



EUROPÄISCHER VERBAND DER LANDWIRTSCHAFTS-, LEBENSMITTEL- UND TOURISMUSGEWERKSCHAFTEN



# Hausangestellte in Europa Organisiert euch!



**Eres Trabajadora del Hogar? Te Interesa...**

En España, existe una clara discriminación con el resto de las trabajadoras y trabajadores, ya que no tienen los mismos derechos, como el desempleo, cotización por salarios reales, la pueden despedir por desistimiento, etc.

Desde CCOO estamos llevando a cabo una campaña de recogida de firmas que impulsa al Gobierno Español, una compañía de recogida de firmas que impulsa al Gobierno español a ratificar el Convenio 189 de la OIT para conseguir condiciones laborales y unas salarios dignos. Por ello, te invitamos a una ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EL, es gratis.

**DOMINGO 22 de Marzo - 10:00 en CCOO PV Plaza Nápoles y Sicilia, 5 - 46003 Valencia**

Tu participación es el primer paso...

Expedientes Certificado de Asistencia, más información  
Llama al 963882123 - 618257950  
trabajadorasdelhogar@pv.ccoo.es  
Facebook: <https://www.facebook.com/trabajadorasDelHogar>

**Te esperamos!**

**Ani**  
Entered the UK from Indonesia with her employer via Overseas domestic worker visa route.  
"For five months I received no salary and had to sleep in utility room."  
"I was forced to eat with my plate placed on a tray of shoes in the kitchen floor."

**Bose**  
Came in the UK from Nigeria with her employer via Overseas domestic worker visa route.  
"For four years I was locked in the household and received no salary."  
"Every time my employer left the house, they would lock me inside."

**Reema**  
Entered the UK from Qatar under Domestic worker visa in a private household.  
"I was not paid for three months and no day off. I was only allowed to rest when I day with no rest period during my 20 hour shift."

**Yarni**  
Was brought in by her Abu Dhabi employer.  
"I wasn't given any proper food and only a sandwich for 22 hours of work in three hours named by my employer and their family."  
"My employers believe they can abuse this visa and each time I was promised a salary but I never got paid."

www.unite-theunion.org  
www.j4dw.org



## Danksagung

Die Autorin möchte sich bei all denjenigen bedanken, die einen Beitrag zur der vorliegenden Broschüre geleistet haben. Besonders seien hier erwähnt:

Anna Basten, eine in Deutschland tätige Wissenschaftlerin, deren für EFFAT erarbeiteter Bericht „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“ eine Grundlage der vorliegenden Broschüre ist.

Karin Pape, Europa-Regionalkoordinatorin des Internationalen Hausangestelltenverbands (IDWF) und Regionalberaterin für das Netzwerk WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing).

Kerstin Howald und Elke Libbrecht vom EFFAT-Sekretariat, sowie die Mitglieder des Lenkungsausschusses für das EFFAT-Projekt zu Hausangestellten Anita Lundberg (Kommunal, Schweden), Inge Gielis (ACV-CSC, Belgien), Marissa Begonia (UNITE the Union/Justice for Domestic Workers, Grossbritannien), Birgit Pitsch (NGG, Deutschland), Hilda Regaspi (Domestic Workers Action Group, Irland), Aoife Smith (Migrant Rights Centre Irland), Elena Vanelli (FISASCAT-CISL, Italien) und Jonaïda Dajuya (FNV, Niederlande).

Allen anderen Beteiligten, die zusätzliche Informationen beigesteuert haben, darunter Jean Gocotono (FOA, Dänemark), Yasmine Soraya (IMWL-NL, Niederlande), Giuliana Mesina (FILCAMS-CGIL, Italien, EFFAT-Frauenausschuss und IDWF-Exekutivausschuss), Ulf Gustafsson (Kommunal, Schweden), Dr. Sarah Schilliger (Universität Basel, Schweiz) und Mélanie Tocqueville (Iperia Institute, Frankreich).



Von der Europäischen Union kofinanziertes Projekt

Autorin: Celia Mather

Design und Layout: m&m studios

Februar 2015



Rue du Fossé-aux-Loups 38

B-1000 Brussels, Belgium

Tel: +32 2 218 77 30

[effat@effat.org](mailto:effat@effat.org)

[www.effat.org](http://www.effat.org)

# Hausangestellte in Europa: Organisiert euch!

| INHALT  | Seite |
|---|-------|
|  <b>1</b> Profil gewinnen – Rechte erkämpfen ..... | 2     |
| <b>2</b> Organisierung statt Isolierung.....  | 8     |
| <b>3</b> Bessere Gesetze und staatliche Systeme .....   | 19    |
| <b>4</b> Tarifverträge mit Arbeitgebern .....   | 28    |
| <b>5</b> Was Gewerkschaften tun können und sollten .....  | 33    |
| <b>6</b> Weitere nützliche Quellen.....   | 35    |



„Als ich vor dem Gebäude von UNITE the Union stand und nach oben schaute, stellte ich mir die Frage: ‚Was kann die Gewerkschaft für mich als einzelne Arbeitnehmerin tun?‘ Die Antwort auf diese Frage habe ich inzwischen gefunden.

Gemeinsam mit anderen Hausangestellten haben wir die Selbsthilfegruppe Justice for Domestic Workers (J4DW) gegründet. Mit Hilfe des Wissens und der Fähigkeiten, die wir auf Gewerkschaftsseminaren erworben haben, konnten wir die Selbstbestimmung und Autonomie erwerben, um unsere Rechte selbst durchzusetzen und zu verteidigen. Diese Unterstützung durch unsere Gewerkschaft und unsere eigene gewerkschaftliche Organisation hat uns aus unseren prekären Arbeitsbedingungen befreit – jetzt sind wir stark im Kollektiv.“

Marissa Begonia, Koordinatorin bei Justice for Domestic Workers (J4DW), Grossbritannien

„Hausangestellte übernehmen für uns lebenswichtige Dienstleistungen. Es ist aber erst seit kurzem zu beobachten, dass dieser Einsatz mit dem Respekt und der Anerkennung honoriert wird, den diese Arbeitskräfte verdienen, und dass ihnen die ArbeitnehmerInnenrechte zuerkannt werden, auf die sie einen gesetzlichen Anspruch haben.

Wir in der europäischen Gewerkschaftsbewegung müssen mehr unternehmen, damit die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Berufsgruppe verbessert werden. Das wird nicht nur für die Betroffenen von Nutzen sein, sondern auch für die Familien, für die sie arbeiten, und für die Gesellschaft insgesamt – eine eindeutige Win-Win-Situation für alle Beteiligten.“



Therese Guovelin, Präsidentin, HRF, Schweden, und EFFAT-Präsidentin

# 1 Profil gewinnen – Rechte erkämpfen

Über Jahrhunderte ignoriert, gering geschätzt und in der Tat oft ausgenutzt oder sogar missbraucht, haben Hausangestellte überall auf der Welt jetzt angefangen, sich zu organisieren. Dabei werden sie vielfach und umfassend besonders von der Gewerkschaftsbewegung unterstützt. Sie werden endlich als Arbeitskräfte anerkannt, die die gleichen grundlegenden Rechte wie andere ArbeitnehmerInnen haben. Jetzt fordern sie, dass diese Rechte respektiert werden.

Wir in der europäischen Gewerkschaftsbewegung können deutlich mehr zur Unterstützung dieses Prozesses tun. Der Einsatz lohnt sich, denn wie wir auf internationaler Ebene bereits bewiesen haben, können wir gewinnen!

Wenn wir jedoch konkrete Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen derjenigen erreichen wollen, die unsere Hausarbeit erledigen, müssen wir noch viel lernen und unsere Erkenntnisse weitergeben. Das gilt sowohl für eine länderbezogene als auch für eine grenzüberschreitende Perspektive. Die vorliegende Broschüre befasst sich deshalb mit den folgenden Fragen:

- Wer sind die Hausangestellten in Europa?
- Wie sind sie als ArbeitnehmerInnen organisiert, und wer unterstützt sie, damit sie gemeinsam an Stärke gewinnen? Wie reagieren die Gewerkschaften in Europa auf die Bedarfslage und die Forderungen dieser Gruppe?
- Welche gesetzlichen Bestimmungen regeln ihre Beschäftigung in den unterschiedlichen Ländern, z.B. wenn es um Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub geht?
- Haben sie den gleichen Zugang wie andere ArbeitnehmerInnen zu Systemen der sozialen Absicherung, wie z.B. Arbeitslosengeld, Leistungen im Krankheitsfall oder Mutterschutz?
- Wie verhandeln ihre Organisationen mit den Arbeitgebern von Hausangestellten?
- Wichtigster Punkt – was können wir als Gewerkschaften tun, um Hausangestellte besser in ihrem langen Kampf für Gerechtigkeit zu unterstützen?

„Die Unterstützung der Gewerkschaft ist extrem wichtig. Nach so vielen Jahren des Kampfes sind jetzt endlich alle Hausangestellten unter einem Dach vereinigt.“

Yasmine Soraya, Generalsekretärin der indonesischen Migrant Workers' Union, Niederlande (IMWU-NL)



## Wer ist „Hausangestellte“?

Nach dem internationalen IAO-Übereinkommen 189 (siehe Seite [ ]) bezeichnet der Begriff „Hausangestellte“ jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Arbeit in einem oder mehreren Haushalten geleistet wird, und auch der Zuwanderungsstatus ist dabei nicht entscheidend. Unter diese Kategorie fallen somit Menschen, die kochen, waschen, bügeln, putzen und gärtnern, ebenfalls Pflegepersonal, und diejenigen mit einem „Aupair“-Visum, die in Wirklichkeit auch Hausangestellte sind.



## Eine zahlenmäßig grosse und starke Arbeitnehmerschaft

Hausangestellte, die in den privaten Häusern anderer Menschen arbeiten, waren stets so gut wie unsichtbar und von anderen Menschen isoliert. Selbst heute wird ihr wirtschaftlicher und sozialer Beitrag einfach ignoriert. Ihre Tätigkeit gilt nicht im eigentlichen Sinne als „Arbeit“, sondern als „etwas, was Frauen eben machen“. Es ist allseits bekannt, dass unter dem Deckmantel der Arbeit von Hausangestellten vielerorts Sklaverei und Kinderarbeit an der Tagesordnung sind.

Tatsache ist, dass es bis vor kurzem nur wenige Versuche gegeben hat, die Zahl der Hausangestellten weltweit zu erfassen. Heute wissen wir, dass es überall auf der Welt ca. 400 Millionen Menschen gibt, die diese Arbeiten verrichten. Für Europa gehen die offiziellen Eurostat-Zahlen von 26 Millionen aus. Ein großer Teil der Arbeit von Hausangestellten ist jedoch nicht offiziell angemeldet, so dass die tatsächlichen Zahlen weitaus höher sein dürften. Einige WissenschaftlerInnen gehen davon aus, dass es allein in Europa eine weitere Million Hausangestellte ohne Papiere gibt (oftmals ArbeitsmigrantInnen), die diese Arbeiten übernehmen.

Die meisten Hausangestellten sind Frauen. Sie putzen, waschen, bügeln, kochen, kümmern sich um Kinder, Kranke, ältere Menschen und Haustiere usw. Es gibt auch männliche Hausangestellte, die oft als Gärtner oder Fahrer eingestellt werden. Insgesamt ermöglichen Hausangestellte mit ihrer Arbeit, dass andere – insbesondere Frauen – erwerbstätig sein können und neben dem Haushalt einen Beruf ausüben und wirtschaftlich und sozial aktiv sein können.

Das Muster der Arbeit von Hausangestellten ist kompliziert. Einige Hausangestellte arbeiten Vollzeit in einem Haushalt, während andere jeweils nur wenige Stunden wöchentlich in unterschiedlichen Haushalten zum Einsatz kommen. Einige leben weiterhin in ihren eigenen Wohnungen, andere im Haushalt ihrer Arbeitgeber.

Ein in der heutigen Welt überaus wichtiger Aspekt ist die große Zahl Menschen und besonders Frauen, die für diese Arbeit auswandern. Einige verlassen ihre ländlichen Gemeinden, um in der Stadt zu arbeiten. Aber Millionen von Menschen verlassen auch ihr Heimatland, um oftmals in weit entfernten Ländern nach Arbeit zu suchen. Die Welt hat noch nie eine so massive Migration von Frauen erlebt, die ihren Lebensunterhalt weit weg von ihren Familien verdienen müssen.

In **Italien** geht man zum Beispiel davon aus, dass sich die Zahl der Hausangestellten seit 1998 mehr als verdreifacht hat. Die große Mehrheit sind ArbeitsmigrantInnen. Davon wiederum stammen fast zwei Drittel aus osteuropäischen Ländern.

**„Die einzige Möglichkeit für viele italienische Frauen, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, verdanken sie den ArbeitsmigrantInnen, die ihnen die Hausarbeit abnehmen“**

Giuliana Mesina, Nationale Sekretärin, FILCAMS-CGIL, Italien, und Vizepräsidentin des EFFA-Frauenausschusses sowie Mitglied des Exekutiv Ausschusses des Internationalen Hausangestelltenverbands (IDWF)

In Europa gibt es vermutlich mehrere Hunderttausend ausländische Hausangestellte, die aufgrund der diskriminierenden Arbeitserlaubniserteilung ohne Papiere arbeiten. Sie sind deshalb besonders in Gefahr, von privaten Haushalten und skrupellosen Arbeitsvermittlungen ausgebeutet oder sogar versklavt zu werden.

Ob ArbeitsmigrantInnen oder einheimische Arbeitskräfte – viele Hausangestellte in Europa (und in zahlreichen Ländern sicherlich die Mehrheit) sind in der informellen Wirtschaft beschäftigt, individuell eingestellt von privaten Arbeitgebern oder von Arbeitsvermittlern vermittelt, die nur unzureichend vom Staat reguliert werden. Oft gibt es diesen „informellen Rahmen“ in beiderseitiger Absprache. Die Folge davon ist jedoch, dass diese Arbeitskräfte oftmals Löhne unter dem Existenzminimum erhalten und ihnen nicht einmal zentrale ArbeitnehmerInnenrechte gewährt werden. Dazu gehören Mindestlohn, geregelte Arbeitszeiten, Mutterschutz, Leistungen in Krankheitsfall, bezahlter Urlaub oder Sozialleistungen. Trotz ihrer harten und unverzichtbaren Arbeit bleiben sie am unteren Armutsrand der Gesellschaft, ohne gebührende Wertschätzung des Beitrags, den sie für die Gesellschaft leisten. Und bis vor kurzem waren diese ArbeitnehmerInnen in vielen Ländern auch nicht auf dem Radar der Gewerkschaften.



In einigen anderen Ländern in Europa hat die Arbeit von Hausangestellten jedoch Einzug in die „offizielle“, formale Wirtschaft erhalten. Sie wird durch Arbeitsgesetze, Sozialversicherungsvorschriften usw. geregelt. Allerdings ist dazu zu sagen, dass diese Ansprüche oft unter dem Niveau der Regelungen für andere ArbeitnehmerInnen liegen. In diesen Ländern haben die Gewerkschaften wenigstens einen Teil der Hausangestellten organisiert und sich proaktiv dafür eingesetzt, ihnen diese Rechte zu sichern. In einigen Ländern haben sie sogar einen Beitrag zur Einführung staatlich finanzierter Programme zur Förderung des Hausangestelltensektors geleistet.

Unser Kenntnisstand über Hausangestellte in Europa weist noch zahlreiche „weiße Flecken“ auf. Bis vor kurzem gab es kaum belastbare Daten, und selbst heute gibt es nach wie vor zahlreiche Lücken. Wo in Europa unterstützen und motivieren die Gewerkschaften Hausangestellte, sich zu organisieren und Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden? Mit welchen Strategien kann man dieses Ziel am besten erreichen? Wo gibt es die besten Arbeitsgesetze zum Schutz der Hausangestellten vor Ausbeutung? Welchen Inhalt haben diese Gesetze? Wo gibt es Tarifverträge mit Arbeitgeberverbänden, mit denen die Rechte und Pflichten sowohl der Hausangestellten als auch der Arbeitgeber anerkannt werden?

