (z. B. übermäßige Arbeits- oder Bereitschaftszeiten) und weniger Rechten (aufgrund geringerer Sozialbeiträge)<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Lebrun, JF. (2020).

<sup>9</sup> Die 2 Millionen sind eine Schätzung der Anzahl der Hausangestellten, die nicht in gleichem Maße wie andere Arbeitnehmer\*innen einen gesetzlichen Schutz genießen. Hinzu kommen die Hausangestellten, die trotz eines zufriedenstellenden gesetzlichen Rahmens nicht in den Genuss einer effektiven Verwirklichung ihrer Rechte kommen. Für die Letztgenannten gibt es bisher keine Schätzung.

<sup>10</sup> Weitere Informationen zum Analyserahmen für Schutzlücken siehe Grimshaw et al. (2016) und die Anwendung auf den Sektor der Hausarbeit von Ramos Martin, N. und Munoz Ruiz, A. (2020).

<sup>11</sup> Beispielsweise die spanische Sonderregelung für Hausangestellte, die keinen Zugang zu Arbeitslosengeld gewährt, oder das deutsche *Bürgerliche Gesetzbuch* (BGB), das Arbeitszeitregelungen für Hausangestellte ausschließt.

<sup>12</sup> Siehe Ramos Martin, N. und Munoz Ruiz, A. (2020).

Hausangestellte sind von der COVID-19-Pandemie besonders betroffen. Schätzungen der ILO zeigen, dass in Nord-, Süd- und Westeuropa in der Frühphase der Pandemie 37 % der Hausangestellten signifikant beeinträchtigt wurden. Mitte April 2021 stieg die Zahl auf 50 %. (Siehe ILO 2020)

Seit dem Ausbruch der Pandemie wurde die essenzielle Rolle der Hausangestellten bei der Bereitstellung direkter und indirekter Pflegeleistungen für die am meisten gefährdeten Menschen betont und anerkannt. **Die COVID-19-Krise machte außerdem deutlich, dass noch immer eine dringende normative Intervention erforderlich ist, um allen Hausangestellten Zugang zu jenem grundlegenden sozialen Schutz zu gewähren, den jeder Arbeitnehmer und jede**

**Arbeitnehmerin verdient**, wenn er/sie aus Gründen, die sich seiner/ihrer Kontrolle entziehen, nicht in der Lage ist zu arbeiten oder wenn er/sie erwerbslos wird oder das Rentenalter erreicht. Frauen sind besonders von Altersarmut bedroht<sup>13</sup>. Bei der hohen Anzahl von Frauen in diesem Sektor, die kaum Zugang zu sozialer Sicherheit haben, besteht sofortiger Handlungsbedarf, um die Verarmung von älteren Frauen abzuwenden. Es ist ferner von entscheidender Bedeutung, die besondere Situation von Wanderarbeitnehmer\*innen hervorzuheben, die Familien in anderen Ländern unterstützen und sowohl in den Ländern, in denen sie leben und arbeiten, als auch in ihren Herkunftsländern einen

### Die Ad-PHS-Plattform

Zwischen Dezember 2018 und Dezember 2020 trugen die Projektpartner von *Advancing Personal and Household Services* (Ad-PHS) zur Schaffung einer zentralen Anlaufstelle bei, die Behörden bei der Entwicklung ihrer PHS-Richtlinien unterstützt, anleitet und berät.

Das Projekt stärkte das allgemeine Wissen bezüglich PHS in der gesamten EU und verbesserte das Verständnis für den Kontext und die Vorschriften in den 21 EU-Mitgliedstaaten. Im Rahmen einer Reihe von Workshops und Seminaren ermöglichte das Projekt zentralen nationalen Akteuren, Wissen über den Sektor auszutauschen und das Bewusstsein für bestimmte Situationen zu schärfen.

Für Behörden und nationale PHS-Akteure wurde eine Reihe von maßgeschneiderten Leitlinien zu digitalen Plattformen und Netzwerken, Arbeitnehmerkooperativen, Dienstleistungsscheckprogrammen, Tarifverhandlungen und Strukturen des sozialen Dialogs, Rechten und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen sowie zur Professionalisierung entwickelt. Diese Leitlinien, die sowohl einen theoretischen Überblick als auch praktische Ratschläge für die Entwicklung und Verbesserung von PHS-Richtlinien bieten, wurden verwendet, um die Überlegungen auf nationaler Ebene über verbesserungswürdige Bereiche und die bestehenden Herausforderungen und Hindernisse anzugehen.

Basierend auf den Ergebnissen des Ad-PHS-Projekts gründeten mehrere EU-Interessengruppen die C189 Allianz. Ausgehend von der Ansicht, dass weitere Anstrengungen auf europäischer und nationaler Ebene erforderlich sind, streben die Beteiligten eine Stärkung der Ad-PHS-Plattform an.

Weitere Informationen: [www.ad-phs.eu](http://www.ad-phs.eu)

©Ad-PHS



<sup>13</sup> Siehe Eurostat (2020).

Beitrag zu den sozialen Sicherungssystemen leisten. Darüber hinaus müssen Maßnahmen ergriffen werden, um ihnen einen angemessenen sozialen Schutz und angemessene Löhne zu garantieren.

Überdies **haben zahlreiche Länder spezielle Regelungen für Gelegenheitsarbeit eingeführt, nach denen Arbeitgeber von bestimmten Pflichten befreit sind, einschließlich der Verpflichtung, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin anzumelden, wenn die entsprechende Dienstleistung unregelmäßig oder unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts** (z. B. 4 Stunden pro Woche) **erbracht wird**. Zwar mögen die Ziele solcher Ausnahmeregelungen aus der Sicht des Anwenders verständlich sein, aus der Sicht der Hausangestellten, die unter diesem Status bei verschiedenen Arbeitgebern tätig sein können, ist dies jedoch kaum der Fall.

Die mit der Regulierung des Sektors verbundenen Schwierigkeiten stehen in direktem Zusammenhang mit seinen inhärenten Eigenschaften:

- **Hausarbeit variiert erheblich in Bezug auf den Arbeitsinhalt**, da Hausangestellte sowohl direkte (Pflege von älteren Menschen, Personen mit Behinderungen oder Kindern) als auch indirekte Pflege (Reinigung, Haushaltsführung) in Haushalten leisten. In dieser Hinsicht ist die ILO der Ansicht, dass Hausangestellte zu den Pflegekräften zählen<sup>14</sup>.
- **Multiple Arbeitsarrangements** (live-in, live-out, ein oder mehrere Arbeitgeber) **und verschiedene Beschäftigungsverhältnisse** (Vermittlungsagenturen, Anbieterorganisationen, Verträge mit Endverbrauchern oder Hausangestellte, die als Selbstständige tätig sind) **können zu Beschäftigungsinstabilität beitragen**. Die Arbeitnehmer\*innen arbeiten oftmals allein und haben keinen Kontakt zu ihren Kolleg\*innen, weshalb sie nicht in der Lage sind, Einfluss zu nehmen, Informationen und technische Fähigkeiten auszutauschen oder sich bei gemeinsamen Herausforderungen zu verbinden. Ähnlich verhält es sich, wenn der Arbeitgeber gleichzeitig der Endverbraucher ist, der für ein paar Stunden pro Woche im Haushalt unterstützt wird. Diese Person hat möglicherweise Schwierigkeiten, die zahlreichen Pflichten zu erfüllen, die mit der Tätigkeit als Arbeitgeber verbunden sind, zumal er oder sie auch zu einer schutzbedürftigen Gruppe gehören könnte. In einigen Fällen stehen beide Parteien vor enorm hohen Hürden und bedürfen gemeinsamer Unterstützung.
- **Der Arbeitsplatz ist das Zuhause von Empfängern von Pflegedienstleistungen, was bedeutet, dass Hausangestellte unsichtbar sind**. Dies erschwert die Überwachung ihrer Situation durch Regierungen und Sozialpartner. Die Arbeitgeber sind voneinander abgeschottet; sie sind nicht verpflichtet, einer Arbeitgebervereinigung beizutreten oder sich gar mit einer Arbeitgebervereinigung über Branchenstandards und -praktiken zu beraten. Hausarbeit ist zudem ein Sektor, in dem typischerweise ein Machtungleichgewicht zwischen den Arbeitnehmer\*innen und den Endverbrauchern besteht, was die Arbeitnehmer\*innen einem erhöhten Risiko, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt), Ausbeutung und Verletzlichkeit aussetzt, insbesondere live-in-Arbeiter\*innen und Wanderarbeitnehmer\*innen. Organisationen von Hausangestellten und von Arbeitgebern von Hausangestellten könnten den Prozess der Angleichung der

---

<sup>14</sup> Gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 189 sind Hausangestellte solche Arbeitnehmer\*innen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und auf beruflicher Basis in oder für einen oder mehrere private Haushalte tätig sind. Statt die Hausarbeit nach Aufgaben zu definieren, besteht das Unterscheidungsmerkmal der Hausarbeit im Arbeitsplatz. Die Zuordnung der Hausangestellten zu den Pflegekräften trägt somit der Tatsache Rechnung, dass zur Pflege nicht nur die persönliche Pflege gehört, sondern auch beziehungsunabhängige, indirekte Pflegearbeiten wie Putzen und Kochen, die die notwendigen Voraussetzungen für die persönliche Pflege schaffen. Siehe ILO (2018).

Lohnuntergrenzen erleichtern und vergleichbare Arbeitsbedingungen in diesem Sektor schaffen.

- **Der Sektor leidet unter der kulturellen Annahme, dass Hausarbeit ungelernt und kein Beruf ist, sondern nur das, was Frauen oft unbezahlt leisten.** Pflegekompetenzen werden oft nicht von Berufsverbänden anerkannt, sodass die Arbeitnehmer\*innen keine Anerkennung für ihre vielfältigen Fähigkeiten erhalten. Wanderarbeitnehmer\*innen sehen sich außerdem größeren Herausforderungen gegenüber, damit ihre ausländischen Qualifikationen akzeptiert und anerkannt werden. Zahlreiche Fähigkeiten sind darüber hinaus implizit oder nicht aufgabenorientiert. Bedenken Sie zum Beispiel, dass emotionale und relationale Pflege, ein wesentlicher Aspekt der täglichen Pflege, von den derzeitigen Systemen völlig unterbewertet bleibt. Diese und andere Probleme führen oft dazu, dass einige Arbeitgeber sich nicht als Arbeitgeber verstehen und daher die formale Arbeitgeberrolle nicht wahrnehmen.

Der Sektor ist daher von einer **Fragmentierung des für die Arbeitnehmer\*innen geltenden Rechtsrahmens und der Komplexität der Vorschriften geprägt**. Arbeitnehmer\*innen in ein und demselben Rechtsraum sind oft mit einer Vielzahl von Herausforderungen und Arbeitsbedingungen konfrontiert, die keinerlei Regulierung unterliegen. Die derzeitigen gesetzlichen Hindernisse machen es Arbeitgebern und Gewerkschaften unmöglich, branchenweite Verhandlungen zu führen und verfestigen die derzeitigen Ungleichheiten. Verbesserungen des gesetzlichen Rahmens werden in der Praxis nicht zwangsläufig umgesetzt und eine vollständige Umsetzung der Rechte von Hausangestellten erfordert in der Regel eine starke Beteiligung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft, sowie innovative Lösungen. Vor diesem Hintergrund werden branchenspezifische Tarifverhandlungen und ein sinnvoller sozialer Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern die Rechte der Arbeitnehmer\*innen stärken und die Arbeitgeber dabei unterstützen, faire und sichere Arbeitsplätze zu schaffen.

## Kümmern wir uns um die Hausarbeit(er) – Belgien

Sicher zurück an die Arbeit! Dies ist die größte Herausforderung, der sich die Dienstleistungsscheck-Unternehmen seit dem Beginn der Corona-Pandemie stellen müssen. Mit Unterstützung zahlreicher interner und externer Präventionsexperten und Virologen entwickelte Group Daenens einen Schulungs- und Präventionsrahmen, um in Zeiten von COVID-19 eine sichere und nachhaltige Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Die Kampagne richtete sich sowohl an Kunden als auch an Hausangestellte und zielte auf eine nachhaltige Verhaltensänderung ab. Von Anfang an hielten sie es für wichtiger, ihren Leuten das richtige Verhalten in Form von sozialer Distanzierung, Händewaschen, Nieshygiene und angemessenem Gebrauch von Schutzmaterialien zu vermitteln. Als Teil der Kampagne, entwickelten sie:

- visuelle Infokarten in 8 Sprachen, um Hausangestellte auf eine eindeutige Weise zu informieren
- visuelle Leitlinien über die Erbringung häuslicher Dienstleistungen und Grundprinzipien coronasicheren Verhaltens einschließlich der Aufmerksamkeit bei herzlichen Beziehungen
- persönliches Coaching der Hausangestellten zu den Leitlinien, gefolgt von monatlichen Sitzungen zur Besprechung ihrer täglichen Umsetzung
- den Film „A corona proof working day“ (Ein coronasicherer Arbeitstag) und dessen Storyboard
- Büroeinrichtung – Aufkleber und Folien mit hilfreichen Abbildungen zur Sicherung des Büros
- einen zentralen Chat mit einem 12-köpfigen Team, das Fragen von Hausangestellten auf Niederländisch, Französisch, Englisch und Polnisch beantwortet. Dieser soll zwar den Kontakt mit den Koordinator\*innen nicht ersetzen, bietet den Hausangestellten aber eine zusätzliche Möglichkeit, Fragen zu stellen, Zweifel oder Bedenken zu äußern oder schnell Hinweise und Erklärungen zu erhalten
- aktuelle Fragen und Antworten zum Virus selbst sowie zu finanziellen, verwaltungstechnischen und sicherheitsrelevanten Themen

Weitere Informationen: [www.safelybacktowork.eu](http://www.safelybacktowork.eu)

The infographic is divided into five main sections, each with icons and text in three languages: Dutch, French, and English.

- Thuis - À la maison - At home:** Focuses on personal hygiene and safety at home. Includes instructions like "Wash your hands with soap and water" and "Avoid touching your face".
- Op weg naar de klant - En route vers le client - On your way to the client:** Focuses on safety during transport. Includes instructions like "Wash your hands with liquid soap" and "Avoid touching surfaces".
- Bij de klant thuis - Chez le client - At the client's house:** Focuses on safety at the client's home. Includes instructions like "Wash your hands with liquid soap" and "Avoid touching surfaces".
- Vervoer naar huis - Retour à la maison - Going home:** Focuses on safety during transport. Includes instructions like "Wash your hands with liquid soap" and "Avoid touching surfaces".
- Thuis - Chez soi - At home:** Focuses on relaxation and safety at home. Includes instructions like "Wash your hands with liquid soap" and "Avoid touching surfaces".

©Group Daenens

## The Great Care Co-op – Irland

The Great Care Co-op ist Irlands erste von Pflegekräften geführte und prämierte Genossenschaft. Es handelt sich um ein völlig neues Konzept der häuslichen Pflege, das im Jahr 2020 von einer Gruppe von 9 Migrantinnen gegründet wurde, die zusammen über 70 Jahre Berufserfahrung in der Pflege haben.

Das Projekt ist ein Beispiel dafür, wie großartige Pflege und menschenwürdige Arbeitsbedingungen aussehen sollten, indem es menschenwürdige und nachhaltige Arbeitsplätze schafft und ein lebenswertes Altern unterstützt, bei dem die betreuten Menschen weiterhin in ihren häuslichen Umgebungen und Gemeinden leben können. The Great Care Co-op investiert in Pflegekräfte und gibt ihnen ein Mitspracherecht bei geschäftsrelevanten Entscheidungen, wie z. B. Arbeitszeiten, die ihnen eine angemessene Work-Life-Balance ermöglichen. Sie fühlen sich gehört und können ihren Arbeitsalltag mitgestalten. Besonders hervorzuheben ist, dass dadurch bessere Löhne und Renten für Pflegekräfte gewährleistet werden.

Inspiziert wurde dieses Arbeitsmodell durch das erfolgreiche Unternehmen [Buurtzorg](#) in den Niederlanden, in dem Krankenpfleger\*innen selbstverwaltete Teams in lokalen Gemeinden bilden, um ihre Patienten zu Hause bestmöglich versorgen zu können. Die Gründungsmitglieder von The Great Care Co-op waren von der Idee angetan, da sie sich in der Vergangenheit selbst viele Jahre lang mangelhaften Arbeitsbedingungen, niedriger Bezahlung und schlechter Behandlung ausgesetzt sahen.

The Great Care Co-op ist das Ergebnis einer zwei Jahrzehnte andauernden Kampagne für die Rechte und Anerkennung von ausländischen Hausangestellten in Irland durch die Domestic Workers Action Group (DWAG). Die DWAG hat sich sieben Jahre lang erfolgreich dafür eingesetzt, die ILO C189 nach Irland zu holen, womit das Land das dritte in der EU ist, das die ILO C189 ratifiziert hat. Die Gruppe entstammt einem auf Menschenrechte und Gleichstellung ausgerichteten Hintergrund, daher das Bestreben, die bürokratischen und traditionellen Arbeitsweisen zugunsten einer nicht hierarchischen Struktur umzukehren, die sowohl die Arbeitnehmer\*innen als auch die Pflegebedürftigen wertschätzt. The Great Care Co-op drängt auf einen Systemwechsel in der häuslichen Pflege, um dem stark privatisierten Sektor wieder Gerechtigkeit zu verleihen. Die Gruppe ist davon überzeugt, dass die Menschen, die Pflege leisten und erhalten, diejenigen sein sollten, die die Organisation der Pflege kontrollieren.

Weitere Informationen: <https://www.thegreatcarecoop.ie/>

Das Projekt wird von der irischen Regierung und dem Europäischen Sozialfonds als Teil des ESF PEIL 2014-2020 mitfinanziert.



## Sicherstellung des Wohlergehens und der Sicherheit von Hausangestellten am Arbeitsplatz – Belgien

Der 2017 nach einem Branchentarifvertrag der Sozialpartner des Dienstleistungsschecks ins Leben gerufene „Employability Fund“ verfolgt in erster Linie das Ziel, Maßnahmen umzusetzen, die zu einer praktikablen und agilen Arbeit beitragen. Es werden hauptsächlich drei Arten von Maßnahmen ergriffen:

- Psychologische, medizinische und physische Untersuchungen über die Grenzen des Berufs und die pragmatischen Antworten, die darauf gegeben werden können. Eine 2018 durchgeführte Studie untersuchte den Sektor und bewertete den Grad der Zufriedenheit von Hausangestellten. Sie zeigte, dass sie im Wesentlichen mehr Respekt, die Bereitstellung von geeigneter Ausrüstung, Schulungen und eine sichere Arbeitsumgebung fordern.
- Bewusstseinsbildung und Schulung der Akteure der Dienstleistungsscheck-Unternehmen. Basierend auf den Ergebnissen der Studie von 2018 führte der Fonds eine Reihe von Schulungen für Hausangestellte durch. Später wurden Online-Schulungen für die unterstützenden Mitarbeiter und Management-Tage für Personalleiter eingeführt.
- Öffentliche Kampagnen wurden in den Jahren 2019, 2020 und 2021 mit dem Ziel initiiert, das Bewusstsein für die Bedeutung der Rolle des Kunden zu einem jährlich wechselnden Thema zu schärfen. Diese Kampagnen richten sich hauptsächlich an Kunden, aber auch Dienstleister sind zur Teilnahme eingeladen. Humorvolle Videos von belgischen VIPs, die Aufgaben ohne entsprechende Ausrüstung ausführen, die in den sozialen Medien mehr als 200.000 mal aufgerufen wurden, stärkten die Kampagne. Durch die Verbreitung der Kampagnen in den sozialen Netzwerken konnte ein neues Publikum erreicht werden, das sich folglich stärker engagierte und reagierte. Auch belgische Medien unterstützten die Initiative und strahlten Radiomeldungen aus. Die Kampagnen sind inzwischen weithin bekannt.

Weitere Informationen: <https://www.tousrespectueux.be/>



© FDS/WBF

## **PRODOME Schulungsprogramm: Stärkung und mögliche zukünftige Verbesserungen – Belgien, Frankreich, Italien und Spanien**

Das Projekt Erasmus + SSA PRODOME hatte zum Ziel, einen Beitrag zur Anerkennung und Professionalisierung von Hausangestellten in Europa zu leisten. Um dies zu erreichen, bestand eines der zentralen Ergebnisse in der Ausarbeitung eines europäischen Schulungsprogramms mit den folgenden Hauptmerkmalen:

- 3 EQF-Level und 10 ECVET-Credits
- 9 Module und 300 Stunden, davon 180 Stunden gemischtes Lernen und 120 Stunden arbeitsbezogenes Lernen
- getestet von 58 Hauswirtschafter\*innen in 2 Ländern, mit einer 96 %-igen Abschlussquote der Module, 98 %-iger Zufriedenheit der Lernenden und 100 %-iger Zufriedenheit der Ausbilder\*innen hinsichtlich der Inhalte und Dauer
- 7 Auszubildende (12 %) haben direkt nach der Schulung einen Arbeitsplatz gefunden

Einige der wichtigsten Schlussfolgerungen, die nach der Durchführung der Schulung gezogen wurden, waren die folgenden:

- Einstellung: Ein anfänglicher Test der für die Schulung erforderlichen Sprach- und Grundkenntnisse, sowie eine Vorschulung für hilfsbedürftige Schulungsteilnehmer würden in Zukunft bessere Lernergebnisse ermöglichen
- Schulung:
  - Modularität und Flexibilität waren der Schlüssel zur Vermeidung von Abbrüchen
  - Online-Schulungsinhalte können visueller und einfacher gestaltet werden, um den Lernprozess für ausländische Teilnehmer zu erleichtern
  - Berufsberatung kann am Ende der Schulung zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit aufgenommen werden
- Arbeitsbezogene Schulung:
  - Vorschulung für ausländische Teilnehmer kann besonders hilfreich sein
  - ein Gehalt sollte entsprechend dem gesetzlichen Rahmen des jeweiligen Landes vorgesehen werden
  - ein Tutor könnte hilfreich sein, insbesondere bei der Betreuung vor Ort

Weitere Informationen: [www.prodome.eu](http://www.prodome.eu)





## Engagement der Sozialpartner für die Sicherheit von Hausangestellten – Italien

In Italien melden Hausangestellte etwa 5.000 Arbeitsunfälle pro Jahr, wobei Muskel-Skelett-Erkrankungen und Atemwegserkrankungen die am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten sind. Artikel 27 des Nationalen Tarifvertrags für Hausarbeit (CCNL) legt fest, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung im Haushalt hat.

Um sowohl Hausangestellten als auch Arbeitgebern korrekte und umfassende Informationen zur Verfügung zu stellen und die konkrete Umsetzung von Artikel 27 zu fördern, hat Ebincolf – das nationale bilaterale Gremium der Hausangestellten und Arbeitgeber – fünf Handbücher zur Sicherheit am Arbeitsplatz im Haushaltssektor erstellt. Sie konzentrieren sich auf fünf Themen: Reinigung und Hygiene im Haushalt, Elektrizität im Haus, Leitern und Hocker, Verwendung von Gas, Handhabung und Heben von Lasten.

Zu den von Ebincolf geförderten Schulungsaktivitäten gehören außerdem spezielle Schulungs-Informationsprogramme zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz, um Hausangestellten, Pfleger\*innen und Kinderbetreuer\*innen das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um ihre Arbeit in absoluter Sicherheit auszuführen. Seit 2015 hat das bilaterale Gremium Aktivitäten im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung (zertifiziert nach UNI 11766:2019) finanziert, indem es mehr als 10.000 Arbeitnehmer\*innen im ganzen Land 30.000 Stunden Unterricht und Schulungen völlig kostenlos angeboten hat. Aufgrund der positiven Ergebnisse haben die Sozialpartner die Mittel für die Schulung von Hausangestellten für die kommenden Jahre erhöht.

Weitere Informationen zum Thema Sicherheit und Prävention bei der Hausarbeit sind im folgenden Bericht zu finden: <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale-lavoro-domestico-2020>



©Ebincolf

### III – Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in der Hausarbeit

Bei ca. 3,1 Millionen betroffenen Arbeitnehmer\*innen ist die Schwarzarbeit ein weit verbreitetes Phänomen in diesem Sektor. Im Jahr 2016 schätzte die Europäische Kommission, dass der PHS-Sektor nach dem Bausektor und dem Hotel- und Gaststättengewerbe der am drittstärksten betroffene Sektor für nicht angemeldete Erwerbstätigkeit war<sup>15</sup>. Die jüngste Eurobarometer-Umfrage zu diesem Thema ergab, dass **rund 34 % der gesamten nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in der EU im Jahr 2019 auf PHS entfielen**. Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit ist in diesem Sektor ebenfalls weit verbreitet, kann aber kaum geschätzt werden, wobei das hohe Maß an nicht angemeldeter Arbeit die Steuerbasis der Mitgliedstaaten untergräbt. Die Europäische Plattform zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit hat dieses Problem zu einer der Prioritäten für das Jahr 2022 erklärt, wobei es insbesondere um die Verringerung der Steuereinnahmen geht<sup>16</sup>.

**Es gibt zahlreiche treibende Kräfte für die Informalität in diesem Sektor**, z. B. der Umfang und die Umsetzung von Arbeits- und Sozialversicherungsvorschriften, Barrieren für den Zugang zu legaler und effektiver sozialer Absicherung, Lücken und Einschränkungen beim Zugang zu Arbeitserlaubnissen sowie die Vielzahl von Organisationen und Akteuren, die an der Vermittlung und Förderung der Bereitstellung von Hausangestellten und der Nachfrage nach PHS beteiligt sind. Direkte Beschäftigungsmodelle können die Inanspruchnahme von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit fördern und erfordern daher besondere Aufmerksamkeit. In dieser Hinsicht sind Maßnahmen, die auf die Senkung der Kosten und die Entlastung der Arbeitnehmer\*innen abzielen, von zentraler Bedeutung.

Darüber hinaus beeinflussen **Normen und Werte in Bezug auf Familie und Heim, sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt die Wahrnehmung, die Einstellung und das Verhalten in Bezug auf die Hausarbeit, die ein geringes gesellschaftliches Ansehen genießt**. In zahlreichen EU-Ländern ist es kulturell immer noch weithin akzeptiert, für bestimmte Dienstleistungen wie PHS auf nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zurückzugreifen, weshalb dem Sektor keine Unterstützung gewährt wird.

Allerdings haben sich einige Länder dazu entschlossen, die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu bekämpfen. Um dies zu bewerkstelligen, ist ein angemessener regulatorischer Rahmen erforderlich. Darüber hinaus sollten die Hindernisse für die Einhaltung der Vorschriften und die Vorteile der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit thematisiert werden. Es besteht auch ein Bedarf an einer effektiveren Überwachung und Durchsetzung der Arbeitsrechte in diesem Sektor, unter anderem durch besser zugängliche Beschwerdemechanismen und verstärkte Arbeitskontrollen. Es sind Kampagnen auf nationaler Ebene erforderlich, um die Einhaltung der geltenden Gesetze zu gewährleisten, z. B. indem die Betroffenen über ihre Rechte und Pflichten als Hausangestellte bzw. Endverbraucher informiert werden. Die relativen Kosten und die Komplexität der Einstellung von Hausangestellten bzw. die Erschwinglichkeit einer solchen in Bezug auf das Einkommen und den Bedarf eines Verbrauchers beeinflussen nicht nur die Entscheidung, ob und wie viele Stunden Hausarbeit bezogen werden, sondern auch, ob dies formell oder informell geschehen soll. Folglich können die Mitgliedstaaten entweder einen abschreckenden (auf der Grundlage von Maßnahmen zur Verbesserung der Aufdeckung und der Sanktionen) oder einen präventiven Ansatz verfolgen (auf der Grundlage von

---

<sup>15</sup> Europäische Kommission, 2016.

<sup>16</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4876&langId=en&>

Anreizen, die die angemeldete Erwerbstätigkeit durchführbarer, vorteilhafter und einfacher machen als nicht angemeldete Erwerbstätigkeit).

Im Hinblick auf PHS verfolgen **die meisten Länder, die sich dafür entschieden haben, das Thema anzugehen, einen präventiven Ansatz** mit dem Ziel, formale häusliche Dienstleistungen für eine größere Anzahl von Verbrauchern erschwinglich zu machen. Während einige dieser Maßnahmen äußerst erfolgreich waren, ist es bei anderen nicht gelungen, das richtige Gleichgewicht zwischen Arbeitsqualität und Erschwinglichkeit der Dienstleistungen zu finden. Daher sollten die Regierungen bei der Gestaltung solcher Maßnahmen langfristige und nachhaltige Lösungen zum Nutzen der Arbeitnehmer\*innen (indem sie ihnen Zugang zu formellen Arbeitsplätzen gewähren, die nicht von den üblichen Arbeitsrechten und dem Arbeitsschutz abweichen) und der Verbraucher (indem sie es ihnen ermöglichen, ihren Bedarf auf dem formellen Arbeitsmarkt zu einem erschwinglichen Preis hinreichend zu befriedigen) finden. Situationen, in denen Betroffene als Selbstständige gemeldet sind, aber tatsächlich in einem Arbeitsverhältnis stehen, müssen ebenfalls angesprochen werden. Diese Art der Beschäftigung beutet die Arbeitnehmer\*innen aus und überträgt sämtliche Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer\*innen.

## IV – Herausforderungen, die sich durch das Aufkommen digitaler Plattformen ergeben

Einerseits können digitale Plattformen es Verbrauchern ermöglichen, verlässliche Informationen über die Qualität von Dienstleistungen zu finden, und sie dabei unterstützen, Angebote zu identifizieren, die ihren Bedürfnissen am ehesten entsprechen, und ihnen einen vereinfachten Zugang zu diesen zu ermöglichen. Andererseits können diese Plattformen auch die Möglichkeit der Benutzer einschränken, ihre Arbeitnehmer\*innen angemessen zu überprüfen, und bergen daher ein gewisses Risiko.