Um mehr über diese wichtigen Fragen herauszufinden, hat

EFFAT 2014 eine Studie bei der deutschen Wissenschaftlerin Anna Basten in Auftrag gegeben. Die vorliegende Broschüre basiert weitgehend auf ihren Forschungsarbeiten, und in ihrer Studie finden sich umfassendere weitere Informationen.

In Europa ist dieser bereits große Sektor weiterhin auf Wachstumskurs. Da immer mehr Menschen immer länger leben, wird die Nachfrage nach Altenpflege zunehmen. Da immer mehr Frauen erwerbstätig sind, brauchen sie die Unterstützung anderer Menschen, die ihre Kinder betreuen und ihnen die tägliche Hausarbeit abnehmen.

Wie kann die Arbeit dieser Menschen, die für uns solche wichtigen Dienstleistungen erbringen, besser anerkannt und wertgeschätzt werden? Wie können sie vor Missbrauch und Ausbeutung durch skrupellose Arbeitgeber geschützt werden und die grundlegenden Rechte beanspruchen, die andere ArbeitnehmerInnen haben?

Es ist das Ziel dieser Broschüre, die Gewerkschaftsbewegung in Europa zu motivieren, mehr voneinander zu lernen und Wege zu finden, wie Hausangestellte am besten organisiert werden können und wie sie die Rechte und die Anerkennung gewinnen können, die sie so dringend brauchen.



Anna Basten, 'Förderung der industriellen Beziehungen im Sektor Hausangestellte in Europa' EFFAT, 2015:

[www.effat.org/en/node/13824](http://www.effat.org/en/node/13824)

## Die wichtigsten Zahlen für Frankreich...

**3.6**  
MILLIONEN  
Hausangestellte

**17%**  
aller Jobs, die jedes  
Jahr in Frankreich  
geschaffen werden

**1.7**  
MILLIONEN  
Beschäftigte

**10.4**  
MILLIARDEN  
Euro an jährlichen  
Bruttolöhnen und 6  
Milliarden Euro an  
geleisteten Sozialbeiträgen

**559**  
MILLIONEN  
Arbeitsstunden (ohne  
KinderbetreuungsassistentInnen)

Quelle: FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs - Französische Vereinigung der privaten Arbeitgeber)

### „Arbeit von Hausangestellten“ / „Pflege“

Ein weiterer Faktor, der das Bild in Europa verkompliziert, ist die Unterscheidung zwischen „Arbeit von Hausangestellten“ und „Pflege“. In dem Maße, wie sich der öffentliche Sektor entwickelte, wurde die Bereitstellung von Pflegepersonal für Kranke, Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen ein öffentlicher Dienst, für den der Staat zuständig war. Dieses Personal wurde deshalb offiziell eingestellt und von den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors organisiert.

In den vergangenen Jahren ist es zu umfassenden Privatisierungen öffentlicher Dienste gekommen. Der Anteil privater Firmen, die Pflegepersonal für Haushalte stellen, ist signifikant gewachsen. In einigen Ländern hat das zu einer Rückkehr zu mehr informellen Beschäftigungsverhältnissen geführt. Arbeitsvermittlungen beschäftigen Pflegepersonal zu extrem schlechten Bedingungen, dazu gehören z.B. Nullstundenverträge. Trotzdem gibt es Länder in Europa, in denen der öffentliche Sektor diese Arbeit weiterhin selbst übernimmt und in einigen Fällen sogar ausgeweitet hat.

Darüber hinaus ist die Trennlinie zwischen „Pflege“ und „Arbeit von Hausangestellten“ nicht so eindeutig zu ziehen, wie es auf den ersten Blick scheint. Zu der Arbeit einer Haushaltshilfe können sowohl hauswirtschaftliche Aufgaben als auch die persönliche Betreuung besonders älterer Menschen gehören. Das hat Folgen in den Ländern, in denen die Gewerkschaften nach bisher als separat angesehenen Sektoren organisiert sind.

## An wen sich diese Broschüre richtet und warum

- **EFFAT-Mitgliedsgewerkschaften** nicht nur auf nationaler Ebene, sondern auch auf regionaler und lokaler Ebene, die sich fragen: Was können wir zusätzlich unternehmen, damit Hausangestellte die Rechte bekommen und in Anspruch nehmen können, die ihnen zustehen?
- **Hausangestelltenverbände und Unterstützungsgruppen in Europa**, die sich fragen: Wie können wir zu einer schlagkräftigeren Bewegung werden, indem wir enger innerhalb und mit der Arbeiterbewegung zusammenarbeiten?
- **Arbeitgeber von Hausangestellten und ihre Verbände in Europa**, die sich fragen: Wie können wir dazu beitragen, den weiteren sozialen und beschäftigungspolitischen Kontext für Hausangestellte auch zum Nutzen unserer eigenen Familien zu verbessern, und damit eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten erreichen?

**Eine wichtige Anmerkung:** Viele GewerkschafterInnen sind selbst ArbeitgeberInnen von Hausangestellten. Gewerkschaftsmitglieder sind es nicht gewöhnt, sich selbst als „Arbeitgeber“ zu betrachten. In exakt dieser Position befinden wir uns aber! Wir haben deshalb auch die Pflicht, unsere Hausangestellten nach Recht und Gesetz zu beschäftigen.

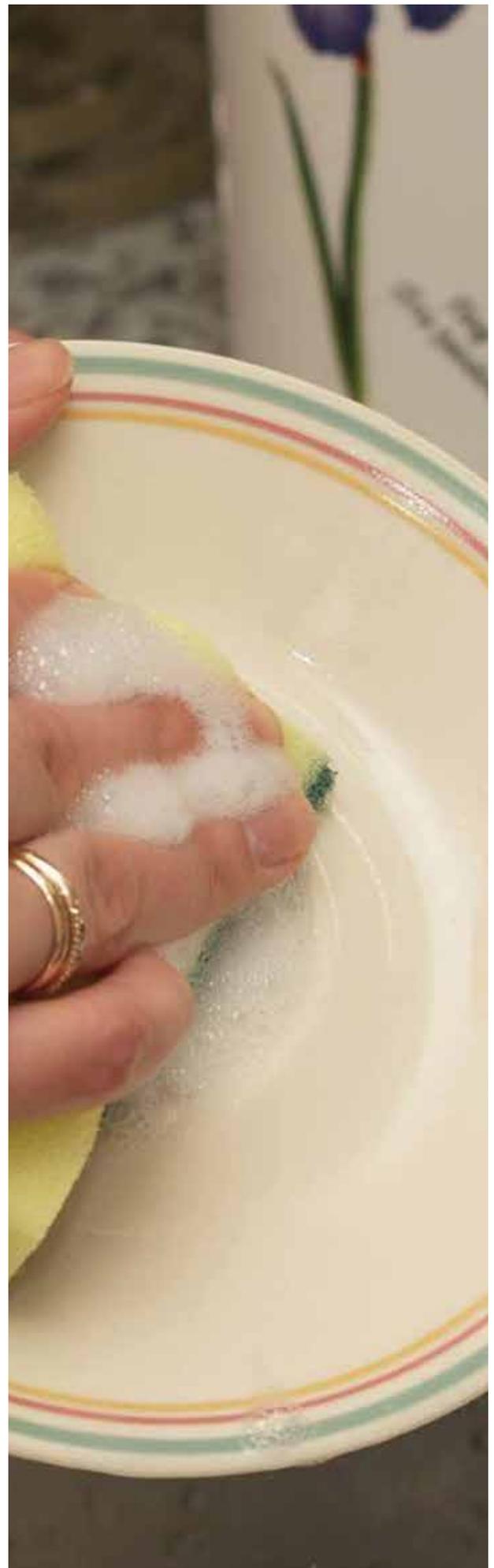
## Mit Unterstützung von EFFAT

EFFAT ist der Europäische Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften. Der Verband hat 120 nationale Mitgliedsgewerkschaften aus 38 europäischen Ländern und vertritt mehr als 2,6 Millionen Mitglieder.

EFFAT und der globale Gewerkschaftsverband IUL, dem EFFAT angehört, setzen sich seit langem für die Organisation von Hausangestellten ein. Allen Beteiligten ist jedoch klar, dass hier noch sehr viel Handlungsbedarf besteht.

Auf dem Kongress in Wien, Österreich im November 2014 hat sich EFFAT deshalb dazu verpflichtet, seine Mitgliedsgewerkschaften und die Bewegung der Hausangestellten in Europa insgesamt wie folgt zu unterstützen:

- Gemeinsam mit der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten ist die Aufgabe in Angriff zu nehmen, die Inhalte des IAO-Übereinkommens 189 in nationales Recht umzusetzen (Ratifizierung), alle EU-Richtlinien zu ändern, die dem Übereinkommen 189 entgegenstehen, und dann für die vorschriftsmäßige Umsetzung dieser Normen zu sorgen.
- Aufforderung aller Mitgliedsgewerkschaften, sich aktiv bei ihren eigenen Regierungen für die Interessen der Hausangestellten einzusetzen, und eine verstärkte Organisationsarbeit bei Hausangestellten und ihren Selbsthilfeorganisationen zu leisten, sofern diese existieren.



# Es ist vollbracht!

Im Juni 2011 haben die Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften, die in der IAO vertreten sind, auf der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf ein wegweisendes internationales Übereinkommen (C189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte unterzeichnet. C189 bestätigt, dass Hausangestellte weltweit die gleichen grundlegenden Arbeitsrechte haben wie andere ArbeitnehmerInnen, dazu gehören:

- ähnliche Arbeitszeiten wie andere ArbeitnehmerInnen in dem Land
- wöchentliche Ruhezeiten von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden
- Begrenzung der Zahlung des Entgelts in Sachleistungen
- eindeutige Angaben zu den Arbeitsbedingungen
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen.

Begleitend zu dem Übereinkommen gibt es eine Empfehlung R201, die weitere Leitlinien für die Maßnahmen enthält, die Regierungen zur Verbesserung der Normen für Arbeit von Hausangestellten ergreifen können und sollen.

C189 ist ein Übereinkommen, das lange überfällig war und das niemals ohne den vollen Einsatz der Gewerkschaften zustande gekommen wäre. Das betrifft auch Gewerkschaften, die bis dahin niemals die Interessen von Hausangestellten wahrgenommen oder sich auch nur mit deren Problemen und Forderungen befasst hatten. In Europa hat EFFAT seine Mitgliedsgewerkschaften motiviert, sich intensiv für dieses Thema zu engagieren. Die Gewerkschaften suchten den Kontakt zu anderen Organisationen, besonders zu Selbsthilfeorganisationen und Unterstützerguppen von Hausangestellten, leisteten Lobbyarbeit bei den Regierungen, damit diese ihren Teil zu dem Prozess beitragen, und sorgten dafür, dass die richtigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt an den richtigen Stellen vorlagen. Die Gewerkschaften wurden ebenfalls nachdrücklich dazu aufgefordert, leitende VertreterInnen Hausangestellten-Gruppen in die offizielle Arbeitnehmerdelegation der IAO aufzunehmen, damit

diese an den Verhandlungen mit den Regierungen und Arbeitgebern teilnehmen konnten. In einigen Fällen hatten diese VertreterInnen sogar das Recht, an der Endabstimmung teilzunehmen, und das war ein wahrhaft historischer Augenblick.

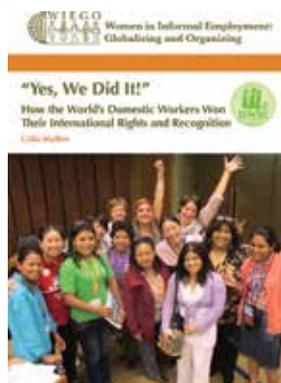
„Es war bewegend zu erleben, wie sich die Gewerkschaften diese Sache zu Herzen nahmen, und wie sie den Hausangestellten einen prominenten Status zuerkannten und ihnen die Führung überließen.“

Diana Holland, Gleichstellungsreferentin, UNITE the Union, und frühere Vorsitzende des Frauenausschusses des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB): [www.iuf.org/w/?q=node/1542](http://www.iuf.org/w/?q=node/1542)

Der Kampf für das Übereinkommen C189 hat außerdem dafür gesorgt, dass die Öffentlichkeit weltweit auf die Situation der Hausangestellten aufmerksam wurde. Es gab zahlreiche Zeitungsartikel, Fernsehsendungen und einen Informationsaustausch in den Sozialen Medien. Heute versteht die Allgemeinheit viel besser, dass Hausangestellte ein Recht auf ein besseres Leben haben, und unterstützt sie in ihrem Kampf.

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Textes haben weltweit 17 Länder das Übereinkommen 189 ratifiziert. „Ratifizierung“ bedeutet sicher zu stellen, dass das nationale Recht dem Inhalt des Übereinkommens entspricht. Zu diesen 17 Ländern zählen 5 europäische Staaten: Italien, Deutschland, Irland, Schweiz und Finnland. In weiteren Ländern ist es nötig, mehr Druck aufzubauen, damit sie diesem Beispiel folgen. In den meisten Ländern bieten die vorhandenen Rechtsvorschriften schon die Voraussetzungen zur Ratifizierung von C189. Die Europäische Kommission stellt ebenfalls fest, dass es in keinem Mitgliedstaat der Europäischen Union Hinderungsgründe gibt, die gegen eine Ratifizierung sprechen (*siehe Seite 27*). Mittlerweile haben andere Länder weltweit zwar das Übereinkommen noch nicht ratifiziert, aber wenigstens ihre Gesetze geändert. .

Die Gewerkschaften wissen nur zu gut, dass gute Gesetze auch umgesetzt werden müssen. Die IAO schreibt ein strenges Berichtssystem vor, das 2 Jahre nach der Ratifizierung beginnt. Hierbei müssen die einzelnen Länder über ihre aktuelle Gesetzgebung und Praxis berichten. Dies kann von den Gewerkschaften strategisch genutzt werden, um sicherzustellen, dass gute Gesetze für die betroffenen ArbeitnehmerInnen konkrete Vorteile bringen.





## ... Weitere Informationen

IAO-Übereinkommen 189 (2011) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte:

[www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

IAO-Empfehlung 201 (2011) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte:

[www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R201](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201)

'Yes We Did It! How the World's Domestic Workers Won Their International Rights and Recognition', Celia Mather, WIEGO, 2013:

[wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather\\_Yes%20we%20did%20it!\\_2013.pdf](http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it!_2013.pdf)

'C189: Conventional Wisdom', film by Jennifer Fish and Sisi Soujourner on winning ILO Convention C189, 21 minutes:

[wiego.org/resources/video-c189-conventional-wisdom](http://wiego.org/resources/video-c189-conventional-wisdom)

IGB: „12 x 12“-Kampagne:

[www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12](http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12)

„Einführung in das IAO-Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, Schulungsmaterial, IDWF, Dezember 2014:

[www.idwfed.org/en/resources/introduction-to-ilo-convention-no-189-on-decent-work-for-domestic-workers](http://www.idwfed.org/en/resources/introduction-to-ilo-convention-no-189-on-decent-work-for-domestic-workers)



## 2 Organisierung statt Isolierung

- **Welches** sind die wichtigsten Bedürfnisse und Forderungen von Hausangestellten in Europa?
- **Warum** sollten europäische Gewerkschaften mehr unternehmen, um Hausangestellte zu organisieren? Welcher gegenseitige Nutzen ergibt sich daraus?
- **Wie** können Gewerkschaften diese Organisierung und die Rechte von Hausangestellten am besten unterstützen?

### Herausforderungen der Organisierung

Verbesserungen lassen sich am besten erreichen, wenn die Hausangestellten selbst organisiert sind und dabei von der Gewerkschaftsbewegung unterstützt werden. Trotzdem gibt es dabei zahlreiche Herausforderungen zu bewältigen:

- Hausangestellte arbeiten isoliert in den privaten Häusern und Wohnungen anderer Menschen, weit entfernt von ihren Familien, Gemeinden und anderen ArbeitnehmerInnen mit dem gleichen Status.
- Sie nehmen oft keinen Kontakt zu Gewerkschaften auf aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.
- ArbeitsmigrantInnen ohne Papiere sind oft wenig geneigt, „aus dem Schatten zu treten“ – nicht nur aus Angst um ihren Job, sondern auch aus Angst vor Gefängnisstrafen und/oder Ausweisung.
- Oftmals haben sie nur geringe Kenntnisse oder Erfahrungen im Hinblick auf Gewerkschaften allgemein oder das im Aufnahmeland geltende Beschäftigungssystem.
- Aufgrund ihrer geringen Löhne und der fehlenden Freizeit finden sie es schwierig, sich an Gewerkschaftsaktionen zu beteiligen oder regelmäßig Gewerkschaftsbeiträge zu zahlen.
- Es gibt so viele unterschiedliche Arbeitssituationen wie Kategorien von Hausangestellten: Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Tätigkeit für nur einen oder mehrere Haushalte, beschäftigt von einem einzelnen Haushalt oder von einem Unternehmen, MigrantIn oder InländerIn usw.
- Wie Arbeit von Hausangestellten organisiert wird, ist von Land zu Land unterschiedlich. Pflege war – und ist es evtl. immer noch – Aufgabe des öffentlichen Sektors, wobei die in diesem Sektor Beschäftigten von den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors organisiert wurden. Die Arbeit von Hausangestellten blieb unterdessen im privaten Sektor, und diese Arbeitskräfte werden im Normalfall von

anderen Gewerkschaften unterstützt. Diese Unterschiede in der gewerkschaftlichen Organisierung können zur Folge haben, dass es so gut wie keine gemeinsame Strategie gibt.

- In einigen Ländern wird diese Tätigkeit generell immer noch nicht als „Arbeit“ angesehen, aus diesem Grund gilt ein informelles Beschäftigungsverhältnis als „normal“. Wenn diese Menschen nicht als „Arbeitskräfte“ betrachtet werden, stellen sich manche Gewerkschaften die Frage, wie sie gewerkschaftlich organisiert werden können.

Wie können wir also solche Herausforderungen bewältigen? Viele Länder in Europa sind dabei schon recht erfolgreich und es gibt viele Erfahrungen, von denen andere lernen können.



„Zum IDWF zu gehören bedeutet, dass wir unsere Erfahrungen mit der Organisierung von Hausangestellten und der Stärkung ihrer Rechte überall auf der Welt weitergeben und daraus lernen können. Wir verbessern die Lebensumstände von Hausangestellten überall, auch in Europa. Ich fordere andere Gewerkschaften auf, Mitglied bei uns zu werden.“

Giuliana Messina, Nationale Sekretärin, FILCAMS-CGIL, Italien, Vizepräsidentin des EFFAT-Frauenausschusses und Mitglied des Exekutivausschusses des Internationalen Hausangestelltenverbandes (IDWF)



## Gewerkschaftliche Organisierung im Rückblick

Bis vor kurzem haben die Gewerkschaften in vielen europäischen Ländern wenig unternommen, um Hausangestellte zu organisieren; vielen Gewerkschaften galt das als zu mühselig. Sie waren daran gewöhnt, Beschäftigte in Betrieben gewerkschaftlich zu organisieren, und gingen davon aus, dass ihr Angebot an gewerkschaftlichen Leistungen ohnehin nicht der Bedarfssituation von Hausangestellten entsprechen würde. Viele von ihnen wären kaum in der Lage, regelmäßige Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Vor dem Hintergrund schwindender Ressourcen müssen zunächst die Interessen der bestehenden Mitglieder berücksichtigt werden. Pflegepersonal wurde von den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors vertreten, aber diejenigen, die putzen, waschen, kochen, usw., standen grösstenteils außerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

In einigen Ländern sahen engagierte Bürger, z.B. religiöse Gruppen, durchaus diese Diskrepanz und wandten sich direkt an die Hausangestellten, um ihnen den Weg in die Gewerkschaftsbewegung zu ebnen (*siehe z.B. Belgien auf Seite 21*). Nach und nach konnten einige Rechte für sie durchgesetzt werden. Allerdings wurden ihnen in keinem Land die umfassenden Rechte zugestanden, die andere ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen können.

Ab Anfang der 1980er Jahre gab es dann einen signifikanten Anstieg der Zahl nach Europa kommender ArbeitsmigrantInnen aus Ländern wie den Philippinen, und aus Osteuropa nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion. In der Folge wurden auch die Unterstützungsnetzwerke für MigrantInnen immer aktiver, erste Kontakte mit der Gewerkschaftsbewegung entstanden.



In diesem Kontext fand im April 2005 die erste Konferenz statt, die sich mit der Frage der gewerkschaftlichen Organisierung von Hausangestellten in Europa und Skandinavien befasste. Sie hatte den Titel „Out of the Shadows“ und wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel in Zusammenarbeit mit IRENE (International Restructuring Education Network Europe) und PICUM (Plattform für Internationale Zusammenarbeit zu undokumentierten Migranten) veranstaltet. Die Konferenz bot die Möglichkeit, Informationen aus unterschiedlichen europäischen Ländern zu erhalten, führte aber kaum zu konkreten Aktionen.

Was wir in Europa zum damaligen Zeitpunkt über die gewerkschaftliche Organisierung von Hausangestellten in anderen Teilen der Welt wussten, war kaum der Rede wert. Aus diesem Grund wurde eine internationale Konferenz veranstaltet, ebenfalls die erste zu diesem Thema. Sie hatte den Titel „Respect and Rights“ und wurde vom niederländischen Gewerkschaftsverband FNV im November 2006 in Amsterdam ausgerichtet. Auf dieser Konferenz erfuhren wir in Europa, wie viel z.B. die Hausangestellten in Lateinamerika erreicht haben – seit mehreren Jahrzehnten gibt es dort einen regionalen Verband von Organisationen.

Auf dieser Konferenz wurde beschlossen, eine globale Bewegung für und mit Hausangestellten aufzubauen, und für ein internationales IAO-Übereinkommen zu kämpfen, damit diese Menschen grundlegende Rechte zuerkannt bekommen und als ArbeitnehmerInnen anerkannt werden. Aus dieser Dynamik heraus entstand im Jahre 2009 das Internationale Hausangestelltennetzwerk (IDWN). Mit umfassender Unterstützung der globalen Gewerkschaftsbewegung und vielen anderen konnte das Übereinkommen schließlich Mitte 2011 erreicht werden (*siehe Seite 6*).

Im Oktober 2013 wurde das IDWN im Rahmen eines Gründungskongresses in Uruguay zu einem globalen Gewerkschaftsverband, dem Internationaler Hausangestelltenverband (IDWF). Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Textes waren sechs europäische Gewerkschaften Mitglieder: ACV-CSC (Belgien), FILCAMS-CGIL (Italien), FNV (Niederlande), NGG (Deutschland), SIT und UNIA (Schweiz). Die Hoffnung besteht, dass zum allseitigen Nutzen bald weitere Verbände Mitglied beim IDWF werden.

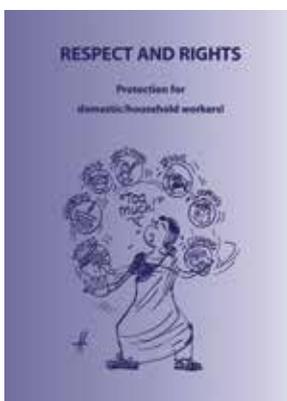


## ... Weitere Informationen



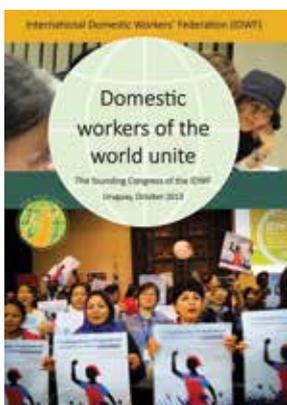
Konferenz „Out of the Shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions“, EGB, Brüssel, November 2005:

[www.etuc.org/report-out-shadows-conference%C2%A0organising-and-protecting-domestic-workers-europe-role-trade-unions](http://www.etuc.org/report-out-shadows-conference%C2%A0organising-and-protecting-domestic-workers-europe-role-trade-unions)



„Respect and Rights: Protection for Domestic Workers“, Bericht über die globale Konferenz in Amsterdam, Niederlande, November 2006:

[www.idwfed.org/en/resources/report-of-the-international-conference-respect-and-rights-protection-for-domestic-workers](http://www.idwfed.org/en/resources/report-of-the-international-conference-respect-and-rights-protection-for-domestic-workers)



„Domestic Workers of the World Unite“, Bericht über den Gründungskongress des Internationalen hausangestelltenverbandes (IDWF),

[www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite](http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite)



## Gezieltes Ansprechen von Hausangestellten

Ein erster Schritt besteht natürlich in der Produktion von Aufklärungs- und Informationsmaterial. Dazu können Drucksachen wie Newsletter, Broschüren und Faltblätter gehören.

Viele Hausangestellte sind im Besitz von Smartphones und nutzen die Sozialen Medien. Wichtig sind deshalb Webseiten, YouTube-Videos, Facebookseiten und SMS, die sie untereinander teilen können. Damit können besonders diejenigen erreicht werden, die allein in den Wohnungen und Häusern ihrer Arbeitgeber sind.

Diese Personen brauchen Informationen darüber, was eine Gewerkschaft ist, wie sie arbeitet, wie sie helfen kann, über einschlägige Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge im Aufnahmeland, Arbeitsverträge, usw.

Aber auch der persönliche Kontakt ist überaus wichtig, das gilt besonders für isolierte ArbeitnehmerInnen. Das bedeutet dorthin zu gehen, wo die Beschäftigten zusammenkommen, z.B. in Kirchen oder anderen religiösen Begegnungsorten, oder an Sonntagen in Parks, und Zeit mit ihnen zu verbringen, um ihr Vertrauen zu gewinnen. Diejenigen, die nie oder fast nie auf Versammlungen gehen, müssen individuell und im Rahmen persönlicher Kontakte angesprochen werden. Gewerkschaftsmitglieder aufzufordern, sich Gedanken über die Hausangestellten zu machen, die sie persönlich kennen, wäre ein erster Schritt.

Gewerkschaften, die sich über Jahrzehnte in erster Linie mit der kollektiven gewerkschaftlichen Organisation in Betrieben befasst haben, machen jetzt die Erfahrung, dass sie „zurück zu den Wurzeln“ müssen, dass sie gemeindenah arbeiten müssen und auf einer zwischenmenschlichen Ebene Zugang zu dieser Gruppe finden müssen

**„Hausangestellte arbeiten nicht in einer Fabrik. Sie sind in einzelnen Haushalten tätig.**

**Wir müssen sie deshalb dort aufsuchen, wo sie sich treffen.“**

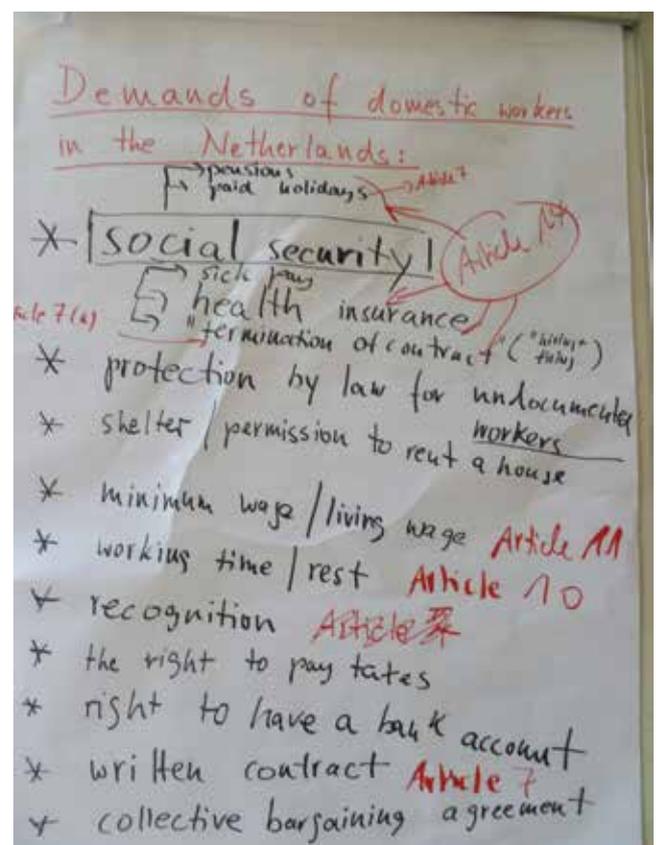
Rebecca Pabon, früher zuständig für die Organisation von Hausangestellten, FNV, Niederlande

### SCHWEDEN

Der Ortsverband der Gewerkschaft Kommunal in Göteborg verwendet viel Zeit und Energie auf die Organisation von Hausangestellten. Von 100 Beschäftigten eines Unternehmens, das haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt, waren z.B. nur 22 Mitglieder einer Gewerkschaft, und es gab nur eine ArbeitnehmervertreterIn.

Eine Gewerkschaftsorganisatorin begann deshalb, sich mit einzelnen Hausangestellten zu treffen. Sie gewann ihr Vertrauen, und sie gaben ihr die Mobiltelefonnummer anderer Betroffener, die sie ebenfalls kontaktieren konnte.

Im Ergebnis schlossen sich 94 Hausangestellte der Gewerkschaft an, 18 wurden selbst aktiv, und 5 neue ArbeitnehmervertreterInnen wurden gewählt. Neben anderen Forderungen konnten sie durchsetzen, dass sich der Arbeitgeber an den Tarifvertrag hält (siehe Seite 29), wenn der Arbeitsplan mitgeteilt wird. Dieser Plan sollte sieben Tage vor Inkrafttreten ausgehändigt werden, die meisten Hausangestellten erfuhren von ihrer Arbeitseinteilung jedoch erst 3 bis 4 Tage vorher, so dass eine vernünftige Planung ihrer persönlichen Belange kaum möglich war. Das Problem ist jetzt gelöst.



Hausangestellte von den Vorteilen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu überzeugen, ist jedoch keine leichte Aufgabe. Es gibt durchaus Misstrauen und die Frage, welche Vorteile die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bringt. Die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen auf die übliche Art ist oftmals nicht möglich, entweder ist der Lohn zu niedrig, oder es gibt kein Bankkonto, von dem abgebucht werden könnte. Außerdem gibt es Angst vor Repressalien, sollte der Arbeitgeber davon Wind bekommen. Das gilt besonders für isolierte Arbeitssituationen – diese Menschen befinden sich nicht in einem Arbeitsumfeld, in dem Solidarität mit KollegInnen aufgebaut werden kann. Viele Gewerkschaften stellen fest, dass besonders ArbeitsmigrantInnen kommen und gehen, evtl. für eine Weile Mitglied werden und sich dann wieder verabschieden.

Eine von vielen Gewerkschaften angewandte Taktik – z.B. in **Belgien, Frankreich, Italien, Spanien, Schweden** und **der Schweiz** – besteht darin, Hausangestellten zunächst und gelegentlich auch über einen längeren Zeitraum kostenlose Leistungen anzubieten. Das beinhaltet meistens Informations- und Beratungsdienste, kann aber auch eine persönliche Beratung für Menschen in einer Notlage bedeuten.

Wie diese Arbeit finanziell und personell ausgestattet werden kann, ist eine Frage, die sich viele Gewerkschaften stellen müssen. Oft verlässt man sich hier umfassend auf ehrenamtliche HelferInnen, aber unbestritten ist auch, dass allgemeine Gewerkschaftsgelder zur Verfügung stehen müssen. Andere Gewerkschaftsmitglieder müssen deshalb davon überzeugt werden, dass dies eine sinnvolle Verwendung der von ihnen gezahlten Beiträge ist und somit ein echter Akt der Solidarität. Tatsächlich stellten Gewerkschaften oft fest, dass ihre Mitglieder die Organisation dieser benachteiligten Arbeitskräfte gerne unterstützen.

## SCHWEIZ

### Solidarität von anderen Gewerkschaftsmitgliedern

SIT ist eine kleine Gewerkschaft, die es nur im Kanton Genf gibt. Auf ihrem Kongress hat sie beschlossen, sich vorrangig mit ausländischen Hausangestellten ohne Papiere zu befassen, für diese Gruppe hat SIT eine besondere Generalversammlung (*weitere Einzelheiten siehe Seite 26*).