Für Arbeitnehmer\*innen können Plattformen ebenfalls einen barrierearmen Zugang zu Beschäftigung bieten und damit potenziell der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken. Sie können eine zusätzliche Einkommensquelle für einige Arbeitnehmer\*innen darstellen oder höhere Einkommen ermöglichen, indem die Vermittlungskosten zwischen „Betreiber“ und „Kunde“ eliminiert oder reduziert werden. Plattformen schaffen zudem einen Raum, um gemeinsame Themen zu erörtern und tragen zu einer verstärkten Organisation unter den meist isolierten Hausangestellten bei. Es gibt jedoch keinen Ersatz für einen strukturierten sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Es bestehen auch besondere Risiken für Arbeitnehmer\*innen, z. B. in Bezug auf ihren Beschäftigungsstatus und ihre Beziehungen, ihre Fähigkeit, die Bedingungen in den Haushalten zu überprüfen und auszuhandeln, und die Durchsetzung ihrer Rechte.

Insbesondere **haben Plattformen das Potenzial, die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit im Bereich der Hausarbeit zu reduzieren** – vor allem für Arbeitnehmer\*innen, die direkt von Endverbrauchern beschäftigt werden –, **indem sie digitale Meldetools einführen, die es Arbeitgebern ermöglichen, ihre Arbeitnehmer\*innen anzumelden**. Um die Effizienz solcher Systeme zu gewährleisten, müssen sie automatisch soziale Rechte für die Arbeitnehmer\*innen schaffen und benutzerfreundlich sein; in den meisten Fällen erfordern sie einen staatlichen Eingriff. Die Förderung von Arbeitnehmervertretungen durch Plattformen trägt dazu bei, die Sichtbarkeit und das Verständnis des Sektors sowie die statistische Beurteilung der öffentlichen Politik, die diesen Sektor unterstützt, zu erhöhen. Allerdings sind ein gewisses Maß an digitalen Fähigkeiten sowohl bei den Arbeitnehmer\*innen als auch bei den Arbeitgebern und der Zugang zur erforderlichen Hardware erforderlich. Andernfalls ist es unmöglich, die Vorteile von Online-Plattformen und -Netzwerken zu nutzen.

Digitale Plattformen sind im Bereich der Hausarbeit auf dem Vormarsch. **Die Klassifizierung der Beschäftigung dieser Arbeitnehmer\*innen ist zunehmend Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten**, da diese erhebliche Auswirkungen auf ihren Schutz hat. Wenn Hausangestellte, die über digitale Plattformen tätig sind, als Selbstständige eingestuft werden, auch wenn ihre Arbeit beaufsichtigt wird und in einem Abhängigkeitsverhältnis steht, fehlt ihnen tendenziell der Arbeits- und Sozialschutz.

Die Arbeit über Plattformen stellt die Klassifizierung des Beschäftigungsstatus von Arbeitnehmer\*innen in Frage – gleich ob Angestellte oder Selbstständige. Die ordnungsgemäße Klassifizierung ist entscheidend, da sie die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer\*innen definiert, z. B. in Bezug auf Sozialschutz, Arbeitszeit, Verdienst, Vertretung oder Gesundheits- und Sicherheitsstandards, und sich auch auf den Aufenthaltsstatus von Arbeitnehmer\*innen auswirken kann. **Eine Fehlklassifizierung scheint am wahrscheinlichsten zu sein, wenn das Geschäftsmodell der Plattform auf einem hohen Maß an Intervention durch die Plattform basiert und die Arbeit kleinere, als „geringfügig qualifiziert“ geltende Aufgaben umfasst**. Dies hat zu einer zunehmenden Anzahl von Gerichtsverfahren geführt, die den Beschäftigungsstatus von über Plattformen tätigen

Arbeitnehmer\*innen in ganz Europa betreffen, auch im Bereich der Hausarbeit. Bestehen Zweifel am Beschäftigungsstatus von Hausangestellten, sollte eine Bewertung der für den Status „Arbeitnehmer\*in“ geltenden Kriterien und der Frage erfolgen, ob ein faktisches Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, insbesondere wenn in der Beziehung eine Unterordnung besteht.

Weitere Herausforderungen für Arbeitnehmer\*innen sind die mangelnde Kenntnis ihrer Rechte und deren Unvermögen, diese aufgrund von Machtungleichgewichten durchzusetzen. Letztendlich konnte die Arbeit über Plattformen noch keine zufriedenstellenden Lösungen für die eigentlichen Herausforderungen des Hausangestelltensektors bieten, wie z. B. Möglichkeiten zur Entwicklung der eigenen beruflichen Fähigkeiten, Entwicklung von Karrierewegen und Vertretungen für Hausangestellte (mit Ausnahme von Genossenschaften über Plattformen). Auch das Recht der Arbeitnehmer\*innen auf Trennung und die Nutzung der über die Plattformen erfassten Daten sollte beachtet werden.

## V – Ausländische Hausangestellte

In Europa wird ein erheblicher Teil der Hausarbeit von Migrantinnen und Migranten verrichtet. Im Jahr 2013 schätzte die ILO, dass 54,6 % der Hausangestellten in Nord-, Süd- und Westeuropa Wanderarbeitskräfte sind, in der Mehrheit weibliche Migranten.<sup>17</sup> **Die Nachfrage nach Hausangestellten in ganz Europa wächst. Gleichzeitig besteht ein Mangel an Arbeitskräften in diesem Sektor**, auch wenn dies nicht immer öffentlich eingeräumt wird. Oft wird dieser Bedarf durch undokumentierte Wanderarbeitnehmer\*innen gedeckt.

Von den Behörden werden nur geringfügig Daten erhoben, um den positiven Beitrag von Intra-EU- und Extra-EU-Migranten hervorzuheben, weshalb dieser Aspekt noch zu wenig erforscht ist. Die vorstehend für alle Hausangestellten beschriebenen Herausforderungen beim Zugang zu menschenwürdiger und angemeldeter Beschäftigung in der Hausarbeit vervielfachen sich für ausländische Hausangestellte. **Das Machtungleichgewicht zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern ist im Fall von Wanderarbeitnehmer\*innen noch offensichtlicher.** Letztere verfügen möglicherweise über einen prekären oder irregulären Aufenthaltsstatus, sehen sich Risiken in Bezug auf ihr Bleiberecht ausgesetzt, wenn sie für ihre Rechte eintreten, und/oder verfügen über weniger soziales Kapital im Land (Unterstützungsnetzwerke, Wissen über ihre Rechte und Vorgehensweisen, Beherrschung der Landessprache). Sie sehen sich zudem besonderen Herausforderungen bezüglich der Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen gegenüber.

**Es muss zwingend verhindert werden, dass Europa seinen Bedarf an Pflegekräften durch Ausbeutung von Arbeitsmigranten deckt.** Im Sinne eines sozialeren Europas, das sich an der EU-Grundrechtecharta und der Europäischen Säule sozialer Rechte orientiert, sollten alle Arbeitnehmer\*innen in der EU, unabhängig von ihrer Nationalität oder ihrem Einwanderungsstatus, Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen haben. In der Praxis stoßen die in der Hausarbeit beschäftigten Migranten auf zusätzliche Hindernisse bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte.

**Eine der größten Herausforderungen**, mit denen Hausangestellte – und damit der gesamte Sektor – zu kämpfen haben, **ist der Mangel an regulären Wegen der Arbeitsmigration und Regulierung.** In den meisten EU-Ländern sind die Möglichkeiten der Arbeitsmigration für ausländische Hausangestellte aus Nicht-EU-Ländern sehr restriktiv (außer für Angestellte von Diplomaten). Diese Länder, die es Wanderarbeitnehmer\*innen erlauben, eine Genehmigung für Hausarbeit zu erlangen, tun dies unter äußerst restriktiven Bedingungen, und es gibt nur sehr wenige Möglichkeiten, den Status zu normalisieren, wenn sich Betroffene aufgrund einer Beschäftigung im Land aufhalten.

Haben ausländische Hausangestellte Zugang zu einer Arbeitserlaubnis, ist diese oft an ein bestimmtes Arbeitsverhältnis gebunden. Dadurch wird ein Arbeitgeberwechsel oder eine Teilzeitbeschäftigung bei mehreren Arbeitgebern extrem erschwert. Der Zwang für Arbeitnehmer\*innen, bei demselben Arbeitgeber/Haushalt zu verbleiben, führt regelmäßig zu Ausbeutung.

Zudem besteht **ein eindeutiger Missbrauch des Au-pair-Systems, um die Nachfrage nach ausländischen Hausangestellten zu befriedigen, was zu deren Ausbeutung führen kann** (Art der Aufgaben, lange Arbeitszeiten, Unterbezahlung usw.), und es fehlt an arbeitsrechtlichem Schutz für Personen, die im Rahmen eines Au-pair-Visums tätig sind. Arbeitsmigration und Legalisierungswege, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und soziale Inklusion fördern, sind unerlässlich.

---

<sup>17</sup> ILO (2015). Diese Daten beziehen sich auf geschätzte 4,1 Millionen Hausangestellte insgesamt in Nord-, Süd- und Westeuropa, von denen 2,21 Millionen ausländische Hausangestellte und 1,87 Millionen weibliche ausländische Hausangestellte waren, was schätzungsweise 65,8 % weiblichen Hausangestellten in der Region entspricht.

Aufmerksamkeit muss auch den als Selbstständige gemeldeten Wanderarbeitnehmer\*innen gewidmet werden, da sie sich der Auswirkungen des Selbstständigenstatus meist nicht bewusst sind und Schwierigkeiten haben, sich im System zurechtzufinden, ebenso wie die Angestellten von Diplomatenhaushalten.

Darüber hinaus riskieren ausländische Hausangestellte mit abhängigem oder irregulärem Status **oft die Vollstreckung durch Einwanderungsbehörden, wenn sie versuchen, ihre Arbeitsrechte wahrzunehmen**. Daher sollten Maßnahmen ergriffen werden, die sicherstellen, dass Wanderarbeitnehmer\*innen, auch wenn sie undokumentiert sind, mit den Behörden – Kontrollorganen, Tribunalen und Gerichten, der Polizei – in Kontakt treten können, um ihre Rechte wahrzunehmen, ohne dass sie dadurch dem Risiko ausgesetzt sind, von der Einwanderungsbehörde verfolgt zu werden.

Hausangestellte mit Migrationshintergrund müssen aktiver in den Prozess der politischen Reform einbezogen werden, indem sie mit selbstorganisierten Hausangestelltenverbänden und NGOs, die sich für die Rechte von Migranten einsetzen, zusammenwirken. Gleichzeitig müssen Strategien und Praktiken identifiziert werden, die den Sozialpartnern helfen, ausländische Hausangestellte in den formellen Arbeitsmarkt und die Gewerkschaftsstrukturen zu integrieren.

### **Broschüre für Hausangestellte, die für Diplomaten arbeiten – Deutschland**

Ban Ying ist eine Organisation, die von Ausbeutung und Menschenhandel betroffene Migrantinnen unterstützt. Die Beratungs- und Koordinierungsstelle von Ban Ying wird regelmäßig von Hausangestellten von Diplomaten aufgesucht, die sich Verletzungen ihrer Rechte ausgesetzt sehen.

Gemeinsam mit dem Auswärtigen Amt organisiert Ban Ying jährlich Informationsveranstaltungen für Hausangestellte, die für Diplomaten arbeiten. Bei diesen Gelegenheiten werden von Ban Ying und dem Auswärtigen Amt verfasste und gesponserte Broschüren verteilt, die Hausangestellte über ihre Rechte und Pflichten aufklären. Das Auswärtige Amt schickt die Broschüren auch an deutsche Botschaften in aller Welt mit der Bitte, sie an Hausangestellte zu verteilen, die sich um eine Tätigkeit bei Diplomaten in Deutschland bewerben.

Die Broschüren sind in fünf Sprachen verfasst und enthalten Informationen über das Einreiseverfahren nach Deutschland, Arbeitsverträge, Krankenversicherung, einheitliche Arbeits- und Sozialgesetze in Deutschland sowie Adressen von hilfreichen Organisationen bundesweit. Da sich bestimmte in den Broschüren beschriebene Sachverhalte, wie z. B. die Mindestvergütung, im Laufe der Zeit ändern, liegt den Broschüren ein zusätzliches Informationsblatt mit aktualisierten Informationen bei.

Weitere Informationen: [https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING Broschuere\\_DS\\_alle.pdf](https://www.ban-ying.de/fileadmin/banying/publikationen/BANYING_Broschuere_DS_alle.pdf)



© Ban Ying

## FAIRWORK Belgium – Belgien

FAIRWORK Belgium ist eine belgische NGO mit mehr als 17 Jahren Erfahrung bei der Verteidigung der Arbeitsrechte von Wanderarbeitnehmer\*innen, Hausangestellten und Au-pairs. Im Jahr 2010 entstand das Empowerment-Projekt *FAIRWORK Belgium für Hausangestellte*, das sich an Haushaltshilfen (mit und ohne Papiere) und Au-pairs richtet. Das Projekt umfasst:

- Auskunftsstelle: An den Wochentagen wird individuelle Hilfe angeboten. Die Mitarbeiter\*innen informieren über Arbeitsrechte und helfen Hausangestellten dabei, eine offizielle Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber einzureichen. Jedes Jahr bearbeiten sie mehr als 130 Fälle.
- Sonntägliche Treffen: Jeden Sonntag organisieren sie Treffen mit einer Gruppe von Hausangestellten und Au-pairs. Während dieser Treffen bekommen die Gruppenteilnehmer Sprachunterricht, besuchen Informationsveranstaltungen über Arbeitsrechte und beteiligen sich an soziokulturellen Aktivitäten. Jedes Jahr nehmen mehr als 170 Personen an diesen Aktivitäten teil.

Seit 2010 hat FAIRWORK mehr als 1.000 Hausangestellte und Au-pairs mit mehr als 20 Nationalitäten unterstützt. Die Mitarbeiter bieten einen sicheren Ort, an dem Hausangestellte neue Freundschaften schließen und Selbstbewusstsein für ihren Wert als Frauen, Migranten und Arbeitnehmer aufbauen können.

Sie sind die einzige NGO in Belgien, die allen ausländischen Hausangestellten oder Au-pairs in Belgien hilft, wobei sie zu einer bedeutsamen Anlaufstelle für die Bereitstellung zugänglicher Informationen geworden sind. Selbst Arbeitgeber in Belgien und Hausangestellte und Au-pairs aus anderen Ländern wenden sich an sie, um Informationen zu erhalten.

Anlässlich der belgischen Ratifizierung des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189), veröffentlichten sie das Kochbuch „Onze (Ge)Rechten“ (Unsere Rechte, unsere Gerichte), das vollständig von den Teilnehmer\*innen des Projekts verfasst wurde. Es enthält 26 Rezepte, 8 Lebensgeschichten und die wichtigsten Artikel aus dem C189-Übereinkommen. Basierend auf diesen Lebensgeschichten wurde ein Theaterstück mit dem Titel „Ik Geef Niet Op!“ (Ich gebe nicht auf!) geschaffen.

Weitere Informationen: <https://www.fairworkbelgium.be>





## VI – Weitere Schritte

Mit diesem Bericht haben die Partner der C189 Europäischen Allianz eine begrenzte Anzahl von Besonderheiten hervorgehoben, die mit der Hausarbeit verbunden sind, sowie einige der Herausforderungen, denen sich die Arbeitnehmer\*innen in diesem Sektor gegenübersehen. Die Leser und Leserinnen sind eingeladen, ihre Überlegungen durch die Lektüre der globalen ILO-Studie mit dem Titel *„Realisierung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte: Fortschritte und Perspektiven zehn Jahre nach der Verabschiedung des Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189)“* und den 4 folgenden wissenschaftlichen Artikeln sowie mit der beigefügten Bibliographie zu vertiefen.