SIT verlangt von diesen ArbeitnehmerInnen keine Mitgliedschaft, damit sie sich informieren und beraten lassen können. Diese Leistungen stehen in einer Reihe von Sprachen zur Verfügung und beinhalten auch eine persönliche Beratung. Um andere Leistungen in Anspruch nehmen zu können, müssen die ArbeitnehmerInnen Mitglied werden, zahlen dafür aber nur einen niedrigen Beitrag.

Auf diese Weise hat SIT 600 Hausangestellte als Mitglieder gewonnen, die nach Berichten der Gewerkschaft überaus aktiv sind. Diese Arbeit nimmt die Ressourcen der Gewerkschaft in erheblicher Weise in Anspruch, SIT weist jedoch darauf hin, dass die mit höheren Beiträgen belasteten Mitglieder dies als Teil der gewerkschaftlichen Solidarität akzeptieren.

## ITALIEN

### Kostenlose Beratung

Überall in Italien gibt es „Wohlfahrtszentren“ (patronati), die in Fragen der Rente, Vorsorge und staatlichen Hilfen unentgeltliche Beratung und Unterstützung anbieten. Sie werden teilweise vom Staat finanziert, aber von anderen Organisationen geleitet, darunter Gewerkschaften wie FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL und UILTuCS.

Für die Gewerkschaften bieten die patronati die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme mit denjenigen, die Beratung und Informationen suchen. Falls dann jemand Hilfe in einem besonderen Fall braucht und z.B. ein Problem mit seinem Einwanderungsstatus hat, seinen Lohn nicht bekommt oder einen Arbeitsunfall hatte, kann die Gewerkschaft helfen, wird jedoch vermutlich den oder die Betroffene auffordern, zunächst Mitglied zu werden.

FILCAMS leitet nicht nur patronati, sondern verfügt über eigene Büros in allen Städten und Kleinstädten, die als Treffpunkt für ArbeitnehmerInnen und ihre Familien bekannt sind. Da die meisten Hausangestellten in Italien heute MigrantInnen sind, führt die Gewerkschaft auch zahlreiche Informationskampagnen mit Broschüren in zahlreichen Sprachen durch und organisiert Veranstaltungen an Sonntagen in der Nähe von Kirchen, manchmal auch in öffentlichen Parks. Gegenwärtig zählt die Gewerkschaft rund 10.000 Hausangestellte zu ihren Mitgliedern





## Organisieren von ArbeitsmigrantInnen

Die beständig steigende Nachfrage nach Hausangestellten in Europa und der zunehmend informelle Charakter dieses Sektors führen in einem bisher nicht gekannten Ausmaß zu einem Zustrom von MigrantInnen und besonders Frauen, die diese Arbeit übernehmen wollen. Zunächst stammten sie aus Asien und Afrika, jetzt kommen mehr aus Osteuropa. Viele sind sehr gut ausgebildet, finden aber zu Hause keine Arbeit.

Einige kommen mit einem Visum oder einer Arbeitserlaubnis, aber die dafür zuständigen Systeme sind oft schlecht organisiert und diskriminierend. Viele andere kommen aber „undokumentiert“, ohne Papiere und ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis. Das ist fast nie eine bewusste Entscheidung. Manchmal ist dies das Ergebnis einer skrupellosen Arbeitsvermittlung im Heimatland, die eine hohe Provision für die Vermittlung eines angeblichen Arbeitsplatzes kassiert, der sich als Schwarzarbeit herausstellt. Manchmal sind sie vor einem ausbeuterischen Arbeitgeber geflüchtet, haben aber aufgrund der Visabestimmungen nicht das Recht, woanders

zu arbeiten. Da sie undokumentiert sind, besteht eine noch größere Gefahr des Missbrauchs und der Ausbeutung; dies gilt besonders dann, wenn sie in dem Haushalt leben, in dem sie arbeiten.

Es ist überaus wichtig, diese Menschen über ihre Rechte zu informieren und ihnen zu sagen, wo sie Unterstützung finden. Aufgrund ihrer Isolation ist dies aber auch schwierig. Diese Informationen müssen in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung stehen und Medien gebrauchen, zu denen die Betroffenen Zugang haben, dazu gehören auch die Sozialen Medien und das Radio.

## SCHWEDEN

Die Website der Gewerkschaft Kommunal bietet Informationen auf Estnisch, Lettisch, Litauisch, Polnisch und Thailändisch über Gesetze und Tarifverträge an, die dort für den Sektor gelten (*siehe Seiten 24 und 29*) :



[www.kommunal.se/Kommunal/Branscher-och-yrken/Kok-och-stad/Languages/](http://www.kommunal.se/Kommunal/Branscher-och-yrken/Kok-och-stad/Languages/)

Allerdings organisieren sich ArbeitsmigrantInnen auch oft selbst. Sie suchen nach Landsleuten, um der Isolation zu entgehen und um Freunde zu finden. Dabei können ihnen religiöse Organisationen oder Gruppen helfen, die sich für die Rechte von MigrantInnen oder für Menschenrechte einsetzen. Sobald sich diese Gruppierungen gefunden haben, bieten sie für die Gewerkschaften einen guten Ansatzpunkt der Kontaktaufnahme.

**„Wenn unsere Rechte und unser Leben in Gefahr sind, stehen wir Seite an Seite und kämpfen!“**

Justice for Domestic Workers (J4DW), Grossbritannien



Jean Gocotano, Au Pair Network/FOA, Dänemark

## ITALIAN

## FILCAMS

hat derzeit 10.000 Hausangestellte als Mitglieder

„Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Aufklärung der Hausangestellten über ihre Rechte und beim Schutz dieser Rechte und ihres Wohlergehens.“

## SCHWEIZ

### ArbeitsmigrantInnen in der Pflege erhalten Unterstützung der Gewerkschaften

In der Stadt Basel werden zahlreiche im Haushalt lebende Pflegekräfte für ältere Menschen von Arbeitsvermittlern beschäftigt. Viele kommen aus Polen. Eine von ihnen, Bozena Domanska, ging aufgrund einbehaltener Lohnzahlungen mutig vor Gericht und gewann den Fall. Ihre Geschichte interessierte einen Dokumentarfilmer und wurde durch eine Fernsehsendung einer breiteren Öffentlichkeit bekannt. Als der Fall auf Facebook die Runde machte und die polnische Kirche in Basel das Thema aufgriff, begannen auch andere ArbeitnehmerInnen sich zu organisieren und gründeten eine Gruppe mit der Bezeichnung „Respekt“, die sich einmal im Monat am Sonntag trifft.

„Respekt“ wird jetzt von der Ortsgruppe der für den öffentlichen Sektor zuständigen Gewerkschaft VPOD unterstützt. Bozena ist inzwischen einen Tag in der Woche für VPOD als Organisatorin tätig (an den anderen Tagen arbeitet sie nach wie vor als Hausangestellte). Die Mitglieder von „Respekt“ werden VPOD-Mitglieder, aber mit Sonderkonditionen. Wenn sie Probleme z.B. mit ihrer Vermittlungsagentur oder Einwanderungsbehörden haben, können sie mit der sofortigen Unterstützung der Gewerkschaft rechnen und müssen nach Beantragung ihrer

Mitgliedschaft nicht erst 3 Monate warten, wie dies bei anderen der Fall ist. Weiterhin müssen sie nur einen stark ermäßigten Mitgliedsbeitrag zahlen.

„Respekt“ ist inzwischen eine autonome Organisation. Die monatlichen Treffen im Gewerkschaftshaus sind ein Weg aus der Isolation, man trifft sich zum Essen und knüpft und pflegt Kontakte. Es gibt einen intensiven Austausch über die Rechte als ArbeitnehmerInnen, und die Mitglieder entwickeln Strategien für mehr Selbstbestimmung. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Textes wurde eine Kampagne für einen freien Tag pro Woche geplant; der ihnen laut Arbeitsvertrag zusteht.

Die Gruppe bezahlt inzwischen mit ihren eigenen Beiträgen auch einen Anwalt, der sie bei Rechtsstreitigkeiten vor Gericht vertritt. In einer Verhandlung ging es um die Lohnhöhe und nicht bezahlte Arbeitsstunden. Im Vertrag zwischen der Agentur und dem Haushalt wird explizit festgelegt, dass der Haushaltsvorstand Lohnfragen nicht mit der ArbeitnehmerIn erörtern darf. Eine Pflegekraft erzählte jedoch der von ihr betreuten Person, dass sie vor Gericht einen angemessenen Lohn einklagen wolle. Als sich herausstellte, dass die Pflegekraft nur ein Drittel des Lohns erhielt, den der Pflegebedürftige an die Agentur zahlte, unterstützte er die Klage gegen die Agentur.



respekt-vpod.ch

**RESPEKT@vpod**

**Mach mit bei Respekt!**

Das Netzwerk für Betreuerinnen in Privathaushalten und Angestellte bei privaten Spitexfirmen

- für fairen Lohn, Freizeit, Respekt...
- Beratung
- Vernetzung mit Kolleginnen
- Deutschkurse

**Kontakt:** Bozena Domanska, 076 260 99 96, bozena.domanska@vpod.ch  
Strässchen 34/36a, 4051 885 98 98, bozena@076 260 99 96

**Nächstes Treffen:** Sonntag, 15. Dezember 2013, ab 14 Uhr  
Rebgasse 1, Basel, 1. OG links

**vpod region basel**  
vpod region basel, Rebgasse 1, 4058 Basel, 061 665 98 98, www.vpod-basel.ch

**Ja, ich mache mit!**  
 Ich trete Respekt@

Wie hoch ist der Mitgliedsbeitrag?  
Fr. 10.10 bei einem Einkommen bis Fr. 22'400.-  
Fr. 17.85 bei einem Einkommen über Fr. 22'400.-

Name \_\_\_\_\_  
Vorname \_\_\_\_\_  
Strasse, Nr. \_\_\_\_\_  
Plz \_\_\_\_\_  
Mobile \_\_\_\_\_  
Email \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Nationalität \_\_\_\_\_  
Arbeitgeber \_\_\_\_\_ Arbeitsort \_\_\_\_\_  
Ich verdiene  weniger als Fr. 22'400.-  mehr als Fr. 22'400.-  
Zahlung  1/2jährlich  1/4jährlich  monatlich  
Eintritt per: \_\_\_\_\_ Monat \_\_\_\_\_ Jahr  
Ort, Datum \_\_\_\_\_  
Unterschrift \_\_\_\_\_



## NIEDERLANDE

### MigrantInnengruppen gemeinsamer Nationalität unter dem Dach der Gewerkschaften

In den Niederlanden galten Haushaltsdienstleistungen lange nicht als Teil der formellen Wirtschaft. Die meisten Hausangestellten haben einen Teilzeitvertrag. Sie sind nicht Teil des Sozialversicherungssystems, und auch andere Rechtsvorschriften gestehen ihnen nur geringere Rechte zu. All dies hat zur Entstehung eines informellen Sektors geführt und damit zu einem Umfeld, in dem zahlreiche undokumentierte ArbeitsmigrantInnen eine Beschäftigung finden.

Im Laufe der Jahre haben sich Arbeitskräfte bestimmter Nationalitäten (z.B. von den Philippinen) zu eigenen Gruppen zusammengeschlossen, oftmals mit Unterstützung religiöser Organisationen oder Hilfsorganisationen für Migrantenrechte. Langsam entstanden Beziehungen zu den Gewerkschaften, aber dies war kein einfacher Prozess. Ende der 2000er Jahre ging der FNV das Thema entschlossener an, wandte sich direkt an MigrantInnengruppen und unterstützte andere kleinere Gruppierungen darin, an Einfluss zu gewinnen. Die Grundidee hier ist, dass eine gemeinsame Nationalität und Kultur der Solidarität förderlich sind.

Diese diversen, nach Nationalitäten zusammengefassten Gruppen von ArbeitsmigrantInnen sind in der Sektion Reinigungspersonal im FNV organisiert. Dazu gehören die Philippino-Gruppe United Migrant Domestic Workers und die Indonesian Migrant Workers Union (IMWU-NL, siehe

unten) sowie weitere Gruppierungen aus Westafrika und Lateinamerika. Sie treffen sich regelmäßig im Rahmen eines gemeinsamen Organisierungsausschusses, der von der Gewerkschaft unterhalten wird. Hier tauschen sie Erfahrungen aus und entwerfen gemeinsame Kampagnen. Ein Thema ist z.B., wie undokumentierte ArbeitnehmerInnen Zugang zum niederländischen Gesundheitswesen bekommen können.

Neben der Organisation in ihren eigenen Gruppen werden einzelne Hausangestellte auch Gewerkschaftsmitglieder in der Branche Reinigungspersonal, ungeachtet ihres gesetzlichen Aufenthaltsstatus in den Niederlanden.



'Schoon Genoeg!' (Sauber genug!) Kampagne:

[www.schoongenoege.nl](http://www.schoongenoege.nl)

## NIEDERLANDE

### Indonesian Migrant Workers Union

Gegründet im Januar 2011, zählt die IMWU-NL heute ca. 400 Mitglieder. Sie richtet sich an alle indonesischen ArbeitsmigrantInnen in den Niederlanden, darunter auch Hausangestellte. Zu den Aktionen der Gewerkschaft gehören Schulung in niederländischen Arbeitsnormen und Arbeitsrechten, in besserer Kommunikation mit den Arbeitgebern, Informationen über Rückführungsverfahren usw. Ein weiterer Schwerpunkt besteht darin, die betrügerischen Arbeitsvermittlungen in Indonesien anzuprangern, die für den „illegalen“ Status der nach Europa kommenden Arbeitskräfte verantwortlich sind. Die Betroffenen nutzen die Sozialen Medien zur Darstellung ihrer Situation und zum Aufruf zu Solidarität in äußerst kreativer Weise und arbeiten z.B. mit einem Künstler zusammen, der Kurzfilme im Stil der traditionellen indonesischen Schattenspiele (siehe Seite 34) produziert.

**„Die Unterstützung der Gewerkschaft ist äußerst wichtig. Nach so vielen Jahren des Kampfes können alle Hausangestellten-Gruppen endlich unter einem Dach vereint sein. Als größte Gewerkschaft in den Niederlanden kann der FNV uns in unserer Kampagne für Anerkennung und Respekt unserer Rechte unterstützen. Er kann an die Regierung und die Arbeitgeber herantreten sowie internationale Solidarität erlangen. Unsere Bewegung ist stärker und wir können mehr erreichen.“**

Yasmine Soraya, Generalsekretärin, Indonesian Migrant Workers' Union, Niederlande (IMWU-NL)



[www.imwu-nl.com](http://www.imwu-nl.com)

„LEGALISIERT UNSERE ARBEIT! 100.000 FAMILIEN VERTRAUEN UNS.“  
UNDOKUMENTIERTE ARBEITSMIGRANTINNEN DEMONSTRIEREN  
AM 19. NOVEMBER 2014 VOR DEM NIEDERLÄNDISCHEN  
PARLAMENTSGEBÄUDE.



## GROSSBRITANNIEN

### “Die aktivste ArbeitnehmerInnengruppe”

Die Selbstorganisation der ArbeitsmigrantInnen begann in London in den 1980er Jahren, unterstützt von katholischen Pfarrern und Nonnen. Es waren die Hausangestellten, die sich an eine Gewerkschaft (damals TGWU, heute UNITE) mit der Bitte um Unterstützung wandten. Heute hat Justice for Domestic Workers (J4DW) mehr als 1.000 Mitglieder aus Ländern wie den Philippinen, Indonesien, Indien, Sri Lanka, Marokko und Nigeria. Die Zentrale befindet sich in London, eine weitere Zweigstelle entsteht jetzt in Leeds.

Ausländische Hausangestellte werden in Grossbritannien durch die dort geltenden Visabestimmungen in besonderer Weise diskriminiert. Im Gegensatz zu anderen ArbeitsmigrantInnen sind sie an einen Arbeitgeber gebunden. Wenn sie einem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis entfliehen wollen, wird ihr Status sofort illegal, und sie können keine andere legale Arbeitsstelle annehmen. Ein Bericht von Human Rights Watch aus dem Jahre 2014 hat die Ergebnisse dokumentiert. Ausbeutung, Zwangsarbeit, physischer und psychischer Missbrauch, Freiheitsberaubung, Einbehalten des Reisepasses usw.

J4DW und seine UnterstützerInnen, darunter auch UNITE the Union und die Interessenvertretungs- und Unterstützerguppe Kalayaan, gehen mit ihren Kampagnen entschlossen gegen diese Ungerechtigkeiten vor. Am Internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember 2014 fand wieder einmal eine Demonstration vor den Houses of Parliament statt. Marissa Begonia, Koordinatorin bei J4DW, erklärte: **“Diese Regierung, die Sklaverei im Vereinigten Königreich ermöglicht und toleriert, begeht damit ein unverzeihliches Verbrechen.”**



UNITE unterstützt J4DW in vielerlei Hinsicht. Die Gewerkschaft stellt an Sonntagen Versammlungsräume für zwanglose Treffen, Kulturveranstaltungen und die Herstellung von Kampagnenmaterial zur Verfügung und bietet z.B. IT- und Computerkurse, Englisch Sprachkurse und Seminare in Organisationsleitung an. Es gibt Schulungen für J4DW-Mitglieder, die Arbeitsschutzbeauftragte werden wollen oder Konfliktfälle vor Gericht bringen wollen. Die Gewerkschaftszentrale mitten in London ist außerdem permanent besetzt, so dass alle Hausangestellten im Notfall eine Zuflucht haben, bis ihnen geholfen wird.

Abgesehen von ihrer Mitgliedschaft bei J4DW werden die ArbeitnehmerInnen auch dazu ermutigt, sich UNITE anzuschließen. Allerdings: **“Es ist schwierig, ihnen die Vorteile einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu vermitteln”**, sagt Nuraeni aus Indonesien. **“Viele haben Angst. Viele kommen und gehen, werden Mitglied, treten aus, werden wieder Mitglied”**. Viele

kommen nur, wenn sie Hilfe brauchen. Viele verstehen außerdem nicht, warum sie Mitgliedsbeiträge zahlen sollen. Am sinnvollsten ist es, wenn J4DW bei ihnen Geld einsammelt und dieses Geld an UNITE weiterreicht. J4DW behält davon 10%. Diese Praxis steht allerdings im Widerspruch zu den Vorschriften von UNITE, dass nach drei Monaten unbezahlter Beiträge die Mitgliedschaft erlischt.

Trotzdem wissen viele die Unterstützung von UNITE hoch zu schätzen. Nuraeni erzählt: **“Ich habe nur an Sonntagen frei, aber ich komme hierher, um zu lernen und Erfahrungen zu sammeln, wie ich anderen Hausangestellten helfen kann.”** Und Marissa fügt hinzu, wie dankbar sie seien für die Flexibilität, mit der UNITE diesen benachteiligten ArbeitnehmerInnen hilft. Auf der anderen Seite erkennt UNITE an, dass die Vitalität von J4DW eine Bereicherung für die Gewerkschaft ist.



Justice for Domestic Workers (J4DW)

[www.j4dw.com](http://www.j4dw.com)



Kalayaan, Unterstützungs- und Interessenvertretungsgruppe für Hausangestellte

[www.kalayaan.org.uk](http://www.kalayaan.org.uk)



‘Hidden Away: Abuses Against Migrant Domestic Workers in the UK’, Human Rights Watch, March 2014

[www.hrw.org/news/2014/03/31/uk-migrant-domestic-workers-face-serious-abuse](http://www.hrw.org/news/2014/03/31/uk-migrant-domestic-workers-face-serious-abuse)



## „Aupairs“ sind in Wirklichkeit oft Hausangestellte

Das ‚Aupair‘-System sieht vor, dass eine junge Person ein Visum für ein Land erhält, weil sie die Sprache dort lernen möchte. Als Gegenleistung für diese Erfahrung stellt sie einer Familie ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Die Ausstellung des Visums ist im Normalfall an die Arbeit für eine namentlich genannte Familie gebunden. Für Familien besteht auf diese Weise die Möglichkeit, z.B. die Kinder betreuen zu lassen. Allerdings wird dieses Modell in vielen Ländern immer öfter von Arbeitgebern genutzt und missbraucht, um eine billige, im Haus wohnende Hausangestellte zu bekommen. Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass diese ‚Studenten‘ unabhängig vom Ort des Geschehens und ihres Visums unter die IAO-Definition für ‚Hausangestellte‘ fallen (siehe Seite 2).

### DÄNEMARK

#### Auf Aupairs zugehen

FOA (Fag og Arbejde, Handel und Arbeit) ist einer der größten Gewerkschaften in Dänemark. Seit ihrer Gründung 1899 organisiert sie Hausangestellte und hat im Laufe der Jahre eine Vielzahl von Arbeitsnormen für die durchgesetzt. Was Aupairs angeht, so dürfen diese z.B. nach gesetzlicher Vorschrift nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten und haben das Recht auf einen freien Tag pro Woche. Wenn der Vertrag endet, hat die Aupair-Person das Recht, eine neue Gastfamilie zu suchen (wenn sie allerdings keine findet, muss sie das Land verlassen; wer aus einem Nicht-EU-Land stammt, darf nur noch 14 Tage in Dänemark bleiben).

In letzter Zeit hat es in Dänemark eine wahre Schwemme von Hausangestellten gegeben, die mit Aupair-Visa ins Land kommen. Viele stammen von den Philippinen. Arbeitgeber für Arbeit von Hausangestellten profitieren von der Tatsache, dass diese Arbeitskräfte, so gebildet sie auch sein mögen, ihre Rechte im Gastland nicht kennen und Angst haben, ihre Stelle zu verlieren. Die FAO ist der Meinung, dass das Aupair-System im Grunde ein Arbeitsmigrantenprogramm

für Hausangestellte ist. Es unterläuft die bisher erkämpften Standards und das System der Steuerfreibeträge, das in den 90er Jahren eingeführt wurde, um Arbeitsplätze zu schaffen und Schwarzarbeit zu verhindern (siehe Seite 23).

FAO hat sich deshalb vorrangig zum Ziel gesetzt, direkt auf Aupairs zuzugehen. Jean Gocotano, selbst eine Philippina, koordiniert diese Aktionen. Bevor sie nach Dänemark gekommen ist, arbeitete sie als Hausangestellte in Hongkong und half dort bei der gewerkschaftlichen Organisation von Hausangestellten. Danach kam sie mit einem Aupair-Visum nach Dänemark und arbeitet inzwischen für das Aupair-Netzwerk, das von FAO zusammen mit den zwei katholischen Organisationen Caritas und KIT geleitet wird. Jean berichtet:

„Wir arbeiten mit den Kirchen zusammen, um die Aupairs zu erreichen und um ihnen zu helfen. Wir bieten Beratung und Hilfe an. Ich arbeite außerdem ehrenamtlich bei einem örtlichen Radiosender, er nennt sich „The Au Pair’s Voice“. Dort kann ich über aktuelle Probleme berichten und Ratschläge geben. Dort bin ich 20 Stunden in der Woche im Einsatz, aber ich bin auch telefonisch jederzeit zu erreichen.“

Neben Jean gibt es noch weitere Kontaktpersonen in zwölf dänischen Städten, und es stehen Informationen auf Englisch in Broschüren und auf Websites und bei Facebook zur Verfügung. Die Mitgliedschaft bei FAO kostet weniger als 3,50 € im Monat und schließt eine Lebensversicherung mit ein. Aus diesem Grund konnte FAO mehr als 200 Mitglieder gewinnen, wobei diese Zahl stark schwankt, da Arbeitsmigranten kommen und gehen. Jean erzählt, dass sich die Gewerkschaft allein 2013 mit mehr als 2.600 Fällen und Anfragen befasst hat, bei denen es um übermäßig lange Arbeitszeiten, unfaire Entlassungen, den Immigrationsstatus usw. ging. Meistens werden diese Fälle außergerichtlich gelöst, aber manchmal gehen die Gewerkschaftsanwälte auch den Klageweg und erstreiten Entschädigungen. FAO setzt sich mittlerweile beim dänischen Arbeitsministerium dafür ein, das Aupair-System zu überprüfen, um die ungerechte Behandlung der Aupairs und die Lohndrückerei zu beenden.



FOA: [www.foa.dk/aupair](http://www.foa.dk/aupair)

Au Pair Network: [www.aupairnetwork.dk](http://www.aupairnetwork.dk)

## Sklaverei in Europa

Wir müssen hier besonders die Hausangestellten erwähnen, die bei Diplomaten im Dienst stehen. Da sie speziell für einen Diplomatenhaushalt oder eine diplomatische Vertretung arbeiten, kommen sie im Normalfall mit einer anderen Arbeitserlaubnis ins Land als normale ausländische Hausangestellte.

Nach dem Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen ist es die Pflicht diplomatischer Delegationen, die Gesetze und Bestimmungen ihres Gastlandes zu beachten, dazu gehören auch die Arbeitsgesetze. Aber allzu oft können sie bei Verstößen gegen diese Gesetze mit Straffreiheit rechnen, mit Duldung des Gastlandes.

Das bedeutet, dass diese ArbeitnehmerInnen oft unter Bedingungen arbeiten, die als Sklaverei zu bezeichnen sind. Der Arbeitgeber kann ihren Pass einziehen, und oft dürfen sie das Haus auch an ihrem freien Tag nicht verlassen, wobei viele Beschäftigte keinen freien Tag haben. Hilfe in Anspruch zu nehmen ist extrem schwierig. Die einzige Möglichkeit besteht in der Flucht, wenn die Tür nicht abgeschlossen ist, aber dann erwartet diese Menschen ein Leben auf der Straße ohne die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und sie sind tatsächlich „undokumentiert“.

Dieser Skandal kommt langsam ins Bewusstsein der Öffentlichkeit, da die Gewerkschaften und Unterstützungsgruppen für MigrantInnen diese Fälle publik machen. Inzwischen gibt es einige erfolgreich abgeschlossene Gerichtsfälle. Allerdings muss hier viel mehr unternommen werden. Kampagnen für eine bessere und gerechtere Migrationspolitik und für faire Einwanderungsgesetze müssen Teil der programmatischen Ziele der Gewerkschaften werden, damit die Ausbeutung von ausländischen Hausangestellten in Europa aufhört.

### IRLAND

Ende 2014 haben drei philippinische Hausangestellte mit Unterstützung des Migrants Rights Centre Ireland (MRCI) ihren Arbeitgeber verklagt, den Botschafter der Vereinigten Arabischen Emirate in Irland. Das Gericht sprach ihnen eine Entschädigung in Höhe von €240.000 zu. Die Botschaft hat jedoch Berufung eingelegt, zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Broschüre war noch keine Auszahlung erfolgt.

**Wir haben 15 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche für den Botschafter gearbeitet, und dafür haben wir lediglich €170 im Monat bekommen – weniger als €2 in der Stunde. Wir waren ständig in Bereitschaft, unsere Pässe mussten wir abgeben, und wir hatten nie einen freien Tag**“, erzählte eine der Angestellten, Jennifer Villaranda, der Presse.



[www.independent.ie/irish-news/courts/domestic-workers-awarded-240000-after-earning-just-2-an-hour-for-ambassador-30774631.html](http://www.independent.ie/irish-news/courts/domestic-workers-awarded-240000-after-earning-just-2-an-hour-for-ambassador-30774631.html)

### BELGIEN

Die Gewerkschaft ACV hat im Namen einer Frau geklagt, die für einen Beamten der Europäischen Kommission gearbeitet hat. Als ihr Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er ihr kurzerhand. Die Gewerkschaft suchte ihn daraufhin auf, erklärte ihm, dass sie über die Umstände genau informiert sei, und ließ keinen Zweifel daran, dass eine Person in seiner Stellung sich eines solchen Verhaltens schämen sollte. Der Beamte traf über seinen Anwalt die Regelung, dass die Hausangestellte mit einer entsprechenden Abfindung entlassen wurde.



**'Upstairs Downstairs', Video über die gewerkschaftliche Organisation von Hausangestellten bei den ACV-CSC-Gewerkschaften und die schrittweise Er kämpfung ihrer Rechte. Van Mile Productions für ACV-CSC, Belgien, 2011:**

<https://www.youtube.com/watch?v=H8IVYdwWlfs>

### GROSSBRITANNIEN



**'Exposure: 'Britain's Secret Slaves', Dokumentationsfilm, ITV, 19. Januar 2015:**

[www.itv.com/news/2015-01-19/exposure-the-truth-about-britains-secret-slaves/](http://www.itv.com/news/2015-01-19/exposure-the-truth-about-britains-secret-slaves/)

## 3 Bessere rechtliche Ansprüche durchsetzen



In den meisten europäischen Ländern bezieht sich das allgemeine Arbeitsrecht auch auf die Arbeit von Hausangestellten. Einige Länder haben besondere Rechtsvorschriften für diesen Sektor oder für Untergruppen innerhalb dieses Sektors, z.B. für (Kranken-) Pflegepersonal.

In der Realität sieht es aber so aus, dass viele Hausangestellte in Europa nur unzureichend vom Gesetz geschützt werden. Das gilt besonders dann, wenn sie nur informell beschäftigt sind oder wenn sie z.B. keinen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag haben.

Manchmal gelten bestimmte Rechtsvorschriften für sie nicht. Bestimmungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind dafür ein Beispiel, selbst heute noch akzeptieren einige Staaten nicht, dass zur Durchsetzung solcher Vorschriften die Arbeitsaufsicht auch in Privathaushalten eingreifen kann.

Weiterhin kann es einen Widerspruch zu anderen Rechtsvorschriften geben, z.B. im Bereich des Einwanderungsrechts. Das kann zur Folge haben, dass die Durchsetzung des Arbeitsrechts behindert wird.

Selbst bei einem formal bestehenden Beschäftigungsverhältnis kann es für so isoliert arbeitende ungeschützte ArbeitnehmerInnen sehr schwierig sein, sich vor einem Arbeitsgericht gegen einen ungesetzlich handelnden Arbeitgeber zu wehren oder sich zunächst an eine Gewerkschaft oder einen Anwalt zu wenden.

Es gibt jedoch Länder in Europa, die in der Tat bessere oder sogar gute Rechtsvorschriften für Hausangestellte haben und auch über Möglichkeiten verfügen, diese in der Praxis durchzusetzen. Gewerkschaften in anderen Ländern können dies als Beispiele für gute Praxis für sich nutzen, um Verbesserungen durchzusetzen.

In **Österreich, Island, Italien, Spanien, Schweden** und **der Schweiz** gibt es spezielle Gesetze für Arbeit von Hausangestellten, zum Beispiel:

### ÖSTERREICH

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHAngG) von 1962 regelt Lohn, Arbeitszeiten, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Urlaub, Kündigungsfristen und Sozialversicherung für Hausangestellte.

Das allgemeine Arbeitsrecht hat ebenfalls Paragraphen, die sich auf Hausangestellte beziehen, dabei geht es um Mutterschutz, Krankenversicherung und Schutz gegen Gewalt und Missbrauch.

### ITALIEN

Das Gesetz Nr. 339 über Arbeit von Hausangestellten stammt aus dem Jahre 1958. Darin geregelt sind u.a. die Arbeitszeit, der wöchentliche Ruhetag und Urlaub. Nach Aussage der Gewerkschaften hat dieses Gesetz einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die bezahlte Arbeit von Hausangestellten auch tatsächlich als „Arbeit“ anzuerkennen.

Allerdings hat dieses Gesetz in Bereichen wie Mutterschutz oder Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung nicht für die Gleichstellung von Hausangestellten im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen geführt. Dafür gilt eine landesweite Tarifvereinbarung (*siehe Seite 29*), die jedoch für Hausangestellte weniger umfassende Ansprüche vorsieht als für andere ArbeitnehmerInnen, wenn es um kritische Bereiche wie Kündigungsschutz im Mutterschutz und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht. Die Gewerkschaften setzen sich bei der Regierung zurzeit für Verbesserungen in diesen Bereichen ein.