Mehrere Forschungsprojekte zum Thema Hausarbeit werden derzeit oder wurden kürzlich von der EU unterstützt, darunter [Ad-PHS](#), [domEQUAL](#), [FeMiPol](#), [MAJORDom](#), [PRODOME](#) bzw. [PHS-Quality](#). Diese Quellen vermitteln dem Leser und der Leserin zusätzlich ein besseres Verständnis des Themas.

Zehn Jahre nach seiner Verabschiedung ist das ILO-Übereinkommen zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189) nach wie vor ein wichtiges Instrument zur vollständigen Anerkennung des Stellenwerts von Hausarbeit und der Notwendigkeit, Hausangestellten einen adäquaten Arbeits- und Sozialschutz zu gewähren. Die Partner der C189 Europäischen Allianz hoffen, mit diesem Bericht und der Online-Veranstaltung vom 28. bis 29. Juni 2021 dazu beizutragen, das Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger und einer breiteren Öffentlichkeit für dieses Thema zu schärfen.

## Überlegungen zur akademischen Forschung

### Eine neue Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: die Möglichkeit, Pflege(haushalts)arbeit zu formalisieren

Von *Carmen Grau Pineda*, ULPGC ([carmen.grau@ulpgc.es](mailto:carmen.grau@ulpgc.es)) und *Maria Gema Quintero Lima*, UC3M ([aimeeqal@der-pr.uc3m.es](mailto:aimeeqal@der-pr.uc3m.es))

#### **1. Die Dekonstruktion der Feminisierung des Work-Life-Balance-Modells**

Seit mehreren Jahrzehnten wurden einige Maßnahmen entwickelt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmer\*innen zu fördern. Es waren vor allem die legislativen Reformen im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, die eine führende Rolle bei der Erreichung dieses Meilensteins gespielt haben.

Mit ihnen wurde versucht, neue rechtliche Mechanismen wie Vaterschafts-/Elternurlaub (zum Stillen, anlässlich der Geburt/Adoption eines Kindes zum Zwecke der Betreuung...), Pflegeurlaub (in einer ersten Phase, um ein Kind unter 12 Jahren persönlich zu betreuen oder zu unterstützen, und in einer späteren Phase, um einen Angehörigen zu betreuen, der aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund in erheblichem Maße Pflege oder Unterstützung benötigt) und Teilzeitregelungen (aus denselben Gründen) zu integrieren. All diese Maßnahmen haben eine einzigartige Art der Work-Life-Balance ermöglicht, nämlich und fast ausschließlich durch einen Pool von Rechten auf Abwesenheit vom Arbeitsplatz, die meist von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen werden.

Angesichts dieser Tatsache ist es unerlässlich, dass Männer und Frauen gleichberechtigt an der Familienpflege beteiligt werden, indem geschlechtsneutrale Besitzansprüche auf familiäre Pflegeaufgaben anerkannt werden. Diese Neutralität bewirkt, dass diese Rechte nicht nur gleichberechtigt anerkannt (formale Gleichheit), sondern auch gleichberechtigt ausgeübt (materielle Gleichheit) werden können. Doch die Förderung dieser gleichberechtigten Teilhabe ist nicht nur eine rechtliche Frage, sie erfordert vor allem einen tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel.

Tatsächlich bedürfen die klassischen Work-Life-Balance-Schemata trotz der mehr oder weniger akkuraten normativen Bemühungen eines tieferen soziologischen Wandels, der auf die Konstruktion von Mitverantwortung oder, im negativen Sinne, auf die Dekonstruktion der Feminisierung der Work-Life-Balance abzielt. Und dafür ist es unerlässlich, dass in den Haushalten die Betreuungsaufgaben gleichberechtigt und ununterscheidbar von den beiden Mitgliedern des Haushalts übernommen werden, was die traditionelle Verteilung der Betreuungsrollen in der innerfamiliären Dimension aufhebt. Dies ist jedoch bei den jüngsten Frauenkohorten weniger ausgeprägt, denn in dem Maße, in dem Frauen ein höheres Bildungsniveau erreichen, nimmt ihre subjektive Betroffenheit von Pflegeaufgaben ab. Die Enkulturation der Pflege wird durch die ersten Auswirkungen der Gleichstellung beim Zugang zu Bildung und beim Eintritt in den Arbeitsmarkt gebremst.

Trotz dieses tendenziellen Wandels besteht im 21. Jahrhundert in Spanien und in Staaten mit ähnlichen Eigenheiten eine gewisse Hartnäckigkeit in der Auffassung, dass sowohl die Hausarbeit als auch die innerfamiliäre Betreuung Frauenangelegenheiten sind, die innerhalb des Familienkerns gelöst werden müssen. Wenn jedoch weibliche Beschäftigte in der Familie nicht mehr zwangsläufig die häusliche Betreuung von Kindern/Alten übernehmen wollen, sollte diese Art der Betreuung ausgelagert werden: A) Entweder durch die Inanspruchnahme öffentlicher Pflegedienste (Bildungs-, Behinderten- und Pflegebetreuung), bedingt durch deren Existenz und die allgemeine Wahrnehmung,

dass es sich um bezahlbare und qualitativ hochwertige Dienstleistungen handelt. B) Oder durch die Inanspruchnahme von privaten Pflegediensten. Und zwar mit einer absoluten Vorzugsbehandlung durch die direkte Einstellung von Hausangestellten.

## **2. Formalisierung der Pflege durch das neue Pflegemodell unter der Perspektive der Mitverantwortung/Work-Life-Balance**

In diesem so knapp beschriebenen Zusammenhang ist es notwendig, die Work-Life-Balance und die Pflege vom direkten Handeln der öffentlichen Institutionen abzukoppeln. Dann könnte die neue öffentliche Politik der Work-Life-Balance und der Mitverantwortung einen neuen Weg zur Lösung der vielfach vorhandenen Lücken vermuten lassen. Diese Politik wird sich nicht nur auf die Reform der Arbeitsinstitutionen beschränken, sondern sie würde auch den wirtschaftlichen Aspekt der Pflege mit einbeziehen, indem sie direkt oder indirekt monetäre Ressourcen an jene Arbeitnehmer, vor allem Frauen, aber auch Männer, weitergibt, die die häusliche Pflege nicht auslagern können. Aus der Politik der Work-Life-Balance lässt sich eine offensichtliche Zielgruppe identifizieren: Menschen (Frauen/Männer), die die persönliche und direkte Pflege ihrer Angehörigen nicht selbst übernehmen können und auch nicht in der Lage sind, auf dem privaten Markt – oder sogar auf dem nicht subventionierten öffentlichen – den Preis für die verschiedenen Pflegedienstleistungen zu bezahlen.

Die internationale Debatte über die Kommerzialisierung von Haus- und Pflegearbeit und die Einbeziehung einer Politik der Mitverantwortung, die den Staat, die Gesellschaft und die Familie einschließt, um die Belastungen, denen Frauen tagtäglich ausgesetzt sind, zu reduzieren und auf diese Weise Frauen dieselben beruflichen Perspektiven wie Männern zu ermöglichen, war entscheidend. So haben die 2030-Agenda und SDG 5 zur Gleichstellung der Geschlechter oder das ILO-Übereinkommen Nr. 189 zu den Rechten von Hausangestellten einen unbestreitbaren Einfluss auf den Paradigmenwechsel, der die Annahme zugrunde legt, dass die Praxis der Pflege nicht geschlechtsneutral ist, und sich für Alternativen entscheidet, um einen echten Wandel der gesellschaftlichen Paradigmen in Bezug auf die Pflege zu fördern.

Der jüngste, der von der spanischen Regierung Anfang März 2021 angekündigt wurde, geht über das familiäre Umfeld hinaus. Der Ministerrat genehmigte am 9. März den Plan der Mitverantwortung, einen 190-Millionen-Euro-Plan, der sich an die Aussöhnung der Familien in Spanien durch die Mitverantwortung des Staates bei der Betreuung von Kindern unter 14 Jahren richtet<sup>18</sup>. Es handelt sich um eine Anfangspolitik, die die Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen im Pflegesektor erleichtern wird, zusätzlich zur Würdigung und Zertifizierung der Berufserfahrung der nicht formalen Pflege.

Der Plan der Mitverantwortung wird von den autonomen Gemeinschaften und Städten von Ceuta und Melilla durch die zuständigen Stellen in Sachen Gleichstellung vorangetrieben und in folgende Arten von Projekten eingebettet, die auf der nächsten sektoralen Gleichstellungskonferenz ratifiziert werden:

### *1. Professionelle Pflegedienste für Familien mit Töchtern und Söhnen unter 14 Jahren*

*a) Ermöglichung qualitativ hochwertiger professioneller Pflegedienste und Gewährleistung der Arbeitsrechte von Fachkräften, die ihre Dienste in diesem Rahmen der Pflege anbieten.*

### *2. Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen*

---

<sup>18</sup> [https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP\\_Corresponsables\\_090321.pdf](https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP_Corresponsables_090321.pdf)

a) Förderung der Beschäftigung in den Betreuungszentren für junge Menschen mit verschiedenen Berufsprofilen (z. B. Techniker/oder in den Bereichen soziokulturelle Aktivitäten, Freizeit- und Freizeitbetreuer, frühkindliche Erziehung, Krippen- und Kindergartenhilfen).

b) Abschluss von Vereinbarungen mit der SEPE (Nationale Arbeitsagentur) oder regionalen Arbeitsagenturen, um die Einbeziehung von Personen mit Berufserfahrung im formellen und informellen Pflegesektor, insbesondere Frauen über 45 Jahre, in die Pflegedienste zu fördern.

### 3. Akkreditierung von nicht professioneller Pflegeerfahrung

Etablierung von öffentlichen Mechanismen zur Anerkennung von nicht professioneller Pflegeerfahrung, die den Zugang zu professionellen Pflegediensten ermöglichen, unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Frauen über 45 Jahren.

Autonome Gemeinden<sup>19</sup> und Städte müssen die ihnen jeweils zugewiesenen Mittel auf die drei genannten Kategorien verteilen, ohne die Möglichkeit, nur eine oder einige der Sparten zu entwickeln<sup>20</sup>.

Die erste Referenz in dieser neuen Reihe öffentlicher regionaler Politiken zur Work-Life-Balance und Mitverantwortung ist der erste Plan zur Mitverantwortung der Gemeinde Madrid, der am 5. März<sup>21</sup> vorgestellt wurde und eine Reihe von Maßnahmen enthält, die darauf abzielen, Eltern, Arbeitnehmer\*innen, Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und die gesamte Gesellschaft in die Familienbetreuung einzubeziehen; in der Überzeugung, dass Gleichstellung, echte Chancen und Work-Life-Balance notwendigerweise mit Mitverantwortung einhergehen müssen, da Frauen ohne Mitverantwortung geschädigt werden und sie in ihren Lebensprojekten nicht vorankommen können<sup>22</sup>.

Unter den Maßnahmen dieses Plans sticht die Umsetzung spezifischer öffentlicher Leistungen für diejenigen Arbeitnehmer\*innen hervor, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Betreuung ihrer Kinder reduzieren. Diese Fördermittel werden durch die Unternehmen strukturiert und ermöglichen es, die Gehälter von Eltern aufzustocken, die ihre Arbeitszeit reduzieren mussten, um Kinder unter 12 Jahren oder Angehörige mit einer anerkannten Behinderung mit einem Schweregrad von mehr als 33 % zu betreuen.

Die Leistungen, die schätzungsweise mehr als 1.000 Familien pro Jahr zugute kommen, richten sich an Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeiter\*innen, die ein jährliches Bruttogehalt von 13.300 Euro oder weniger beziehen und deren Arbeitszeit zwischen einem Achtel und 50 % reduziert wird.

Mehr noch, zusätzlich wird dieser Plan der Mitverantwortung auch auf die Kommunen zur Förderung eines neuen Modells der Pflege setzen. Auf diese Weise wird die Einstellung von Pflegekräften durch lokale Einrichtungen gefördert, die ihre Dienste all jenen Familien anbieten, die sie benötigen. Bei diesen Pflegekräften handelt es sich um arbeitslose Personen, die über eine berufliche Qualifikation zur Ausübung dieser Funktionen verfügen und für die ein Zuschuss zum Gehalt und zu den Sozialversicherungsbeiträgen (zwischen dem Zwei- und Zweieinhalbfachen des interprofessionellen

---

<sup>19</sup> Der Plan der Mitverantwortung ist Teil der dem Baskenland und Navarra übertragenen Befugnisse im Bereich der Hilfe und der sozialen Dienste.

<sup>20</sup> In diesem Sinne wird die Verteilung der Mittel durch eine Reihe von Variablen und Gewichtungen vorgeschlagen, die sich auf die Umsetzung von Maßnahmen beziehen, die speziell die Einrichtung von qualitativ hochwertigen professionellen Pflegediensten begünstigen, als ein in der spanischen Gesellschaft festgestellter vorrangiger Bedarf.

<sup>21</sup> Aufgrund politischer Probleme (Forderung nach vorgezogenen Wahlen und der Notwendigkeit, eine neue Regierung zu bilden), wurde dieses Programm zurückgestellt.

<sup>22</sup> <https://www.comunidad.madrid/notas-prensa/2021/03/04/comunidad-madrid-pone-marcha-primer-plan-corresponsabilidad>

Mindestlohns) sowie eine ergänzende Ausbildung gewährt wird. Diese Hilfen werden durch das Ausbildungsprogramm in Wechselwirkung mit der Arbeitstätigkeit artikuliert, um das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

Unter den umzusetzenden Maßnahmen stechen weitere Anreize hervor, wie z. B. die Einstellung von Personen, die im Sondersystem für Haushaltsangestellte registriert sind. Diese Fördermittel richten sich an Familien, deren Eltern in Vollzeit beschäftigt sind, und werden im Falle der Einstellung von Pflegekräften gewährt, wobei eine Mindestdauer von 3 Monaten vorgeschrieben ist. Die Begünstigten müssen ein Familieneinkommen von weniger als 30.000 Euro aufweisen und es muss mindestens ein Kind unter 12 Jahren oder ein unterhaltsberechtigtes Familienmitglied im selben Haushalt leben.

Wenn, verbunden mit diesen innovativen öffentlichen Maßnahmen, das Getriebe für die Professionalisierung des Sektors in Gang gesetzt wird, erscheint es plausibel, dass der Pflegemarkt vollständig professionalisiert werden wird. Tatsächlich ist im Bereich der frühkindlichen Erziehung und Gesundheitsfürsorge sowie in den Sozial- und Gesundheitszentren für Behinderte und Pflegebedürftige bereits eine Ausbildungsaktivität zur beruflichen Qualifizierung institutionalisiert. Bei der Bereitstellung von häuslichen Pflegediensten jedoch noch nicht. In dem Maße, in dem die Politik der Mitverantwortung in dieser neuen Dimension der Förderung der Pflege unter bestimmten Umständen auf der Professionalisierung der Dienste und auf der Formalisierung der rechtlichen Beziehungen für die Auslagerung der Pflege beruht, sind mehrere positive Effekte zu erwarten. Auf der einen Seite wird die Qualität der Pflege verbessert, auf der anderen Seite wird deutlich, dass die Pflege Teil des allgemeinen Produktionssystems ist. Tatsächlich ermöglicht es der qualitativ hochwertige Pflegearbeitsmarkt Arbeitnehmer\*innen, die ihren Pflegebedarf auslagern, selbst weiter zu arbeiten, sodass Hausangestellte zur nachhaltigen Arbeitstätigkeit anderer Arbeitnehmer\*innen beitragen. Darüber hinaus wird der wirtschaftliche und soziale Wert von ausgelagerten Pflegedienstleistungen neu bewertet, was sich auf menschenwürdigere Arbeitsbedingungen auswirkt und eventuell sogar zu einem Ende der Feminisierung des Sektors führt. Nur wenn Pflegearbeit aufgewertet und ein formaler Pflegemarkt skizziert wird, der professionalisiert ist, ohne Konnotationen einer Tätigkeit, die mit sozialen Rollen verbunden ist, die von der patriarchalen Kultur den Frauen zugewiesen werden, dann kann es vorstellbar sein, dass es sich um eine weitere berufliche Tätigkeit handelt, die nicht geschlechtsspezifisch ist.

## Stärkung der Rechte durch aktivistische Forschung mit Organisationen von Hausangestellten

Von **Katherine Maich** ([kem394@psu.edu](mailto:kem394@psu.edu)), Penn State University and the Global Labour University, **Jennifer Fish** ([jfish@odu.edu](mailto:jfish@odu.edu)), Old Dominion University, und **Eileen Boris** ([boris@femst.ucsb.edu](mailto:boris@femst.ucsb.edu)), University of California-Santa Barbara.

*Du hinterfragst meine Gedanken, gehst weg und schreibst ein Buch. Wenn du anfängst zu forschen, komm zu uns zurück. Denn mit guter Forschungsarbeit werde ich etwas finden, das uns dabei hilft, unser aller Leben zu verbessern.*

--Myrtle Witbooi, Präsidentin, International Domestic Workers Federation

*Doch obendrein haben die Forscher Hausangestellte lediglich nach Informationen für ihre Studien, für ihre Dissertation gebeten, und da hört es auch schon auf.*

--Marcelina Bautista, Gründerin, Zentrum für die Unterstützung und Ausbildung von Hausangestellten, Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, CACEH

*Ich denke, es ist höchste Zeit, dass wir zusammenarbeiten, die Akademiker, die Gewerkschaften und die Hausangestellten selbst, wie wir es bei der ILO-Kampagne für das Übereinkommen getan haben. Ohne diese Zusammenarbeit wäre es uns nicht gelungen, das Übereinkommen 189 auf die Beine zu stellen.*

--Vicky Kanyoka, Regionale Koordinatorin für Afrika, International Domestic Workers Federation

Der weltweite Fokus auf das Übereinkommen 189 ist für die internationale Politik der bisher umfangreichste Fundus an akademischer Forschung zum Thema Hausarbeit. Der politische Entscheidungsprozess, die internationale Organisation, die Forderung nach Rechten und die praktische Umsetzung beschäftigten Forscher aus verschiedenen Disziplinen und Standorten. Das Forschungsnetzwerk für die Rechte von Hausangestellten (RN-DWR) wurde im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenzen 2010–2011 direkt von Wissenschaftler\*innen ins Leben gerufen. Sowohl das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte als auch die darauffolgenden Bewegungen für die Ratifizierung und Umsetzung haben eine gemeinsame Plattform geschaffen, die Wissenschaftler\*innen, die sich mit Hausangestellten beschäftigen, über Themen der Politik, der Theorie und der Praxis hinweg verbindet. Darüber hinaus lieferte das expansive Potenzial einer solch umfassenden Erfolgsgeschichte, die sich von der lokalen bis zur globalen Ebene auswirkte, Gründe für wissenschaftliche und aktivistische Forschung für ein ganzes Jahrzehnt nach dem Erfolg der Initiative. Das Übereinkommen 189 schuf neue Netzwerke, Möglichkeiten und Richtungen für die Forschung über die Hausangestelltenbewegung. Zehn Jahre nach Beginn der Zusammenarbeit zwischen Politik und Praxis sehen wir, wie *aktivistische Forschung* sowohl zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen beigetragen als auch erhebliche ethische Bedenken hinsichtlich der Verpflichtungen von akademischen Forschern gegenüber sozialen Bewegungen aufgeworfen hat. Angesichts der vielen entstandenen Partnerschaften, der knappen Finanzierungsmöglichkeiten und der Notwendigkeit von Daten und Berichten müssen wir anlässlich des zehnjährigen Jubiläums des Übereinkommens 189 über die wachsende Rolle von Akademikern im Kampf der Hausangestellten um Rechte, Würde und ein besseres Leben diskutieren. Wie der bekannte Gewerkschaftsruf „Nichts über uns ohne uns“ fordert, verlangt das beispiellose Wachstum dieser Bewegung von Forschern, die Auswirkungen und den Nutzen der von ihnen geschaffenen Wissenschaft sowie das Leben derjenigen zu berücksichtigen, deren Geschichten und Bedingungen die Grundlage für den akademischen Fortschritt bilden.

Die Forschung *über* Hausangestellte bezog sich oft auf Führungspersönlichkeiten, ohne auf die inneren Konflikte und organisatorischen Bedürfnisse dieser Bewegung einzugehen. Führungspersonen von Hausangestellten äußerten die Sorge, dass wissenschaftliche Studien meist in akademischen Institutionen angesiedelt bleiben, mit Analysen, die die Bewegung der Hausangestellten an der Basis nicht erreichen. Die Zunahme von Fallstudien und Berichten, die sich über mehrere Disziplinen erstrecken, hat jedoch eine unangemessene Belastung für die Führungspersonen der Hausangestellten als Quellen „authentischen“ Wissens dargestellt. Das weltweite Interesse von Wissenschaftler\*innen hat dazu geführt, dass Führungspersonen von Hausangestellten in erheblichem Maße aufgefordert werden, Interviews und organisatorische Daten zur Verfügung zu stellen, auf akademische Konstrukte zu reagieren und für Gespräche und gemeinsame Medienauftritte auf der ganzen Welt bereit zu stehen. Wie Myrtle Witbooi bei einem Treffen von Forschern während des ILC 2011 berichtete:

Wenn man individuell angesprochen wird, dann muss man schon mal nein sagen. Es gibt viele Ansprüche an mich, also müssen wir uns überlegen, wen wir zu Interviews schicken können. Wir müssen wissen, wen wir ansprechen sollen. Weil man direkt angesprochen wird, obwohl man so beschäftigt ist. Man muss wissen, wo man am meisten gebraucht wird.

In einigen Fällen deuteten Führungspersonen von Hausangestellten an, dass diese zusätzlichen Anforderungen zu Spannungen geführt und Hausangestellte auseinandergerissen haben, weil sie unter Zeit- und Leistungsdruck standen, die von ihnen erwarteten Darstellungen zu verkörpern. Angesichts dieser erhöhten Aufmerksamkeit führten Anfragen von Journalisten und Akademikern zu einer neuen Belastung für die Führungspersonen der Hausangestellten, die den relativen Nutzen und das Risiko der Beantwortung einer Reihe von Anfragen nach Zeit und Aussagen von „tatsächlichen Hausangestellten“ bewerten mussten.

Als die Netzwerke aus dem Prozess des ILO-Übereinkommens erwachsen, verfeinerten die Organisationen der Hausangestellten ihre Beziehung zur Forschung mit zunehmendem Bewusstsein für deren Auswirkungen und Kosten. Gleichzeitig ermöglichte das Aufkommen einer internationalen Bewegung mit ihrem angewandten Fokus auf Organisationsaufbau, nationale Ratifizierung und Rechte neue Dimensionen der kollektiven Verantwortlichkeit unter den Forschern. Ein Beispiel dafür ist das Research Network for Domestic Worker Rights, dessen oberste Priorität es ist, Forschungsarbeiten zu unterstützen, die den Bewegungen der Hausangestellten zugutekommen. Diese Gruppe von Wissenschaftler\*innen verpflichtete sich, die Forschung mit den Bedürfnissen der Organisationen von Hausangestellten zu verknüpfen, die sich weltweit „organisieren und Lobbyarbeit betreiben, um Rechte, Respekt und Anerkennung zu gewinnen“. Sie kündigten Folgendes an:

Die Aufgabe des RN-DWR ist es, diese Bemühungen zu unterstützen, indem es die Rechte von Hausangestellten in der akademischen und aktivistischen Gemeinschaft fördert, die Organisationsbemühungen von Hausangestellten durch Organisationsstrategien und Politikanalysen stärkt und den Forschungsbedarf von Hausangestelltenorganisationen durch prinzipiengeleitete Forschung sowie eine breite Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse erfüllt. Unser Hauptpartner bei dieser Mission ist die Internationale Föderation der Hausangestellten (IDWF).

So wurden bei der Auswahl der Mitglieder die Bewerber nach ihrem ausdrücklichen Engagement für wissenschaftliche Förderung geprüft, die direkt den Hausangestellten zugutekommt. Als Ausdruck des Engagements für Solidarität in der Wissenschaft unterhielt das RN-DWR enge Beziehungen zum International Center for Development and Decent Work und zur Global Labour University – zwei akademischen Zentren, die führend in der Erforschung von transnationaler Arbeit und Rechten sind.

Unsere eigenen individuellen und etablierten Engagements als Aktivist\*innen der Hausarbeit kamen zusammen, als wir die entstehende globale Gewerkschaft der Hausangestellten dokumentierten, zuerst in Montevideo, Uruguay, auf dem Gründungskongress 2013 und dann fünf Jahre später, 2018, auf dem zweiten globalen Kongress in Kapstadt, Südafrika. Durch unsere Verbindung zu Schlüsselmomenten in der Entstehung der IDWF haben wir die Rechenschaftspflicht sowohl gegenüber einer Bewegung als auch gegenüber der Wissensproduktion auf eine Art und Weise praktiziert, die sich gegenseitig verstärkt, anstatt akademische und Arbeiterorganisationen voneinander zu trennen. Wir haben die folgenden Praktiken und Forschungsansätze in unserer eigenen direkten Erfahrung mit der IDWF als illustrativ für konkrete Formen der wissenschaftlich-aktivistischen Partnerschaft mit besonderer Relevanz für diesen Moment in der Bewegung der internationalen Hausangestellten erkannt.

1. Wir dienten bei beiden organisatorischen Versammlungen als Protokollant\*innen und Mitschreiber\*innen und erfassten so viele Details wie möglich, um einen direkten Inhalt für die Berichte beider Kongresse zu liefern, während wir auch Einzelheiten festhielten, die unsere eigene Analyse des Prozesses und der Prioritäten dieses besonderen Aufbaus der Arbeiterbewegung unterstützen würden.
2. Wir haben den Prozess in Wort, Bild und Film festgehalten. Die visuellen Daten dienten einer Reihe von organisatorischen Bedürfnissen, wie Berichten, Werbung und Referenz. Gleichzeitig sichert dieser Beitrag von Bildern und Filmen von Schlüsselmomenten, wie Reden von Führungspersonen, kollektive Entscheidungsfindung und Gruppengesang, ein starkes Archiv dieses besonderen Moments in der Geschichte der Organisation von Hausangestellten.
3. Wir haben den Wert des Aufbaus von Vertrauen und Verantwortlichkeit in kleinen informellen Momenten, wie z. B. bei Mahlzeiten, Ausflügen und Festen, als wertvolle Quelle für Wissen und Beziehungen zu den einzelnen Personen, Organisationen und der größeren Bewegung fortwährend praktiziert. Durch unsere Anwesenheit in solchen Momenten erfuhren wir von den Sorgen und Hoffnungen der Hausangestellten und entwickelten gleichzeitig persönliche Verbindungen zu einer Vielzahl von weltweiten Führungspersonlichkeiten. Diese Investition in alltägliche Momente während der Großveranstaltungen hat unsere individuelle und kollektive Praxis der feministischen Forschungsmethodik in Solidarität geprägt.
4. Wir bieten Organisationsberichte für Spender\*innen an, um eine Erhöhung der Mittel für die Organisation von Hausangestellten zu erreichen. Mit der Erfassung detaillierter Daten können unsere Texte problemlos die Form von Zusammenfassungen annehmen, die Organisationsziele dokumentieren, Ergebnisse messen und Aussagen zu einer Reihe von Themen generieren.
5. Wir nutzen unsere direkten Erfahrungen, um sie in die politische Diskussion, sowie in die Medienberichterstattung über allgemeinere Themen wie Menschenrechte, Frauenarbeit, Globalisierung, Rassengerechtigkeit und Migration einfließen zu lassen.
6. Wir verpflichten uns, aktive Beziehungen zu den Organisationen der Hausangestellten aufrechtzuerhalten, die den Ausgangspunkt unserer Forschung bilden (in Peru, Südafrika und den Vereinigten Staaten von Amerika), während wir unsere Texte über nationale und transnationale Organisationsplattformen hinweg zusammenführen. Wir haben dieses Engagement von der globalen auf die lokale Ebene übertragen, und zwar nicht nur als Forschende und Protokollant\*innen, sondern auch als Aktivist\*innen, die Zeugnisse ablegen,



Grundsatzpapiere und Meinungsartikel verfassen, Lobbyarbeit in politischen Organen betreiben und die akademische Gemeinschaft mobilisieren.

Wir nutzen unsere akademischen Forschungsressourcen, um die persönlichen Ziele von Hausangestelltenorganisationen zu unterstützen, wenn dies angemessen und in Zusammenarbeit mit ihnen möglich ist, z. B. durch die Durchführung von Umfragen während der Covid-19-Pandemie, um die Auswirkungen auf den Lebensunterhalt von Hausangestellten zu bewerten, und durch öffentliche Schriften, um Kampagnen für den Arbeitsschutz zu fördern, der Hausangestellten trotz der Pandemie verweigert wird.

Der gegenwärtige Zusammenhang mit dem Coronavirus erlaubt es uns außerdem, die simultanen Erfolge der Hausangestellten zu erforschen, während die Arbeitskräfte in der Pflege an vorderster Front dem Risiko ausgesetzt sind. „Nichts ist ohne uns möglich“, mahnte Myrtle Witbooi bei einem Webinar der UN Frauen im August 2020. „Die Arbeitgeber verfügen stets über eine Machtposition und sind oft geneigt, diese Macht zu missbrauchen.“ Ihre Einsichten in das relationale Wesen der Hausarbeit sind eine wirkungsvolle Erinnerung an unsere Stellung in diesem Kampf. Denn wie COVID hervorgehoben hat, sind wir zwar alle gemeinsam betroffen, aber Macht und Privilegien haben dazu geführt, dass die Auswirkungen der Pandemie Hausangestellte und andere „wesentliche“ Arbeitskräfte mit größerer Wucht treffen als die meisten Gelehrten. Es liegt sowohl in unserer Verantwortung, dies zu erkennen und zu vermitteln, als auch in der Verantwortung der Hausangestellten selbst, als Teil eines größeren Projekts der Solidarität und Rechenschaftspflicht, das Wissen mit tatsächlichem sozialen Wandel verbindet.