## 1962 ÖSTERREICH

Verabschiedung eines Gesetzes, das Lohn, Arbeitszeit, Zugang zur Sozialversicherung, usw. festlegt

## SPANIEN

### Fortschritte (und Rückschritte)

Bis vor einigen Jahren wurde die Arbeit von Hausangestellten in Spanien als ein „spezielles Beschäftigungsverhältnis“ definiert, das Hausangestellten in effektiver Weise die Rechte und Ansprüche anderer ArbeitnehmerInnen vorenthielt, darunter auch eine soziale Absicherung.

Die Situation begann sich erst zu ändern, als 1995 der „Toledo-Pakt“ geschlossen wurde, eine Vereinbarung zwischen den großen politischen Parteien, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften. Der Pakt sprach die Empfehlung aus, Hausangestellten im Zuge der Reformen des Sozialsystems bestimmte Rechte zu gewähren. Diese Rechte waren jedoch beschränkt auf diejenigen Hausangestellten, die mehr als 80 Stunden im Monat für denselben Arbeitgeber tätig waren, damit war die Mehrheit dieser Gruppe ausgeschlossen.

2006 schlossen die Gewerkschaften und die Arbeitgeber eine Vereinbarung über den Sozialschutz. Darin enthalten war die Forderung einer Integration der Hausangestellten in das allgemeine Sozialversicherungssystem sowie einer Absicherung im Fall von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch für teilzeitbeschäftigte Hausangestellte. 2011 empfahl die Beobachtungs- und Prüfungskommission für den Toledo-Pakt außerdem, das spezielle Sozialversicherungssystem für Hausangestellte in das allgemeine Sozialsystem zu integrieren.

Das Jahr 2011 sollte in Spanien zu einem Meilenstein werden. Im Parlament ging es erneut um eine Reform der Sozialversicherungssysteme, und die Zivilgesellschaft einschließlich der Gewerkschaften UGT und CCOO, Netzwerke für Migrantenrechte, Feministinnengruppen und andere Organisationen wie Caritas und Rotes Kreuz führten straff organisierte Kampagnen durch. Sie organisierten Protestaktionen, Petitionen und Konferenzen und veranlassten kritische Zeitungsartikel, um auf die Ausbeutung der Hausangestellten aufmerksam zu machen. Zur gleichen Zeit konnte die globale Bewegung für einen internationalen Standard zur Durchsetzung der Rechte von Hausangestellten endlich konkrete Ergebnisse vorweisen (siehe Seite 9). Zum Glück gelang es den Gewerkschaften, die damals von den Sozialisten (PSOE) geführte Regierung, die historisch enge Verbindungen zur UGT hat, von ihren Anliegen zu überzeugen.

Im Ergebnis wurde das Königliche Dekret 1620/2011 erlassen, das ein neues Arbeitsrecht für Hausangestellte einführt. Es erfasst ArbeitnehmerInnen, die in Privathaushalten angestellt sind und die Arbeit von Hausangestellten verrichten, z.B. Gärtner, Chauffeure und einige Pflegetätigkeiten (für professionelle Pflegekräfte gilt ein anderes Gesetz; zu beachten ist, dass die Gesetze von 2011 nicht für Aupairs gelten). Das Dekret regelt Arbeitsverträge, Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen und garantiert Hausangestellten im Wesentlichen die gleichen Arbeitsrechte wie anderen ArbeitnehmerInnen. Allerdings gibt es keinen Schutz vor unbegründeten Entlassungen, Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, bei Entlassung von Hausangestellten einen Grund zu nennen.

Im selben Jahr wurde das Gesetz 27/2011 verabschiedet, das für eine schrittweise Eingliederung der Hausangestellten in das allgemeine Sozialversicherungssystem sorgt. Für die Arbeitgeber bedeutet das, dass sie ihre Hausangestellten von Beginn der Arbeit an bei der Sozialversicherung anmelden müssen, auch diejenigen, die nur Teilzeit arbeiten. Damit haben Hausangestellte die gleichen Rechte wie andere ArbeitnehmerInnen auf Leistungen im Krankheitsfall, auf Mutterschutz und auf Absicherung nach einem Unfall. Eine Arbeitslosenversicherung ist allerdings nicht Teil dieses Pakets.

Leider hat die neue Regierung unter Führung der Partido Popular (PP), die im Dezember 2011 an die Macht gekommen ist, mit dem Königlichen Erlass 29/2012 direkt ein neues Gesetz verabschiedet und einige Regelungen der sozialen Absicherung wieder rückgängig gemacht. So wurde die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialbeiträgen auf die Hausangestellten übertragen, wenn sie weniger als 60 Stunden im Monat arbeiten. Die Gewerkschaften betrachten das als gravierenden Rückschritt auf dem Weg zu gleichen Rechten und Arbeitsbedingungen für Hausangestellte in Spanien.

**Eres Trabajadora del Hogar? Te Interesa...**

En España, existe una clara discriminación con el resto de las trabajadoras y trabajadores, ya que no tienes los mismos derechos, como el desempleo, cotización por salarios reales, te pueden despedir por desistimiento, etc.

**POR EL DERECHO A COBRAR DEL PARO**

Desde CCOO estamos llevando a cabo a lo largo y ancho del Estado, una campaña de recogidas de firmas que instan al Gobierno ratificar el Convenio 189 de la OIT para conseguir condiciones igualitarias y unos salarios dignos. Por ello, te invitamos a una **ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DEL HOGAR EL**, es gratuita,

**Domingo 22 de Marzo - 10:00 en CCOO PV Plaza Nápoles y Sicilia, 5 - 46003 Valencia**

**Tu participación es el primer paso...**

Expediremos Certificado de Asistencia, más información  
**Llama al 963882123 - 618257950**  
 trabajadoradelhogar@pv.ccoo.es  
 Facebook: <https://www.facebook.com/trabajadoraDelHogar>

**Te esperamos!**

## Die Arbeit von Hausangestellten ‚offiziell‘ machen

In den vergangenen Jahren haben die Regierungen einiger europäischer und skandinavischer Regierungen nicht nur die Gesetze zum Schutz von Hausangestellten verbessert, sondern in Sozialpartnerschaft mit den Arbeitgebern und Gewerkschaften auch die Reglementierung des Hausangestelltensektors auf den Weg gebracht. Sie haben Systeme etabliert, garantiert durch substantielle staatliche Unterstützung und Subventionen, um diesen Sektor aus der „Grauzone“ herauszubringen, in der er seit Jahrhunderten existierte. Diese Regierungen haben verstanden, dass eine solche Maßnahme zum Nutzen der ArbeitnehmerInnen, der sie beschäftigenden Haushalte und der Gesellschaft insgesamt ist.

Bei diesen Systemen gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Sie zeigen jedoch, dass Regierungen proaktiv handeln und positive Entwicklungen anstoßen können.

### Dienstleistungsschecks

Eine Methode besteht in der Bereitstellung von Dienstleistungsschecks. Diese Systeme unterscheiden sich erheblich voneinander und existieren in **Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien** und den Kantonen Genf und Waadt in der **Schweiz**. Das System in Belgien ist am umfassendsten. Inzwischen ist auch das Modell in Genf bemerkenswert, weil es speziell auch undokumentierte Arbeitsmigranten mit einbezieht (*siehe Seite 26*).

#### BELGIEN

#### ein äußerst erfolgreiches staatliches Programm

Hausangestellte in Belgien wurden ab den 1950er Jahren zunächst von der Organisation Young Christian Workers (YCW) bei ihren Organisationsversuchen unterstützt. Gemeinsam wandten sie sich an die Gewerkschaften, und 1955 nahm die christliche Gewerkschaft ACV-CSC die Hausangestellten unter ihre Fittiche. Etwa 25 Jahre später erhielten sie als Hausangestellte ihren ersten gesetzlichen Status, der jedoch noch sehr begrenzt war. 1982 erkämpften in Vollzeit beschäftigte Hausangestellte das Recht auf Arbeitslosenunterstützung, Teilzeitbeschäftigte waren jedoch nach wie vor davon ausgeschlossen und blieben in einer rechtlichen Grauzone.

2004 gab es für die Gewerkschaften dann mit dem Dienstleistungsscheck (titre service) den großen Durchbruch.

Die damalige Regierung war davon überzeugt, dass mit der Einführung dieses Systems ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung der weit verbreiteten Schwarzarbeit in diesem Sektor geleistet wird, neue Arbeitsplätze entstehen und mehr Haushalte mit zwei berufstätigen Erwachsenen die Möglichkeit bekommen, sich eine Hausangestellte zu leisten und damit Berufs- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren sind. Vor allem hätten damit mehr Frauen die Möglichkeit, am Erwerbsleben teilzunehmen.

Bei diesem Modell werden die Hausangestellten von privaten, zugelassenen Vermittlungsagenturen beschäftigt. Jeder Haushalt sucht sich seine Hausangestellte über eines dieser Unternehmen. Damit entsteht ein klar geregeltes Arbeitsverhältnis, bei dem von Anfang an keine Zweifel daran bestehen, wer der Arbeitgeber ist und welche Rechte und Pflichten für ihn gelten. In gleicher Weise gilt, dass Hausangestellte als ArbeitnehmerInnen mit allen entsprechenden Rechten und Pflichten angemeldet sind. Die Beschäftigungsbedingungen sind in einem Tarifvertrag festgelegt, und es gibt einen Standardarbeitsvertrag. **„Damit gehörte das jeder äußeren Kontrolle entzogene Herr-Dienstboten-Verhältnis der Vergangenheit an“**, erklärt ACV-CSC-Präsidentin Pia Stalpaert.

Jeder Haushalt gibt der Hausangestellten Dienstleistungsschecks, die bei Sodexo, dem Unternehmen, das die Schecks verwaltet, gekauft werden müssen. Der Nutzer unterschreibt die Schecks gemäss den geleisteten Arbeitsstunden. Die Haushaltshilfe legt die Dienstleistungsschecks dann dem Unternehmen vor, bei dem sie angestellt ist, und wird entsprechend entlohnt.





Damit auch Haushalte mit durchschnittlichem Einkommen dieses System nutzen können, wird es umfassend vom belgischen Staat subventioniert. Der Betrag, den der Haushalt für einen Dienstleistungsscheck bezahlt, liegt unter der Summe, die das Unternehmen den ArbeitnehmerInnen dafür zahlt. Der Staat übernimmt die Differenz sowie die Sozialbeiträge. Der Nutzer kann darüber hinaus die jährlichen Aufwendungen für Dienstleistungsschecks steuerlich geltend machen. Obwohl dem Staat dadurch erhebliche Kosten entstehen, hat sich dieses Programm auf vielen Ebenen zu einem durchschlagenden Erfolg entwickelt.

Zunächst war man davon ausgegangen, dass durch dieses System ca. 25.000 Arbeitsplätze im Hausangestelltensektor entstehen würden. 2012 waren aber schon mehr als 151.000 Beschäftigte gemeldet.

Angemeldet zu sein und als Teil der belgischen Erwerbsbevölkerung anerkannt zu werden, hat ebenfalls einen Beitrag dazu geleistet, Hausangestellte besser in die Gewerkschaftsbewegung zu integrieren. Auf diese Weise haben sie Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen im Krankheitsfall, wobei die Gewerkschaften diese Leistungen im Auftrag der Regierung verwalten. ACV-CSC hat rund 30.000 Hausangestellte als Mitglieder, FGTB-ABVV HORVAL weitere 3.700, und AC noch einmal mehrere Tausend. Innerhalb der Strukturen des ACV-CSC gibt es jetzt eine spezielle Sektion für Hausangestellte, so dass sie leichter aktiv werden können, wenn es um Tarifverhandlungen und andere Aktionen mit Bezug auf ihre eigenen Beschäftigungsnormen geht.

Auch die Arbeitgeber haben sich im Rahmen dieses Programms inzwischen besser organisiert und führen mittlerweile Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften. Es gibt einen gemeinsamen Ausschuss, der Vereinbarungen über Themen wie Mindestlöhne, Lohnhöhe, Arbeitszeiten (maximal

38 Stunden pro Woche), Bereitschaftszeiten, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie Zugang zu Zusatzrenten, soziale Absicherung und Weiterbildung erreicht hat.

Es gibt jedoch nach wie vor viele Hausangestellte, die direkt von privaten Haushalten beschäftigt werden und nicht Teil dieses Programms sind. Viele ArbeitsmigrantInnen werden auf diese Weise beschäftigt, da sie oftmals über ihre Rechte nicht informiert sind. Die Gewerkschaften setzen deshalb ihre Kampagnen fort, um auch für diese Gruppe bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Zwar gibt es keinen speziellen Arbeitgeberverband für private Haushalte, es wurde jedoch ein gemeinsamer Ausschuss gegründet, der diesen Bereich überwacht und der auch schon einige Tarifverträge geschlossen hat. Ein wichtiger Sieg ist darin zu sehen, dass ab 1. Oktober 2014 alle Hausangestellten in Belgien Anspruch auf Sozialleistungen haben.

Es gibt einen eigenen gemeinsamen Ausschuss für die Beschäftigten von Pflegediensten. Hier verhandeln die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen spezielle Bedingungen, die für den Sektor angemessen sind.

**“Das System der Dienstleistungsschecks gilt inzwischen für die meisten Hausangestellten in Belgien. Es hat uns wirklich geholfen, die Gewerkschaftsarbeit für Hausangestellte ein gutes Stück weiterzubringen.“**

Inge Gielis, Forschungsabteilung des ACV-CSC, Belgien, und stellvertretende Vorsitzende des EFFAT-Jugendausschusses



**‘Upstairs Downstairs’, ACV-CSC Video über die Geschichte der gewerkschaftlichen Organisation in Belgien und die Durchsetzung des Dienstleistungsschecksystems.**

[www.youtube.com/watch?v=H8IVYdwWlfs](http://www.youtube.com/watch?v=H8IVYdwWlfs)

## FRANKREICH

Auch hier gibt es ein offizielles System für die Beschäftigung von Hausangestellten. Es trägt die Bezeichnung „chèque emploi service universel“ (*CESU = universeller Dienstleistungsscheck*), wurde 2006 eingeführt und gilt für Hausangestellte, die direkt von privaten Haushalten und auch über Servicefirmen eingestellt werden.

Die Beschäftigten erhalten einen Dienstleistungsscheck von einer Bank, die mit der *Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP = Nationale Agentur für personengebundene Dienstleistungen)* eine entsprechende Vereinbarung eingegangen ist.

Das System sieht Steuervergünstigungen für private Arbeitgeber und Steuergutschriften für die Dienstleistungsscheckunternehmen vor. Die Arbeitgeber müssen den ArbeitnehmerInnen eine Lohnabrechnung mit Angabe der geleisteten Arbeitsstunden sowie des gezahlten Lohns und weiterer Prämien/Zulagen aushändigen (siehe auch Seite [ ].)

## ÖSTERREICH

Hier gibt es Dienstleistungsschecks seit 2006 für Hausangestellte, die vom Privatpersonen/Privathaushalten in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden und deren Entlohnung eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschreitet.

Der Arbeitgeber kauft die Schecks in Zeitungsgeschäften, auf Postämtern, online oder von der VAEB (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau), die das System verwaltet. Der Arbeitgeber trägt die Sozialversicherungsnummer und die Anzahl der gearbeiteten Tage und Stunden ein und sendet den Scheck an die VAEB oder die Krankenversicherung. Die VAEB überweist das Geld auf das Bankkonto der Hausangestellten. Diese ist gegen Unfälle versichert, hat jedoch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld

## Steuervergünstigungen/Steuerabzugsfähigkeit

Eine weitere Möglichkeit für den Staat, die formelle Beschäftigung im Hausangestelltensektor zu fördern, sind steuerliche Maßnahmen.

So können Haushalte z.B. die Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen von der Steuer absetzen. Auch hier ist damit der Vorteil verbunden, dass die Arbeitgeber der Hausangestellten offiziell gemeldet sind. Solche Systeme gibt es in **Dänemark, Schweden** und **Finnland**.