Foto: IDWF  
Gründungskongress,  
Montevideo, Uruguay 2013

©J. Fish

## Die Rolle des EU-Rechts bei der Förderung der Rechte von Hausangestellten: Fokus auf Arbeitszeiten

Von **Dr. Vera Pavlou**, Dozentin für Arbeitsrecht, University of Glasgow

[Vera.Pavlou@glasgow.ac.uk](mailto:Vera.Pavlou@glasgow.ac.uk)

### 1. Einleitung

Trotz des wachsenden Interesses an der Verbesserung der Rechte von Hausangestellten am Arbeitsplatz wurde die Rolle des EU-Rechts und der EU-Institutionen in diesem Bereich bisher kaum thematisiert. Gleichwohl bieten die Quellen des EU-Arbeitsrechts wichtige Rechte und Schutz vor vielen Problemen am Arbeitsplatz, wie z. B. lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit, Diskriminierung bei Schwangerschaft und Mutterschaft, Belästigung, mangelnde Information über Arbeitsbedingungen, um nur einige zu nennen. Zahlreiche Rechte und Schutzmaßnahmen des EU-Arbeitsrechts gelten für Hausangestellte, einschließlich Migrant\*innen. Darüber hinaus bewirkt die Vorrangstellung des EU-Rechts vor nationalem Recht, dass bei Unstimmigkeiten das EU-Recht Vorrang vor nationalem Recht hat; dies macht die EU-Rechtsquellen zu besonders vielversprechenden Instrumenten, um die Rechte von Hausangestellten voranzutreiben.

Aus Gründen der begrenzten Kapazität werde ich mich in diesem kurzen Beitrag nur auf die Arbeitszeitproblematik konzentrieren.<sup>23</sup> Mit einem Schwerpunkt auf Zypern, Schweden und Spanien erörtere ich Bereiche der nationalen Arbeitsrechtsregelungen, die hinter den Anforderungen des EU-Arbeitszeitrechts zurückbleiben. Aus meiner Analyse ergibt sich, dass solche Bestimmungen oder Praktiken auf der Grundlage der Unvereinbarkeit mit EU-Recht angefochten und folglich reformiert werden sollten. In Anlehnung an ILO C.189 sollten die EU-Institutionen eine proaktive Rolle bei der Förderung der Rechte von Hausangestellten übernehmen.

### 2. EU-Arbeitszeitregelung

Die Arbeitszeitrichtlinie (WTD) führt Mindeststandards für reguläre Arbeitszeiten, wöchentliche und tägliche Ruhezeiten, bezahlten Jahresurlaub und Sicherheiten für Nachtarbeit ein.<sup>24</sup> Obwohl in der Richtlinie nicht ausdrücklich geregelt, hat die Frage des Bereitschaftsdienstes eine bedeutsame Rechtsprechung hervorgerufen, die für Hausangestellte relevant ist.

Gemäß der Richtlinie beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit, einschließlich eventueller Überstunden, 48 Stunden.<sup>25</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden unterliegt einer Ausnahmeklausel, nach der die Mitgliedsstaaten bestimmte Kategorien von Arbeitnehmer\*innen, deren Arbeitszeit als „ungemessen“ gilt, ausschließen können.<sup>26</sup> Welche Art von Arbeitnehmer\*innen sollte unter die Kategorie „ungemessene“ Arbeitszeit fallen und sollten Hausangestellte in diese Kategorie eingeordnet werden? In der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) werden das Recht eines jeden Arbeitnehmers und einer jeden Arbeitnehmerin auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie das Recht auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten als soziale Grundrechte bezeichnet.<sup>27</sup> Nach Ansicht des Gerichts setzen die Bestimmungen zur

---

<sup>23</sup> Für eine ausführlichere Diskussion darüber, wie das EU-Recht als Ressource zur Förderung der Rechte von Hausangestellten genutzt werden kann, siehe Kapitel 4 in Pavlou V. (2021) *Migrant Domestic Workers in Europe* (Hart Publishing), im Druck.

<sup>24</sup> Richtlinie 2003/88/EG.

<sup>25</sup> Art. 6.

<sup>26</sup> Art. 17.

<sup>27</sup> *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

Arbeitszeitbegrenzung Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta um, der jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin „das Recht auf gesunde, sichere und würdevolle Arbeitsbedingungen“ garantiert.<sup>28</sup> Arbeitszeitbegrenzungen sind daher eng mit der Würde der Arbeitnehmer\*innen verbunden. Da die Arbeitnehmer\*innen in einem Unterordnungsverhältnis stehen und sich in einer ungleichen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber wiederfinden, erfüllen Arbeitszeitbegrenzungen eine wichtige Funktion zum Schutz ihrer Würde gegenüber der Autorität des Arbeitgebers. Diese Funktion legt nahe, dass jegliche Ausnahmen restriktiv ausgelegt werden müssen, damit der Schutzzweck der Richtlinie nicht unterlaufen wird. So dürfen die Mitgliedsstaaten nur solche Arten von Arbeitnehmer\*innen ausschließen, die eine vollständige Kontrolle und Autonomie über die Organisation ihrer Arbeitszeit haben. Dies ist eindeutig nicht der Fall bei Hausangestellten, die kaum Einfluss auf ihre Arbeitszeiten und deren Organisation haben. Hausangestellte können auch nicht auf der Grundlage der Ausnahmeregelung für „mithelfende Familienangehörige“ ausgenommen werden, da sie nicht unter die Definition von mithelfenden Familienangehörigen fallen. Nach den Definitionen der ILO übt ein mitarbeitender Familienangehöriger „eine selbständige Tätigkeit in einem marktorientierten Betrieb aus, der von einer im gleichen Haushalt lebenden *verwandten* Person geführt wird“.<sup>29</sup> Daher muss die 48-Stunden-Woche als das absolute Maximum für Hausangestellte verstanden werden.

In Bezug auf die Ruhezeit sieht die Bestimmung 11 der Richtlinie zusammenhängende Stunden tägliche Ruhezeit<sup>30</sup> sowie 35 Stunden ununterbrochene Ruhezeit pro Woche vor.<sup>31</sup> Außerdem gelten für diejenigen, die mindestens sechs Stunden pro Tag arbeiten, Ruhepausen.<sup>32</sup> Zusätzlich haben alle Arbeitnehmer\*innen Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub.<sup>33</sup> Gemäß der Rechtsprechung des EuGH wird das Recht auf bezahlten Jahresurlaub seit langem als ein soziales Grundrecht angesehen. Darüber hinaus sieht die Richtlinie Schutzmaßnahmen für die Nachtarbeit vor.<sup>34</sup>

Wichtige Urteile des EuGH verdeutlichen, wann der Bereitschaftsdienst unter den Begriff der Arbeitszeit fällt und somit auf die Arbeitszeitgrenzen angerechnet und vergütet werden muss. In der Rechtssache *SIMAP* entschied der EuGH, dass die Stunden, in denen der Arbeitgeber die physische Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz verlangt, als Arbeitszeit zählen, auch wenn keine tatsächlichen Aufgaben ausgeführt werden.<sup>35</sup> In der Rechtssache *Jaeger* wurde das Kriterium der physischen Anwesenheit weiter präzisiert. Der EuGH entschied, dass die Stunden, in denen der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort physisch anwesend zu sein hat, auch dann als Arbeitszeit zählen, wenn die Möglichkeit zur Ruhe besteht.<sup>36</sup> Mit anderen Worten, der entscheidende Punkt bei der Unterscheidung zwischen aktiver und inaktiver Zeit – Arbeitszeit und Ruhezeit – ist die Autonomie des Arbeitnehmers, frei über seine Zeit zu verfügen, ohne dass von ihm oder ihr erwartet wird, dass er oder sie irgendwelchen Anforderungen des Arbeitgebers nachkommt.

---

<sup>28</sup> Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella in der Rechtssache *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

<sup>29</sup> ILO, Internationale Klassifikation zur Stellung im Beruf von 1993.

<sup>30</sup> Art. 3.

<sup>31</sup> Art. 5.

<sup>32</sup> Art. 4.

<sup>33</sup> Art. 7.

<sup>34</sup> Art. 8 und 9.

<sup>35</sup> *SIMAP*, C-309/98.

<sup>36</sup> *Jaeger*, C-105/02.

Kürzlich hat der EuGH in der Rechtssache *Matzak* die Einschätzung bekräftigt, dass die Autonomie der Arbeitnehmer und ihr Recht, sich von der Arbeit zu lösen, im Mittelpunkt der Regelung des Bereitschaftsdienstes stehen müssen.<sup>37</sup> Das Gericht befand, dass, obwohl der Arbeitnehmer nicht verpflichtet war, sich an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort aufzuhalten, die Anforderung, den Arbeitsplatz in kurzer Zeit zu erreichen, die Autonomie des Arbeitnehmers und die Möglichkeiten, anderen Tätigkeiten nachzugehen, so stark einschränkte, dass dies mit dem Begriff der Freizeit unvereinbar war.

Die Urteile in den Rechtssachen *SIMAP*, *Jaeger* und *Matzak* bilden einen nützlichen Rahmen, um die ständige und selbstverständliche Verfügbarkeit von Hausangestellten in Frage zu stellen. Gemäß *SIMAP* zählt die Zeit, in der der Arbeitgeber von den Hausangestellten verlangt, physisch am Arbeitsplatz anwesend zu sein, als Arbeitszeit, auch wenn sie keine Aufgaben ausführt. Laut *Jaeger* arbeitet der Arbeitnehmer auch dann, wenn er sich ausruhen kann, solange er an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein muss, wobei es sich um den normalen Arbeitsplatz oder einen anderen Ort handeln kann, den der Arbeitgeber z. B. während des Urlaubs oder anderer Aktivitäten begleitet. Nach *Matzak* zählt auch die Zeit, die ein Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsplatzes und an einem Ort seiner Wahl verbringt, während von ihm erwartet wird, dass er schnell auf Arbeitsaufrufe reagiert, als Arbeitszeit. Ruhezeit ist also nur die Zeit, in der der Arbeitnehmer Autonomie genießt und frei über seine Zeit verfügen kann, ohne befürchten zu müssen, dass er oder sie jederzeit zur Arbeit abgerufen werden könnte – mit anderen Worten, er oder sie verfügt über eine tatsächliche Möglichkeit, sich von der Arbeit zu lösen.<sup>38</sup>

Arbeitszeitbegrenzungen in Gesetzen oder Tarifverträgen sind nur der erste Schritt, um diese Rechte auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können. Eine wirksame Durchsetzung kann vor allem in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben und solchen mit eingeschränkter Arbeitsaufsicht besonders schwierig sein. Im Jahr 2019 entschied der EuGH über die Pflichten der Arbeitgeber zur Überwachung der Einhaltung der Richtlinienbestimmungen. In der Rechtssache *Federación de Servicios de Comisiones Obreras* entschied der EuGH, dass die Arbeitszeitrichtlinie die Arbeitgeber verpflichtet, die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer auf Tages- und Wochenbasis zu messen und aufzuzeichnen.<sup>39</sup> Zwar gibt es keine ausdrückliche Regelung in der Richtlinie, doch wird die Pflicht, Aufzeichnungen über die Arbeitszeit zu führen, aus dem Schutzzweck der Arbeitszeitbegrenzung als Durchführungsbestimmung zu Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta abgeleitet.<sup>40</sup> Die Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen erstreckt sich in vollem Umfang auf die Arbeitgeber von Hausangestellten.

### **3. Unstimmigkeiten mit nationalem Recht**

Im Bereich der Arbeitszeit finden sich in allen drei Staaten, auf die sich die Analyse hier konzentriert, mehrere Bestimmungen, die Hausangestellte ausschließen.

In *Zypern* wurde die Arbeitszeitrichtlinie nahezu *wortwörtlich* umgesetzt, ohne dass Hausangestellte in den Durchführungsgesetzen textlich ausgeklammert wurden.<sup>41</sup> Der Staat hat jedoch eine Regelung

---

<sup>37</sup> *Matzak*, C-518/18.

<sup>38</sup> Ähnlich, siehe Art. 10(3), ILO C.189.

<sup>39</sup> *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

<sup>40</sup> Siehe die Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella in der Rechtssache *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18, Randnummer 12.

<sup>41</sup> Gesetz über die Arbeitszeitgestaltung von 2002 (63(I)/2002).

geschaffen, die ausschließlich für Nicht-EU-Hausangestellte gilt. Die maßgebliche Ursache für diese Regelung – der Arbeitsvertrag, den die Einwanderungsbehörden vorbereiten und an die zugewanderten Hausangestellten und ihre Arbeitgeber weitergeben – ist eine atypische Grundlage für die Beschäftigungsregelung. Er wurde von den Einwanderungsbehörden, also dem Staat, vorbereitet, um ein privatrechtliches Verhältnis zu regeln, ohne dass die Parteien dieses Verhältnisses etwas dazu beigetragen hätten, während gleichzeitig das Schutzniveau der allgemein geltenden Gesetze herabgesetzt wurde. Wenngleich die Rechtsgültigkeit dieses Instruments gewiss zweifelhaft ist, besteht kein Zweifel daran, dass der Staat beabsichtigt, es als verbindlich einzusetzen, insbesondere bei Wanderarbeitnehmer\*innen, die Gefahr läuft, abgeschoben zu werden, wenn sie sich nicht an dessen Bedingungen halten. Und da der Vertrag keinen Verweis auf die Gesetzgebung als ergänzende Quelle enthält, ist es offensichtlich, dass der Staat anstrebt, dass die Parteien den Vertrag als die ausschließliche Quelle zur Regelung ihrer Beziehung ansehen. Daher reicht es bei der Beurteilung der Frage, ob Zypern seinen EU-rechtlichen Verpflichtungen im Bereich der Arbeitszeit nachkommt, nicht aus, nur das Durchführungsgesetz zur Richtlinie zu betrachten, sondern es müssen vielmehr die vertraglichen Bestimmungen berücksichtigt werden.

Der Vertrag sieht Folgendes vor:

„Der Arbeitnehmer arbeitet an 6 Tagen pro Woche 7 Stunden pro Tag, entweder tagsüber oder nachts, wie es der Arbeitgeber von Zeit zu Zeit verlangt“.<sup>42</sup>

Zwar liegt die Wochenarbeitszeit mit 42 Stunden grundsätzlich im Rahmen der Richtlinie, doch ist im Vertrag nicht festgelegt, ob Überstunden und Bereitschaftsdienste auf die Obergrenze angerechnet werden. Da er für Nicht-EU-Migranten mit einem Hausangestellten-Visum gilt, von denen im Allgemeinen erwartet wird, dass sie im Haushalt des Arbeitgebers leben, sind diese Auslassungen von entscheidender Bedeutung. Live-in-Hausarbeit ist für die Problematik der Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeiten bekannt. Von Hausangestellten wird gemeinhin eine ständige Verfügbarkeit erwartet, wobei ein Regulierungsinstrument, das keine Anstrengungen unternimmt, diese Tatsache anzuerkennen und zu begrenzen, die Normalisierung des Problems aufrechterhält. Das EU-Arbeitszeitrecht schreibt vor, dass kein Arbeitnehmer mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten darf, einschließlich Überstunden und Bereitschaftsdienst, weshalb die in Zypern geltende Regelung für ausländische Hausangestellte dahingehend geändert werden muss, dass sie zumindest diesen Mindeststandard berücksichtigt.

Darüber hinaus sieht weder der Vertrag eine tägliche Ruhepause vor, noch ist dieser Punkt in einem anderen Instrument wie einem Tarifvertrag geregelt. Arbeit, die während der Nacht geleistet wird, wird im Wesentlichen mit der Arbeit am Tag gleichgesetzt, ohne die Sicherheiten, die das EU-Arbeitszeitrecht in Bezug auf die Nachtarbeit vorsieht. Ausländische Hausangestellte in Zypern haben daher kein Recht auf eine Begrenzung ihrer Nachtarbeit und keinen Anspruch auf eine Gesundheitsbeurteilung.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> S. 2.1 A, Arbeitsvertrag für Hausangestellte (Innenministerium von Zypern).

<sup>43</sup> Der Vertrag bezieht sich lediglich auf die Gesundheitsbeurteilung im Zusammenhang mit der Grenzkontrolle, wobei der Arbeitgeber bei der Ankunft die Kosten für die medizinische Untersuchung trägt, um sicherzustellen, dass der Wanderarbeitnehmer keine ansteckenden Krankheiten hat. S. 1.C (c).

In *Schweden* sieht das spezielle Instrument zur Regelung der Arbeit im Privathaushalt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden vor, was der Arbeitszeitrichtlinie entspricht.<sup>44</sup> Wenn die Aufgaben jedoch Pflegetätigkeiten beinhalten, kann die wöchentliche Höchstgrenze um 12 Stunden, d. h. auf insgesamt 52 Stunden, ausgeweitet werden, um den Bedürfnissen des Arbeitgebers gerecht zu werden; dies überschreitet die in der Richtlinie festgelegte Höchstgrenze. Zusätzlich zur normalen Arbeitszeit können Hausangestellte aufgefordert werden, Überstunden zu leisten, und zwar bis zu 48 Stunden in einem Bezugszeitraum von vier Wochen und maximal 300 Stunden im Kalenderjahr.<sup>45</sup> Besorgniserregend ist, dass Hausangestellte aufgefordert werden können, unbegrenzt Überstunden zu leisten, wenn besondere und unvorhergesehene Umstände dies erfordern. So wird von den Arbeitnehmer\*innen erwartet, dass sie einer solchen Aufforderung nachkommen, es sei denn, es liegt ein „begründetes Hindernis“ vor.<sup>46</sup>

Derartige Bestimmungen, unabhängig davon, wie oft sie tatsächlich zur Anwendung kommen, sind zutiefst problematisch. Sie bewerten die Beziehung zwischen Hausangestellten und Arbeitgeber als außergewöhnlich und erlegen den Arbeitnehmer\*innen Fürsorgepflichten auf, die eher denen unter Familienmitgliedern ähneln – eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber in Krisensituationen unbegrenzte Unterstützung zu leisten. Die schwedischen Bestimmungen zu Überstunden von Hausangestellten sind ebenfalls nicht mit dem EU-Arbeitszeitrecht vereinbar. Um der Richtlinie zu entsprechen, dürfen Überstunden nicht mehr als 8 Stunden pro Woche – oder 32 pro Monat – für alle Hausangestellten betragen, unabhängig der von ihnen ausgeführten Aufgaben.

In *Spanien* legt die spezielle Gesetzgebung für Hausarbeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden fest. Diese Höchstgrenze gilt jedoch unbeschadet etwaiger zusätzlicher Stunden, die die Parteien für die „Anwesenheitszeit“ vereinbaren können – dies ist mit anderen Worten die Zeit, in der Hausangestellte dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, ohne jedoch irgendwelche Aufgaben zu erledigen.<sup>47</sup> Dies ist im Hinblick auf die Einhaltung des EU-Rechts problematisch, da die 48-Stunden-Grenze der Richtlinie pro Woche nach der Rechtsprechung des EuGH auch die Bereitschaftszeiten einschließt. Stattdessen schafft die spanische Gesetzgebung die Möglichkeit für Arbeitgeber und Hausangestellte, bis zu 20 Stunden Bereitschaftsdienst pro Woche in einem Bezugszeitraum von einem Monat zu vereinbaren; dies würde die in der Richtlinie festgelegte Begrenzung der Wochenstunden bei weitem überschreiten. Es scheint, dass der spanische Gesetzgeber entgegen der Rechtsprechung des EuGH der Auffassung ist, dass Bereitschaftsstunden nicht auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit anzurechnen sind. Um der Richtlinie zu entsprechen, sollten die Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst für Hausangestellte dahingehend geändert werden, dass die Parteien nur bis zu acht zusätzliche Stunden für den Bereitschaftsdienst über die reguläre 40-Stunden-Woche hinaus vereinbaren können.

Was die tägliche Ruhezeit betrifft, so schreibt die spanische Gesetzgebung ein Minimum von 12 zusammenhängenden Stunden vor, was etwas großzügiger ist als die in der Richtlinie vorgeschriebenen 11 Stunden.<sup>48</sup> Es gibt jedoch eine Flexibilitätsklausel für Hausangestellte, die die tägliche Ruhezeit auf 10 Stunden reduziert, während die übrigen zwei Stunden auf einen Zeitraum von

---

<sup>44</sup> S. 2, Gesetz über Hausarbeit von 1970.

<sup>45</sup> S. 3.

<sup>46</sup> S 4 und 5.

<sup>47</sup> Art. 9(1) Königliches Dekret 1620/2011.

<sup>48</sup> Art. 9(4) Königliches Dekret 1620/2011.

vier Wochen verteilt werden. Spanische Wissenschaftler kritisieren die Möglichkeit, die Ruhezeit von Hausangestellten zu reduzieren, als Ausdruck einer Entwicklung, die die Interessen des Arbeitgebers gegenüber denen der Arbeitnehmer\*innen in den Vordergrund stellt.<sup>49</sup> Die Flexibilitätsklausel ist nicht mit dem EU-Arbeitszeitrecht vereinbar. Der EU-Gesetzgeber ist der Ansicht, dass die tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden notwendig ist, um die Gesundheit und das Wohlbefinden jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin zu schützen. Die Tatsache, dass die tägliche Ruhezeit nicht zu den Bestimmungen gehört, die gemäß Artikel 16 der Richtlinie Bezugszeiträumen unterliegen, zeigt, wie wichtig es ist, das Recht auf tägliche Ruhezeit im Hinblick auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers oder der Forderungen nach Flexibilität zu schützen.

Ist das zu viel Lärm um nichts? Könnte man fragen. Wird sich das Leben von Hausangestellten ändern, wenn sie, zumindest auf dem Papier, eine zusätzliche Stunde tägliche Ruhezeit bekommen? Mir geht es nicht um den Wert einer zusätzlichen Stunde täglicher Ruhezeit, sondern vielmehr darum, wie wichtig es ist, auf der Anwendung von Arbeitnehmerschutzgesetzen für Hausangestellte zu bestehen, einschließlich derjenigen, deren Arbeit mit den intimsten Aspekten des Privatlebens verwoben ist. Wenn wir das Gesetz nutzen wollen, um das ungerecht formulierte Recht im Bereich des Privathaushalts, wie es Adelle Blackett beschreibt,<sup>50</sup> in Frage zu stellen, müssen wir beim Alltäglichen beginnen und darauf bestehen, dass Hausangestellte gleichermaßen behandelt werden. Denn es gibt nichts, was die Instanzen des geringeren Schutzes für die Arbeitszeit von Hausangestellten rechtfertigen könnte, außer der geschlechtsspezifischen Konstruktion der Arbeit von Frauen im Privathaushalt als von Natur aus entgrenzt. Das EU-Arbeitszeitrecht gibt uns, ohne dies explizit zu beabsichtigen, Instrumente an die Hand, um diese Konstruktion in Frage zu stellen und zu verändern.

---

<sup>49</sup> López Gandía J., Toscani Giménez D., *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar* (Albacete:Bomarzo, 2012).

<sup>50</sup> Blackett A., *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law (die transnationale Herausforderung des internationalen Arbeitsrechts für Hausangestellte)* (Cornell University Press, 2019).

## Die Auswirkungen des ILO-Übereinkommens für Hausangestellte C189 in Argentinien, Chile und Paraguay<sup>51</sup>

Von **Lorena Poblete**, Forscherin am CONICET (argentinischer Nationaler Rat für wissenschaftliche und technologische Forschung) und Professorin am IDAES-UNSAM (Universidad Nacional de San Martín).  
[lorena.poblete@conicet.gov.ar](mailto:lorena.poblete@conicet.gov.ar)

Seit der Verabschiedung des ILO-Übereinkommens über menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte (Nr. 189) im Jahr 2011 haben es sechzehn lateinamerikanische Länder ratifiziert. Argentinien, Chile und Paraguay sind bei der Beurteilung des Einflusses von C189 auf nationale Reformen besonders interessant, da sie nach der Annahme des Übereinkommens weitreichende Reformen in ihrer Gesetzgebung vorgenommen haben. Im Falle von Argentinien und Chile fand die Debatte über neue Gesetze statt, als das Übereinkommen gerade ratifiziert wurde, und in Paraguay nach der Ratifizierung. In Chile wurden die Regelungen zur Hausarbeit seit den 1990er Jahren schrittweise geändert, sodass zum Zeitpunkt der Ratifizierung von C189 die Gesetzgebung des Landes relativ gut an die Bestimmungen des Übereinkommens angenähert war. Im Falle von Paraguay und Argentinien, Ländern, in denen die Regulierung des inländischen Sektors in den 1990er und 2000er Jahren nur wenige Änderungen erfahren hatte, waren weitere Änderungen erforderlich.

Ein Vergleich der Art und Weise, wie die nationale Gesetzgebung in diesen drei Ländern im Einklang mit dem internationalen Standard gestaltet wurde, zeigt die unterschiedliche Anwendung von C189 in Verbindung mit unterschiedlichen Ansätzen zur Regulierung dieser Tätigkeit und den Merkmalen des Arbeitsmarktes in jedem Land. Das bedeutet, dass in jedem Land während des Gesetzgebungsprozesses C189 unterschiedlich verstanden, interpretiert und in die nationale Gesetzgebung übersetzt wurde, mit demselben Ziel, die mit dem Schutz von Hausangestellten verbundenen Rechtslücken zu schließen. Ein zentrales Argument war die Notwendigkeit, eine historische Schuld zu begleichen, die den Hausangestellten geschuldet wurde. Nach Ansicht des Gesetzgebers war es unabdingbar, die sozialen und arbeitsrechtlichen Rechte anzuerkennen, die unter dem Regime der häuslichen Arbeit lange verweigert wurden; in dieser Hinsicht war das Prinzip der Nichtdiskriminierung die Grundlage der Reform. Während des Gesetzgebungsprozesses standen die Gesetzgeber vor zwei wesentlichen Herausforderungen. Die erste bestand darin, eine Gesetzgebung zu entwerfen, die die Besonderheit der Hausarbeit berücksichtigt und gleichzeitig den entsprechenden Arbeitnehmer\*innen dieselben Rechte garantiert, die auch Angestellten zugestanden werden. Die zweite Herausforderung bestand darin, Wege zur Umsetzung des Gesetzes zu finden.

Informalität kennzeichnet die Hausarbeit tendenziell, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen sie nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als eine Form der persönlichen Hilfe oder Unterstützung

---

<sup>51</sup> Diese Arbeit fasst die Ergebnisse eines bereits veröffentlichten Forschungsprojekts zusammen: Poblete, L. (2020) Für die Anerkennung der Rechte von Hausangestellten. Die Kontroversen im Zusammenhang mit regulatorischen Reformen in Argentinien, Chile und Paraguay, in A. Hammer & A. Fishwick (Ed.) *Die politische Ökonomie der Arbeit im globalen Süden: Überlegungen zur Arbeitsprozessstheorie*, London, Palgrave, S. 220–240; Poblete, L. (2018) Das ILO-Übereinkommen zu den Rechten von Hausangestellten und gesetzliche Reformen in Argentinien, Chile und Paraguay. Eine vergleichende Studie zu Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen, *International Labour Review*, 157(3): 435-459; Poblete, L. (2018) Der Einfluss des ILO-Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten in Argentinien, Chile und Paraguay, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (2): 177-201.



begreifen. Die gegenwärtige Vorstellung von Hausarbeit basiert noch immer auf dem ursprünglichen Modell der Leibeigenschaft, das diese Art von Arbeit hervorbrachte. Daher ist nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in diesem Sektor die Norm, was bedeutet, dass die Arbeitsrechte nicht angewendet werden und die Arbeitnehmer\*innen keinen Zugang zu den mit einem Arbeitsvertrag verbundenen Sozialleistungen haben. Da der Staat in der Regel nicht willens oder in der Lage ist, die Einhaltung der Gesetze zu gewährleisten, regeln in den meisten Fällen informelle Vereinbarungen diese besondere Art von Arbeitsverhältnis.

In jedem Land zielten die Gesetzesänderungen auf unterschiedliche Themen ab. Während sich die argentinische Gesetzesreform auf die Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes und der Sozialversicherungsleistungen konzentrierte, zielte die chilenische Reform darauf ab, nichtdiskriminierende Praktiken in Bezug auf den Zugang zu öffentlichen Räumen, die Arbeitszeit und die Löhne sicherzustellen. Im Gegensatz dazu wurde in Paraguay eine umfassende Reform eingeleitet, die verschiedene Arbeits- und Sozialrechte berücksichtigt. Nichtsdestotrotz wurden die regulatorischen Reformen in allen drei Ländern von den in Artikel 3 der C189 festgelegten Prinzipien geprägt. Die Gesetzgeber würden die Menschenrechte fördern und schützen, einschließlich der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, „die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“. Die Kongressdebatten konzentrierten sich insbesondere auf die Artikel 10, 11, 14 und 4 von C189.

Artikel 10 stand im Mittelpunkt der Debatte. Die Gesetzgeber waren damit beschäftigt, „die Gleichstellung von Hausangestellten und Arbeitnehmer\*innen allgemein in Bezug auf die reguläre Arbeitszeit, den Überstundenausgleich, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen“. Alle drei Länder haben die allgemeine Arbeitszeitregelung für Hausangestellte umgesetzt. Obwohl den Hausangestellten eine wöchentliche Ruhezeit garantiert wurde, variierte die Dauer dieser Zeit von Land zu Land: In Paraguay haben Hausangestellte einen Tag pro Woche frei, in Argentinien 35 Stunden und in Chile zwei Tage pro Woche. Was die Vergütung von Überstunden betrifft, so gelten für Hausangestellte in den drei Ländern die allgemeinen Regelungen, wengleich es in Chile eine spezielle Überstundenregelung für Hausangestellte gibt.