In einigen Ländern wie **Belgien, Frankreich** und **Deutschland** gibt es sowohl Steuervergünstigungen als auch Schecksysteme.

Es gibt auch Steuervergünstigungen für Hausangestellte: in **Österreich** können Hausangestellte Ausgaben für die Betreuung der eigenen Kinder von der Steuer absetzen, unter der Voraussetzung, dass sie ein Mindestmaß an Ausbildung nachweisen.

### A focus on migration law and practice

Wir befinden uns inzwischen in der Situation, dass aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und der Pflege immer mehr MigrantInnen diese Arbeiten übernehmen. In einigen Ländern führen die bestehenden Zuwanderungsgesetze, die Regelungen für die Arbeiterlaubnis und Aupair-Visa usw. aber dazu, dass diese Menschen massiv ausgebeutet werden.

Die Diskussion über Migrationsthemen kann sich für einige Gewerkschaften als schwierig erweisen. Die Gewerkschaften müssen sich aber, neben dem Schwerpunkt auf Arbeitsnormen, auch mit der Politik sowie den Gesetzen und Praktiken im Bereich der Zuwanderung befassen, um diese ArbeitnehmerInnen zu schützen und um die Erosion von für alle geltenden Normen zu stoppen

# 2006

## FRANKREICH

Einführung 'universeller Dienstleistungsscheck' (chèque emploi service universel, CESU)

# 2006

## ÖSTERREICH

Dienstleistungsschecksystem für Hausangestellte, die bei Einzelpersonen / Haushalten für einen befristeten Zeitraum und unter einer bestimmten Einkommensgrenze beschäftigt sind

# 2014

## BELGIEN

Anrecht aller Hausangestellten auf Sozialversicherung

## Auch ein gutes Gesetz muss umgesetzt werden!

Ein Gesetz hat natürlich nur dann einen Nutzen, wenn es in der Praxis auch umgesetzt werden kann und für mehr als nur ein paar ArbeitnehmerInnen gilt. Die Durchsetzung von Rechtsvorschriften für Hausangestellte sicherzustellen ist jedoch eine schwierige Aufgabe, da der Arbeitsplatz der private Haushalt ist.

In einigen Ländern wie **Grossbritannien** und Italien gibt es immer noch erheblichen Widerstand gegen die Regelung, dass die Arbeitsaufsichtsbehörde private Haushalte überprüfen kann. In Italien z.B. können die Inspektoren lediglich Dokumente wie die Anmeldeformulare und die Beiträge zur Sozialversicherung kontrollieren, und das auch nur, wenn der Hausangestellte seine Gewerkschaft damit beauftragt, die Arbeitsinspektion einzuschalten.

In anderen Ländern wie **Österreich, Finnland, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Spanien** und **Schweden** kann die Gewerbeaufsicht zumindestens bis zu einem gewissen Grad Kontrollen durchführen.

---

### SPANIEN

#### Arbeitsaufsicht in Privathaushalten

2012 hat die Arbeitsaufsichtsbehörde eine Kampagne zur Bekämpfung irregulärer Beschäftigung im Haushaltsangestelltensektor durchgeführt. Innerhalb von acht Monaten führte die Behörde 566 Kontrollen aus mit der Folge von 160 Fällen, die vor Gericht verhandelt wurden und zu Geldstrafen für die Arbeitgeber führten.

Wenn die Arbeitsinspektion feststellt, dass ArbeitnehmerInnen sechs Monate lang ohne einen formellen Vertrag beschäftigt wurden, hat sie das Recht, eine offizielle Bescheinigung auszustellen, mit der das Arbeitsverhältnis bestätigt wird. Damit haben ArbeitsmigrantInnen die Möglichkeit, ihren Migrationsstatus zu legalisieren und eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.




---

### SCHWEDEN

Die erste einschlägige Rechtsvorschrift hier war das Dienstmädchengesetz aus dem Jahre 1944. 1970 wurde es durch das Haushaltshilfegesetz ersetzt, das die Arbeitszeit für die in Privathaushalten Beschäftigten umfassend reguliert und weitgehend für diejenigen gilt, die Ältere und Menschen mit besonderen Bedürfnissen pflegen. Das Gesetz gilt ausdrücklich auch für Aupairs (*siehe Seite 17*).

Heute gilt in Schweden das allgemeine Arbeitsrecht für die Arbeit von Hausangestellten. Dazu gehört das Umweltgesetz von 2009: Arbeitgeber von Hausangestellten, die in privaten Haushalten Reinigungs-, Instandhaltungs- und Wäschedienste übernehmen, müssen dafür sorgen, dass diese Beschäftigten in einem gesunden und sicheren Arbeitsumfeld tätig sind. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine Firma oder ein Privathaushalt ist. Die Kontrolle dieser Vorschrift erfolgt durch das Schwedische Zentralamt für Arbeitsumwelt, überprüft werden Arbeitszeiten, Überstunden sowie tägliche/wöchentliche Ruhezeiten und die Einhaltung der Normen für ein gesundes Arbeitsumfeld.

---

# 2012

## SPANIEN

Kampagne der Arbeitsaufsichtsbehörde zur Inspektion von Beschäftigung in Haushalten

---

# 1944

## SCHWEDEN

das erste Gesetz war das Hausangestelltengesetz 1944



## IRLAND

### Nicht nur der Hausherr hat ein Recht auf Privatsphäre

Die Arbeitsbedingungen und die arbeitsrechtliche Situation für Hausangestellte sind in einem gesetzlichen Regelwerk festgelegt, das 2007 von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde.

Nach diesem Kodex haben Hausangestellte u.a. das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, einen Mindestlohn, eine Lohnabrechnung, eine maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden und auf mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub. Sowohl Arbeitgeber als auch ArbeitnehmerInnen müssen Sozialbeiträge zahlen. Der Kodex legt ebenfalls fest, dass der Arbeitgeber „die Würde und Privatsphäre des Angestellten“ respektieren soll.

Die Domestic Workers Action Group (DWAG) und das Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) haben gemeinsam mit den Gewerkschaften an den Konsultationen teilgenommen, die zur Verabschiedung dieses Regelwerks geführt haben. Ihrer Aussage nach hat der gesamte Prozess zu einer signifikanten Änderung der öffentlichen Wahrnehmung geführt, Hausangestellte gelten jetzt als ArbeitnehmerInnen mit einem geregelten arbeitsrechtlichen Status.

2011 hat die Arbeitsaufsicht mit Kontrollen im Hausangestelltensektor begonnen. Die National Employment Rights Authority (NERA) schreibt zunächst einen Brief und kontaktiert dann den Privathaushalt telefonisch zur Vereinbarung eines Besuchstermins. Wer sich weigert (Berichten zufolge rund ein Drittel), muss

ein Gespräch führen und die einschlägigen Unterlagen vorlegen. Der Arbeitsinspektor befragt außerdem in einem separaten Gespräch die Hausangestellte.



'Employment Rights of Domestic Workers in Ireland', NERA-Broschüre:

[www.workplacerelations.ie/en/Publications\\_Forms/Domestic\\_Workers\\_Rights\\_A4\\_size\\_.pdf](http://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Domestic_Workers_Rights_A4_size_.pdf)

## FINNLAND

Nach Aussage von Annika Rönni-Sällinen, der früheren Verhandlungsführerin der finnischen Dienstleistungsgewerkschaft PAM (*Palveluajojen Ammattiliitto*), werden die meisten Hausangestellten dort über Reinigungsfirmen und Pflegedienste eingestellt, nur sehr wenige direkt bei von einem Privathaushalt. PAM organisiert die Beschäftigten im Reinigungssektor, während die Pflegekräfte nach wie vor Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind und von Gewerkschaften des öffentlichen Sektors organisiert werden.

Alle Arbeitgeber sind für die Vorlage der einschlägigen Unterlagen bei der Arbeitsschutzbehörde verantwortlich, aus denen Arbeitszeiten, Ruheperioden und geleistete Überstunden hervorgehen. Beschäftigte oder ihre VertreterInnen können einen Bericht über diese Unterlagen anfordern. Die Arbeitsaufsicht hat für diesen und auch für andere Sektoren die generelle Zuständigkeit.

## Gerechtigkeit durch die Gerichte

Klagen vor dem Arbeitsgericht sind ebenfalls äußerst wichtig – nicht nur, um dem einzelnen ArbeitnehmerInnen Gerechtigkeit widerfahren zu lassen, sondern auch als Signalwirkung für die Öffentlichkeit.

## SCHWEIZ

Hausangestellte haben das Recht auf den nationalen Mindestlohn, und die Gewerkschaft UNIA hat bereits in Fällen zu niedriger Löhne die Gerichte angerufen. Urteile über hohe Entschädigungszahlungen motivieren immer mehr Hausangestellte zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und veranlassen auf der anderen Seite die Arbeitgeber dazu, Gesetze zu befolgen.

# 2007

## IRLAND

Vereinbarung eines neuen Verhaltenskodex

## Alle einbeziehen

Eine große Herausforderung für diese offiziellen Systeme ist ein beispielloser Zustrom von MigrantInnen, die nach Europa kommen und hier Arbeit als Hausangestellte suchen. Viele haben nur geringe oder keine Kenntnisse der Gesetze und Praktiken im Aufnahmeland, das gilt auch für die Funktion von Dienstleistungsschecks und Steuervergünstigungen. Wer ohne Papiere ins Land kommt, wird voraussichtlich ohnehin nicht davon profitieren. Gleichzeitig werden diese undokumentierten MigrantInnen besonders leicht Opfer von Ausbeutung, und die Lage anderer ArbeitnehmerInnen kann sich dadurch potenziell verschlechtern.

Die Möglichkeit, Gerichte anzurufen und Ansprüche auf dem Rechtsweg durchzusetzen, ist eine Herausforderung für alle NiedriglohnbezieherInnen und ArbeitnehmerInnengruppen, denen nur begrenzte Mittel zur Verfügung stehen. Viele Beschäftigte haben Angst vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes, wenn sie vor Gericht gehen. Für ArbeitsmigrantInnen bestehen zusätzliche Risiken. Einige verfügen über nur geringe Kenntnisse der Landessprache, bei anderen schreiben die Visabestimmungen vor, dass sie das Land innerhalb kürzester Zeit verlassen müssen, sobald sie ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis gekündigt haben. Wer sich ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis im Land befindet, dürfte es besonders schwer haben, sich an ein Gericht zu wenden, da er keinerlei legale Identität in dem Land hat.

Viele Interessengruppen von ArbeitsmigrantInnen versuchen, diese Probleme zu thematisieren. Einige bieten ihren Mitgliedern juristische Schulungen an, Beispiel:

### GROSSBRITANNIEN

Justice for Domestic Workers (*J4DW*, siehe Seite 16) verfügt nicht über die Mittel, um für Gerichts- und Anwaltskosten aufzukommen, und UNITE the Union kann nur dann helfen, wenn die ArbeitnehmerInnen mindestens schon sechs Monate lang Gewerkschaftsmitglied sind. J4DW bietet deshalb Hausangestellten an, sie juristisch so weit zu schulen, dass sie sich selbst oder andere vor Gericht vertreten können, wenn der Fall relativ einfach ist.

Gewerkschaften in einigen Ländern arbeiten inzwischen intensiv daran, dass ausländische Hausangestellte über das Rechtssystem des Aufnahmelandes informiert und darin integriert sind. In einigen Fällen gelingt es ihnen sogar, auch undokumentierte ArbeitnehmerInnen einzubinden.

### SCHWEIZ

#### Sozialschutz auch für undokumentierte ArbeitsmigrantInnen

Im Kanton Genf ist sich die Kommunalverwaltung der wichtigen Rolle der ArbeitsmigrantInnen bewusst. In Genf haben zahlreiche zwischenstaatliche Organisationen ihren Sitz, dort lebt deshalb eine große Zahl ausländischer Beamter und Diplomaten. Viele von ihnen beschäftigen Hausangestellte, meistens MigrantInnen, davon viele ohne Papiere.

Die von der Kantonsregierung getroffenen politischen Entscheidungen bedeuten, dass alle Arbeitskräfte einschließlich der undokumentierten ArbeitnehmerInnen Zugang zum Sozialversicherungssystem haben. Die Arbeitgeber müssen sie in diesem System oder im Dienstleistungsscheck-System („Chèque service“) anmelden (siehe Seite 21). Zur Anmeldung müssen die Hausangestellten einen Ausweis vorlegen. Allerdings ist es nicht erforderlich, dass sie im Besitz einer Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis sein müssen. Es gibt ebenfalls keinen Datenabgleich zwischen der Sozialversicherungsbehörde und der Einwanderungsbehörde. Weiterhin können undokumentierte ArbeitnehmerInnen bei Rechtsstreitigkeiten die Gerichte anrufen, ohne dass sie sich der Gefahr einer Abschiebung aussetzen.

Trotzdem haben sowohl dokumentierte als auch undokumentierte ausländische Hausangestellte weniger Rechte und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Zahlungen im Krankheitsfall.



## Maßnahmen auf europäischer Ebene

Auf dem Kongress vom 20. – 21. November 2014 haben die EFFAT-Mitgliedsgewerkschaften beschlossen, sich auch auf Ebene der Europäischen Union intensiver und nachdrücklicher für die Rechte von Hausangestellten einzusetzen.

2013 haben das Europäische Parlament und die Kommission beschlossen, die EU-Mitgliedstaaten zur Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 189 und zu seiner ordnungsgemäßen Umsetzung anzuhalten (siehe Seite 6). Es gibt jedoch nur langsame Fortschritte, und zum Zeitpunkt der Abfassung dieser Broschüre hatten nur fünf europäische Länder das Übereinkommen ratifiziert.

EFFAT und seine Mitgliedsgewerkschaften haben deshalb die Absicht, verstärkt Druck auf die Europaabgeordneten und die Europäische Kommission sowie auf die Arbeitsministerien auf der einzelstaatlichen Ebene auszuüben, damit weitere Länder C189 ratifizieren. Die Landesgesetze müssen dann die Mindeststandards des Übereinkommens erfüllen, und möglichst noch über sie hinausgehen.

Die vorhandenen EU-Richtlinien müssen überarbeitet werden, damit die dort noch vorhandenen Diskriminierungen von Hausangestellten beseitigt werden. Die Richtlinie zu Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391/EWG von 1989 schließt z.B. Hausangestellte explizit aus.

Artikel 3a definiert einen ArbeitnehmerInnen als *"jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten."*

Alle Gewerkschaften und anderen Gruppen, die Hausangestellte in Europa unterstützen, können und sollten einen Beitrag zur Verbesserung dieser Bestimmungen leisten. Dies wird nicht nur uns in Europa nutzen, sondern auch ein Beispiel für den Rest der Welt setzen und den Prozess der Ratifizierung von C189 durch weitere Länder beschleunigen. Dies wiederum wird die Geschlechtergleichheit fördern und zur Verringerung der weltweiten Armut beitragen.



## 4 Tarifverträge mit Arbeitgebern

Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern von Hausangestellten – seien es einzelne Unternehmen oder Arbeitgebervereinigungen – sind eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften. Abgeschlossene Tarifverträge werden rechtsverbindlich. Auch wenn Hausangestellte viele Probleme haben, diese Vereinbarungen umzusetzen, so setzen die Tarifverträge doch die Standards in wichtigen Fragen wie Arbeitszeiten und Überstunden, Lohnhöhe, Leistungen im Krankheitsfall, Jahresurlaub, Unfallversicherung und Zugang zur Sozialversicherung.

Wer sind also die Arbeitgeber von Hausangestellten, mit denen die Gewerkschaften Tarifverträge aushandeln können und dies auch tun? Auch hier gibt es in Europa ganz unterschiedliche Modelle. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften, hier das Terrain zu sondieren und festzustellen, was für sie machbar ist.

In einigen Ländern wie **Grossbritannien**, den **Niederlanden** und **Malta** sind es meistens die Privathaushalte, die Hausangestellte direkt und persönlich einstellen. Hier gibt es offensichtlich keine Verbände, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten. In einigen anderen Ländern ist dies jedoch der Fall.