Die Integration von Hausangestellten in das allgemeine Arbeitszeitmodell hat in diesen drei Ländern unterschiedliche Auswirkungen. In Argentinien, wo die allgemeine Regelung 48 Wochenstunden beträgt, arbeiten nur 22 % der Hausangestellten mehr als 35 Stunden pro Woche, während die Hälfte aller Hausangestellten im Land weniger als 20 Stunden pro Woche arbeitet. Aus diesem Grund war eine Begrenzung der Arbeitszeit während des Gesetzgebungsprozesses kein Thema. In Paraguay hingegen arbeiten 42 % aller Hausangestellten mehr als 48 Stunden pro Woche. Daher war die Festlegung einer maximalen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden wichtig, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, erwies sich jedoch auch als ein problematischer Aspekt der Debatte. In Chile, wo eine allgemeine Regelung von 45 Stunden gilt, arbeitet fast die Hälfte der Hausangestellten weniger als diese Zeit. Nur 14 % der Hausangestellten arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche. Die Einführung der allgemeinen Arbeitszeitregelung in der Gesetzgebung zur Hausarbeit erwies sich jedoch als umstritten. Daher wurde im Gesetzentwurf von 2014 vorgeschlagen, die Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei Jahren zu reduzieren, um die allgemeine Regelung von 45 Stunden pro Woche schrittweise umzusetzen. Da Hausarbeit jedoch flexible Arbeitszeiten erfordert, um den Bedürfnissen der Familie des Arbeitgebers gerecht zu werden, erlaubt das Gesetz bis zu 15 zusätzliche Stunden pro

Woche. Hausangestellte würden gemäß der im Arbeitsgesetzbuch verankerten Überstundenregelung für diese Stunden 50 % mehr Vergütung erhalten.

In Artikel 11 des Übereinkommens heißt es: „Jedes Mitglied trifft Maßnahmen, um sicherzustellen, dass für Hausangestellte ein Mindestlohn gilt, sofern ein solcher besteht, und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird.“ In Argentinien und Chile wurden Hausangestellte – wie die Mehrheit der Arbeitnehmer\*innen – in das Mindestlohnsystem einbezogen. Paraguay hat C189 anderweitig interpretiert: Das in bar gezahlte Gehalt entspricht 60 % des gesetzlichen Mindestlohns, da Unterkunft und Verpflegung als die verbleibenden 40 % angesehen werden. Diese Entscheidung ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass in Paraguay nur 56 % der in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitnehmer\*innen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn verdienen. Das Gesetz von 2015 wurde jedoch ein Jahr später geändert, um den Mindestlohn für Hausangestellte zu garantieren.

Die drei Länder gewähren Hausangestellten gemäß Artikel 14 von C189 Zugang zum Sozialversicherungssystem. Obwohl einige Ausnahmen bestehen bleiben, haben alle Hausangestellten durch die Gesetzesänderungen Anspruch auf Krankenversicherungs- und Rentenleistungen. In allen Fällen wurden den Arbeitnehmer\*innen durch Beiträge Sozialversicherungsleistungen gewährt. In Argentinien und Paraguay war der Zugang zur Sozialversicherung für Hausangestellte an eine „reguläre“ Beschäftigung geknüpft: 12 Stunden pro Woche für denselben Arbeitgeber in Paraguay und 16 Stunden pro Woche in Argentinien.

Bezüglich der Kinderarbeit haben Paraguay und Argentinien neue Bestimmungen eingeführt. Hausarbeit durch Personen unter 18 Jahren wurde in Paraguay verboten. Diese Entscheidung zielte darauf ab, die gängige Praxis des *criadazgo* (Missbrauch von Kindern als Haushaltssklaven) abzuschaffen. In Argentinien ist es jungen Hausangestellten zwischen 16 und 18 Jahren erlaubt, in Live-out-Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten, allerdings sind gemäß Paragraph 5 von R201 die Arbeitszeiten begrenzt und das Live-in-Beschäftigungsverhältnis verboten. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber gemäß Artikel 4(2) von C189 sicherstellen, dass diese Hausangestellten in der Lage sind, eine weiterführende Schule zu besuchen.

Daher war die Aufnahme von C189-Bestimmungen in nationale Vorschriften sowohl vom Konsens abhängig als auch von der Berücksichtigung gegensätzlicher Positionen im jeweiligen nationalen Kontext. Die neuen Gesetze entstanden aus einem Kompromiss zwischen der idealen Regulierung, für die die Referenz C189 war, und den regulatorischen Innovationen, die der Gesetzgeber als akzeptabel verteidigen konnte. Die größte Herausforderung für den Gesetzgeber bestand also darin, eine Gesetzgebung zu schaffen, die die Umgestaltung eines Arbeitsverhältnisses ermöglicht, das historisch durch gewohnheitsmäßige Praktiken geprägt war. Die Beziehung zwischen Hausangestellten und der Arbeitgeberfamilie wurde gesellschaftlich als Arbeit abgebildet, die auf emotionalen Bindungen, Intimität und Zuneigung beruht. Daher erweist sich diese Art von Arbeitsverhältnis als sehr schwierig zu institutionalisieren.

Während dieses Prozesses diente C189 als Werkzeug für eine Reihe von unterschiedlichen Zwecken. Mal war es ein Modell, dem es zu folgen galt, mal ein Regelwerk, das an nationale Gegebenheiten angepasst werden musste. C189 war entscheidend für die Beilegung von Streitigkeiten und die Schaffung von Spielraum für einen Kompromiss zwischen jenen Gesetzgebern, die Hausarbeit als „Arbeit wie keine andere“ betrachteten, und jenen, die sie als „Arbeit wie jede andere“ ansahen.

Außerdem war C189 sowohl für die Rechtfertigung der sofortigen Reform als auch für die Schaffung der Grundlage für zukünftige Änderungen entscheidend. Außerdem diente C189 als Katalysator für Reformen, die bereits im Gange waren. Gefördert von nationalen und regionalen Hausangestelltenverbänden und unterstützt von nationalen Regierungen und anderen sozialen Akteuren (einschließlich NGOs), wurden die Arbeits- und Sozialrechte von Hausangestellten sowohl konditioniert als auch zügig erweitert, um C189 umzusetzen. Im Falle Lateinamerikas ist die Zustimmung zu C189, die weit verbreitete Ratifizierung und die anschließende Umsetzung durch die Verabschiedung nationaler Gesetze vor allem auf die Bedeutung der Bewegung für die Rechte von Hausangestellten zurückzuführen. Sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene mobilisierte diese Bewegung weitere politische und gesellschaftliche Akteure und ebnete so den Weg für die Einleitung gesetzlicher Reformen und für die Fortsetzung des Kampfes um die Anerkennung und Durchsetzung der Rechte von Hausangestellten.

## Literaturverzeichnis

Ad-PHS (2020). *Entwicklung der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, maßgeschneiderter Leitfaden, entwickelt im Rahmen des Projekts Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), abgerufen am 4. Februar 2021, [https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/01/06-developing-rights-and-obligations-of-employers-and-workers\\_eng.pdf](https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/01/06-developing-rights-and-obligations-of-employers-and-workers_eng.pdf)

Ad-PHS (2020). *Verbesserung der Arbeitsbedingungen von PHS-Arbeitskräften: erfolgreiche Ansätze des Ad-PHS-Projekts*, Projekt Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), abgerufen am 4. Februar 2021, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/ad-phs-ilo-c189-position-paper-final.pdf>

Ad-PHS (2020). *Bericht über vielversprechende Praktiken: Projekt Advancing Personal and Household Services*, Projekt Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), abgerufen am 4. Februar 2021, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/11/promising-practices-.pdf>

Ad-PHS (2020). *Sozialscheckprogramme*, maßgeschneiderter Leitfaden, entwickelt im Rahmen des Projekts Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), abgerufen am 12. Februar 2021, [https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/03-social-voucher-programs-tailored-guidance\\_eng-1.pdf](https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/03-social-voucher-programs-tailored-guidance_eng-1.pdf)

Ad-PHS (2020). *Maßgeschneiderter Leitfaden für digitale Plattformen und Netzwerke*, maßgeschneiderter Leitfaden entwickelt im Rahmen des Projekts Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344), abgerufen am 12. Februar 2021, [https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/01-tailored-guidance-for-digital-platforms-networks\\_eng.pdf](https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/12/01-tailored-guidance-for-digital-platforms-networks_eng.pdf)

Anderson B., Ruhs M. (2010), *Wer braucht Wanderarbeitnehmer? Arbeitskräftemangel, Einwanderung und öffentliche Politik*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Blackett, A., Trebilcock A. (2018), *Regulatorische Innovation zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen für Hausangestellte im Lichte des Übereinkommens Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation.*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, n°2.

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions: Die transnationale Herausforderung des internationalen Arbeitsrechts für Hausangestellte*, Cornell University Press, April 2019.

Carls, K. (2013), *Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte: Der Stand der Arbeitsrechte, des Sozialschutzes und der gewerkschaftlichen Initiativen in Europa*, Büro für Arbeitnehmeraktivitäten der Internationalen Arbeitsorganisation, Internationales Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation, Europäischer Gewerkschaftsbund, Europäische Föderation der Gewerkschaften für Nahrungsmittel, Landwirtschaft und Tourismus, 2013, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf)

Rat der Europäischen Union (2014), *2014/51/EU Beschluss des Rates vom 28. Januar 2014 zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte von 2011, der Internationalen Arbeitsorganisation (Übereinkommen Nr. 189) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren*, OJ L32, 1.2.2014

Rat der Europäischen Union (2020), *Schlussfolgerungen des Rates zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Bewertung und Verteilung von bezahlter und unbezahlter*

*Pflegearbeit*, 13584/20, Brüssel, 2. Dezember 2020, abgerufen am 25. Mai 2021, <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>

Eurofound (2013), *Mehr und bessere Arbeitsplätze bei häuslichen Pflegediensten*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abgerufen am 2. Juni 2021, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1353en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1353en.pdf)

Eurofound (2019), *Plattformarbeit: Optimierung des Potenzials bei gleichzeitiger Wahrung der Standards?*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abgerufen am 15. Februar 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards>

Europäische Kommission (2016) Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, *Factsheets der Mitgliedstaaten und Synthesebericht*, 2016.

Europäische Kommission (2018) *Studie: Elemente eines präventiven Ansatzes gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit: Eine Bewertung von Dienstleistungsschecks und Sensibilisierungskampagnen*; Mai 2018, abgerufen am 19. März 2021, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19526&langId=en>

Europäische Kommission, Internationale Arbeitsorganisation (2018), *Hochrangige Konferenz über Hausangestellte und Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz*, 12.–13. November 2018, Präsentationen abgerufen am 21. Mai 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=148&eventsId=1360&furtherEvents=yes>

Europäische Kommission (2020), *Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in der Europäischen Union*, Spezial-Eurobarometer 498 – September 2019, Februar 2020, abgerufen am 11. Februar 2021, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2250>

Europäische Kommission (2021), *Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit Virtuelle Bibliothek – Good Practice Fiches* (bitte unter „Sektor“ auswählen) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1495&langId=en>

Eurostat (2020), *Alterndes Europa – Statistiken zu Renten, Einkommen und Ausgaben*, Statistik erklärt, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing\\_Europe\\_-\\_statistics\\_on\\_pensions,\\_income\\_and\\_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20were%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fth,age%20\(see%20figure%2013\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_pensions,_income_and_expenditure&oldid=500271#:~:text=Older%20women%20were%20more%20often%20at%20risk%20of%20poverty&text=In%202018%2C%20almost%20one%20fth,age%20(see%20figure%2013))

Lebrun, JF. (2020), *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe*, rapport réalisé à la demande du Bureau International du Travail, Dezember 2020, unveröffentlicht.

Galotti M., Mertens J. (2013), *Förderung der Integration von ausländischen Hausangestellten in Europa: ein Überblick über Belgien, Frankreich, Italien und Spanien*, Internationale Arbeitsorganisation, Internationales Migrationsprogramm. - Genf: ILO, 2013, abgerufen am 27. Mai 2021, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_183810/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_183810/lang-en/index.htm)

Grimshaw D., Johnson, M., Rubery J. und Keizer, A. (2016). *Prekäre Arbeit abbauen. Schutzlücken und die Rolle des sozialen Dialogs in Europa*, Ein Projekt der Europäischen Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion VP/2014/004, Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog),

European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, abgerufen am 21. Januar 2021, <http://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48958>

Internationale Arbeitsorganisation, irische Ratspräsidentschaft der Europäischen Union (2013), *Hausangestellte in die formelle Wirtschaft einbinden: Umsetzung des Übereinkommens 189*, ILO, Juni 2013, Berichte vom Informellen Ministertreffen abgerufen am 21. Mai 2021, [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/media-centre/news/WCMS\\_216315/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/media-centre/news/WCMS_216315/lang--en/index.htm)

Internationale Arbeitsorganisation (2015), *ILO Globale Schätzungen von Arbeitsmigranten und Hausangestellten: Ergebnisse und Methodik*, Internationale Arbeitsorganisation – Genf: ILO, 2015, abgerufen am 27. Mai 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)

Internationale Arbeitsorganisation (2016), *Formalisierung der Hausarbeit*, Internationale Arbeitsorganisation – Genf: ILO 2016, abgerufen am 11. Februar 2021, <https://www.refworld.org/pdfid/5847dabe4.pdf>

Internationale Arbeitsorganisation (2016), *Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für ausländische Hausangestellte: Die Agenda vorantreiben*, Internationale Arbeitsorganisation – Genf, ILO, 2016, abgerufen am 27. Mai 2021, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_535596/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--en/index.htm)

Internationale Arbeitsorganisation (2018), *Pflegearbeit und Pflegejobs für die Zukunft der menschenwürdigen Arbeit*, Internationale Arbeitsorganisation – Genf: ILO, 2018, abgerufen am 9. Februar 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)

Internationale Arbeitsorganisation (2020), *Auswirkungen der COVID-19-Krise auf den Verlust von Arbeitsplätzen und Arbeitsstunden bei Hausangestellten*, Informationsblatt, 15. Juni 2020, abgerufen am 25. Februar 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_747961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf)

Internationale Arbeitsorganisation (2020), *Medienfreundliches Glossar zum Thema Migration: Ausgabe über Migrantinnen und die Beendigung der Gewalt gegen Frauen (EVAW)*, ILO, Bangkok, 2020, und andere Dokumente, die im Rahmen des EU-ILO-Projekts „Sicher und gerecht: Verwirklichung der Rechte und Möglichkeiten von weiblichen Arbeitsmigranten in der ASEAN-Region“ veröffentlicht wurden, Berichte abgerufen am 21. Mai 2021, [https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS\\_632458/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_632458/lang--en/index.htm)

Internationale Arbeitsorganisation (2021), *Globale Studie der ILO „Realisierung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte: Fortschritte und Perspektiven zehn Jahre nach der Verabschiedung des Übereinkommens zu den Rechten von Hausangestellten von 2011 (Nr. 189)“*, zu veröffentlichen.

PICUM (2018), *Gemeinsame Bedenken und gemeinsame Empfehlungen zum Thema Hausarbeit und Pflege durch Migranten*, Arbeitsunterlagen, Februar 2018, abgerufen am 14. Mai, [https://picum.org/wp-content/uploads/2019/11/Working-document\\_Shared-concerns-recommendations-on-migrant-domestic-care-work\\_June-2018.pdf](https://picum.org/wp-content/uploads/2019/11/Working-document_Shared-concerns-recommendations-on-migrant-domestic-care-work_June-2018.pdf)

Ramos Martin, N. und Munoz Ruiz, A. (2020), *Übersicht zum vergleichenden Bericht*, PHS-Quality-Pojekt, Arbeitsqualität und Arbeitsbeziehungen im Sektor der persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (VS/2018/0041), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS-HSI), abgerufen am 18. Januar 2021, <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/phs-quality/comparative-report/overview-comparative-report.html>