- Es gibt Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Verbänden, die private Arbeitgeber im Hausangestelltensektor vertreten. Dies trifft zu in **Italien** und **Frankreich** (siehe Seite gegenüber) und **Deutschland** (siehe Seite 30).

Mittlerweile gibt es dort und auch in anderen europäischen Ländern Unternehmen, die diese Arbeitskräfte selbst beschäftigen und sie an Haushalte weitervermitteln. Einige dieser Unternehmen haben sich auf einen bestimmten Sektor wie Reinigung oder Pflege spezialisiert. In **Finnland** und **Belgien** z.B. erfolgt die Einstellung praktisch aller Hausangestellten über solche Firmen und nicht auf individueller Basis.



- In Finnland, Belgien und dem Grossbritannien finden Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und einzelnen Unternehmen statt, die Hausangestellte an Privathaushalte vermitteln. Die Gewerkschaften handeln mit diesen Unternehmen individuelle Vereinbarungen aus.

In anderen Ländern können diese Unternehmen durchaus Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sein, der dann Verhandlungspartner der Gewerkschaften ist. Beispiele:

- In **Belgien, Frankreich, Deutschland, Schweden** und **Italien** gibt es Verbände von Unternehmen, die speziell Arbeitgeber von Hausangestellten sind.
- In **Finnland** gibt es eine Vereinigung von Unternehmern im Reinigungssektor, die Arbeitskräfte in Privathaushalte vermittelt.
- In **Dänemark** und in der **Schweiz** existieren solche Unternehmensverbände im Pflegesektor, auch diese Firmen vermitteln Arbeitskräfte an private Haushalte.
- In **Österreich, Irland, Spanien** und dem **Grossbritannien** sind die Arbeitgeberverbände, mit denen die Gewerkschaften verhandeln, große Organisationen, die zahlreiche Branchen betreuen, darunter auch häusliche Pflege und Reinigung.

An einigen der Verhandlungen sind lediglich die beiden Parteien beteiligt (zweigliedrige Verhandlungen), manchmal auch der Staat (dreigliedrige Verhandlungen). Meistens finden sie auf landesweiter Ebene statt, manchmal auf regionaler oder lokaler Ebene.



## SCHWEDEN

### “Ein regulärer Job wie alle anderen auch”

Kommunal (die schwedische Gewerkschaft der Kommunalbediensteten) hat Tarifverträge mit zwei Organisationen abgeschlossen, die Vermittlungsagenturen für Hausangestellte in Privathaushalten vertreten: Almega für private Unternehmen und KFO für Genossenschaften und gemeinnützige Organisationen.

Die Tarifverträge regeln Mindestlohn, Überstundenvergütung, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Urlaub, Beiträge für die Rentenkasse, Leistungen im Krankheitsfall und Unfallversicherung. Hausangestellte in Schweden haben den gleichen Anspruch auf Mutterschutz und soziale Absicherung wie andere ArbeitnehmerInnen.

**“Für uns gibt es keinen Unterschied zwischen der Arbeit in diesem Sektor und der Arbeit in irgendeinem anderen Sektor. Unsere Gesetze und das Sozialversicherungssystem gelten für alle, die einen Job haben, und es gibt für diese Branche Tarifverträge wie für alle anderen Branchen auch. Das ist ein regulärer Job wie alle anderen auch.”**

Anita Lundberg, Nationalsekretär, Kommunal, Schweden

## FRANKREICH

### Hier gibt es mehrere Flächentarifverträge:

- Ein 1999 verhandelter Vertrag gilt für ArbeitnehmerInnen, die direkt von einem Haushalt beschäftigt werden.
- Ein zweiter Tarifvertrag trat 2012 in Kraft und gilt für ArbeitnehmerInnen, die von gemeinnützigen Organisationen beschäftigt werden.
- Eine dritte Tarifvereinbarung gilt ab November 2014 und betrifft von Privatunternehmen beschäftigte Arbeitskräfte.

Diese Tarifverträge gelten für alle Arbeitgeber von Hausangestellten und alle Beschäftigten unabhängig davon, ob sie Mitglieder in einem Arbeitgeberverband oder in einer Gewerkschaft sind.

# 1999

## FRANKREICH

Tarifvertrag für direkt von privaten Haushalten beschäftigte ArbeitnehmerInnen

## ITALIEN

### “Dafür haben wir 70 Jahre hart gearbeitet!”

Das sagt Elena-Maria Vanelli, Frauenbeauftragte der Gewerkschaft FISASCAT-CISL, die auch Beschäftigte im Hotel-, Restaurant- und Cateringsektor sowie im Handel vertritt.

In den 1940er Jahren wurden in Italien die ersten Gesetze erlassen, die Hausangestellten einige Rechte garantierten, z.B. Zugang zur Krankenversicherung. 1958 gab es eine erste gesetzliche Definition des Begriffs Hausangestellte. 1974 dann wurde der erste nationale Tarifvertrag unterzeichnet. 2007 einigten sich die Tarifpartner auf einen neuen Vertrag, der 2013 neu verhandelt wurde. An den Verhandlungen waren die vier Gewerkschaften FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS und FEDERCOLF beteiligt, auf der Arbeitgeberseite die beiden Arbeitgeberverbände im Sektor FIDALDO und DOMINA.

Der Tarifvertrag regelt zahlreiche Fragen, darunter Löhne, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, bezahlter Urlaub, Leistungen im Krankheitsfall und Abfindungen. Eine Kommission des italienischen Arbeitsministeriums ist für den Tarifvertrag zuständig und entscheidet auch über Lohnerhöhungen. Die tariflichen Vereinbarungen gelten nur für Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag. Wichtig ist aber, dass er auch für undokumentierte und für sowohl ausländische als auch italienische ArbeitnehmerInnen gilt. Der Vertrag wurde ins Englische, Spanische, Französische, Russische und Rumänische übersetzt, damit er von so vielen Hausangestellten wie möglich verstanden und genutzt werden kann. Online steht er aber zurzeit nur auf Italienisch zur Verfügung:



[www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016](http://www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016)

Es existiert ebenfalls ein Krankenversicherungsfonds, in den sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigte einzahlen kann. Der ArbeitnehmerInnen hat damit Zugang zu einer Reihe kostenloser medizinischer Versorgungsleistungen.



**‘Domestic workers ask for respect’, video, FILCAMS-CGIL, 2014, , auf Italienisch mit englischen Untertiteln:**

[www.youtube.com/watch?v=DS4XIoNEGqw](http://www.youtube.com/watch?v=DS4XIoNEGqw)

# 1940er

## ITALIEN

erste Verordnung, die Hausangestellte einige Rechte gibt - Gesetz über den Zugang zur Krankenversicherung

## DEUTSCHLAND

### Ein gutes Vorbild für andere

In Deutschland gibt es eine lange Tarifverhandlungstradition zwischen der Gewerkschaft NGG und dem Arbeitgeberverband DHB Netzwerk Haushalt, die bis in die 1950er Jahre zurückreicht.



'Die Unsichtbaren - Hausangestellte in Deutschland' Video, NGG, Deutschland, 2013:

[www.youtube.com/watch?v=8EAsad73Qd0](http://www.youtube.com/watch?v=8EAsad73Qd0)

Die Tarifverträge werden auf Ebene der Bundesländer geschlossen und regeln Fragen wie Arbeitszeiten (siehe Auszug unten), Ruhezeiten und Urlaub. Es gibt auch Tarifverträge auf regionaler Ebene, in denen die Entlohnung in Bezug zur Qualifikation gestzt wird.

Diese Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder von DHB und NGG und somit nur für eine relativ geringe Zahl von Hausangestellten. Sie sind jedoch ein Vorbild für andere und werden in Gerichtsverhandlungen oftmals zitiert.

### **Manteltarifvertrag** zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und DHB Netzwerk Haushalt Berufsverband der Haushaltsführenden 2001

#### Auszug

#### § 4 Arbeitszeit

##### 1. Regelarbeitszeit

##### a) Dauer der wöchentlichen Regelarbeitszeit

Die Regelarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden pro Woche. Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 167 Stunden im Monat.

##### b) Aufteilung der Arbeitszeit auf die Woche

Die wöchentliche Arbeitszeit muss auf fünf Wochentage verteilt werden, vorzugsweise von Montag bis Freitag.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt maximal 8 Stunden.

Falls an Samstagen und/oder Sonntagen gearbeitet werden muss, ist während derselben Woche ein entsprechende Zahl freier Stunden zu gewähren.

Insgesamt müssen zwei freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) pro Monat gewährt werden.

##### c) Überstundenvergütung

Überstundenarbeit, die die Regelarbeitszeit überschreitet, muss innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen durch Freizeit ausgeglichen werden. Wenn dies nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/167 des Bruttomonatslohns + 25% Zuschlag für jede zusätzlich gearbeitete Stunde.

Der Zuschlag in Höhe von 25% ist auch bei Freizeitausgleich zu zahlen.

Alle außerhalb der Regelarbeitszeit geleistete Arbeit gilt als Überstunden und ist entsprechend Absatz 1 zu vergüten.

## 1950er DEUTSCHLAND

Beginn der Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaft und Verband von Haushaltsarbeitgebern

## Veröffentlichung von Tarifverträgen

Oft gelten diese Tarifverträge für alle Hausangestellten und Arbeitgeber in einem Land oder in einer Region. Zumindestens sollten sie das. Das Problem liegt darin, diese Tarifverträge und die dort festgelegten Standards den einzelnen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zu vermitteln und diese Normen dann auch durchzusetzen. Das betrifft besonders ausländische Hausangestellte. Die Gewerkschaften müssen die Tarifverträge oft in mehrere Sprachen übersetzen lassen, wie dies z.B. in **Italien** praktiziert wurde (*siehe Seite 29*).

Tarifverträge können auch noch umfassender genutzt werden, z.B. um mehr Arbeitgeber zu Verhandlungen zu bewegen, um die Regierung zu einer Verbesserung der Rechtslage zu veranlassen, um als Beweismittel in Gerichtsverhandlungen genutzt zu werden und um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

### NIEDERLANDE

Der FNV hat auf seiner Website ebenfalls einen Musterarbeitsvertrag veröffentlicht für Hausangestellte oder Pflegepersonal mit einer Arbeitszeit von bis zu drei Tagen pro Woche. Es werden Tipps zum Inhalt solcher Verträge gegeben, wobei auf die Gesetzeslage und bewährte Praktiken verwiesen wird:

## Musterarbeitsverträge

Bei dem Hausangestelltensektor handelt es sich um einen Wirtschaftszweig, wo viele ArbeitnehmerInnen bei Einzelarbeitgebern beschäftigt sind, die in Arbeitgeberverbänden organisiert sind. Sehr oft gibt es nicht einmal einen Arbeitsvertrag oder nur ein kurzes Schreiben. Viele Hausangestellte und Haushalte wissen in der Tat nicht, welche Inhalte ein Arbeitsvertrag haben sollte. Ein weiteres Hilfsangebot der Gewerkschaften könnte deshalb darin bestehen, die Nutzung von Arbeitsverträgen zu unterstützen, indem sie im Internet oder als Printversion Musterverträge veröffentlichen. Gewerkschaften können sich ebenfalls bei einer zuständigen Regierungsbehörde für eine Veröffentlichung einsetzen.

### SCHWEIZ

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bietet im Internet zwei Musterarbeitsverträge für Hausangestellte an, einen für monatlich bezahlte und einen für nach Stunden bezahlte Angestellte:



[www.seco.admin.ch/keine-schwarzarbeit/04306/04478/index.html?lang=fr](http://www.seco.admin.ch/keine-schwarzarbeit/04306/04478/index.html?lang=fr)

## Musterarbeitsvertrag für Hausangestellte, FNV, Niederlande

### Auszug

#### Urlaubsgeld

5. Der Beschäftigte hat Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 8% des Bruttolohnes.

Das Urlaubsgeld wird ausgezahlt im Monat .....

ODER: Das Urlaubsgeld wird wöchentlich zusätzlich zum Lohn gezahlt\*.

#### Urlaub

6. Der Beschäftigte hat Anspruch auf ..... Stunden bezahlten Urlaub pro Urlaubsjahr, das am 1. Juni beginnt und am 31. Mai endet. Der Urlaub wird in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen.

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf einen zusammenhängenden Urlaub von ..... Wochen.

#### Krankheit

7. Im Krankheitsfall informiert der Beschäftigte seinen Arbeitgeber bis spätestens 9:00 Uhr.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ersten sechs Wochen der Krankschreibung.

#### Mutterschutz

8. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Mutterschutz.



[http://fbg-ms1.sentia.nl/site/branches/zakelijke\\_diensten/schoonmaak/downloadblokken/42814](http://fbg-ms1.sentia.nl/site/branches/zakelijke_diensten/schoonmaak/downloadblokken/42814)

## Manche Arbeitgeber ‚tun das Richtige‘

Es gibt Arbeitgeber, die die Vorteile und den Nutzen für sich, ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt sehen, wenn sie Hausangestellte ordnungsgemäß einstellen. Es gibt ebenfalls Unternehmen in der Branche, die eine professionelle Dienstleistung anbieten wollen, die auf den guten Ruf der Branche bedacht sind und sich von skrupellosen Vermittlern nicht die Preise ruinieren lassen wollen. In einer Reihe europäischer Länder haben sich die Gewerkschaften mit ihnen an einen Tisch gesetzt und einige nützliche Tarifverträge abgeschlossen.

In der von EFFAT im Jahre 2014 durchgeführten Umfrage über die Arbeit von Hausangestellten haben einige Arbeitgeber erklärt, dass sie einen intensiveren sozialen Dialog über diese Themen wünschen.

### SCHWEIZ

Im deutschsprachigen Teil des Landes haben die Gewerkschaft UNIA und der Arbeitgeberverband ‚Zu Hause leben‘ (Living at home) 2014 einen Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt. Es gilt im Bereich der privaten nichtmedizinischen Begleitung, wobei die ArbeitnehmerInnen von Pflegevermittlungsagenturen in Haushalte vermittelt werden, wo sie die Betreuung von älteren Menschen übernehmen.

Es hat in der Schweiz eine lebhafte öffentliche Diskussion über die Beschäftigung von MigrantInnen besonders aus den neuen EU-Mitgliedstaaten gegeben, und über sehr schlechte Arbeitsbedingungen, die Arbeits- und Sozialnormen unterlaufen. Die Medien haben ausführlich über die MitarbeiterInnen eines Pflegedienstes berichtet, die 24 Stunden am Tag im Einsatz waren und nicht einmal den Mindestlohn erhielten. Die Gewerkschaften haben erbitterte Kampagnen gegen derartige Praktiken durchgeführt.

Es gab einige Vermittlungsagenturen unter dem Dach von ‚Zu Hause leben‘, die diesen Unterbietungswettbewerb beenden wollten und eine professionelle Branche wünschten. Nach eineinhalb Jahren Verhandlungen legten der Verband und UNIA ihren Gesamtarbeitsvertrag vor. Er gilt für im Haus wohnende Hausangestellte und auf Stundenbasis Beschäftigte und regelt Löhne, Ruhezeiten, Leistungen im Krankheitsfall, Unfallversicherung, Mutterschutz, Sozialversicherung, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für im Haus wohnende

## ERINNERUNG

**Die Arbeit von Hausangestellten ist kein gewöhnlicher Sektor. Viele von uns, auch GewerkschafterInnen, müssen damit rechnen, dass sie irgendwann in ihren Leben selbst zu ArbeitgeberInnen für Hausangestellte werden. Da die Bevölkerung immer älter wird, werden wir sie für die Pflege und Betreuung unserer alten Familienangehörigen brauchen. Je mehr Frauen erwerbstätig sind, umso mehr Unterstützung brauchen sie bei der Kinderbetreuung. Wir alle haben als ArbeitgeberInnen die Pflicht, „das Richtige zu tun“.**

ArbeitnehmerInnen, Schutz gegen Missbrauch und Gewalt, Kündigungsfristen und Schutz gegen unbegründete Entlassung. Im Vertrag ist ein spezielles Arbeitszeitmodell für im Haus wohnende ArbeitnehmerInnen verankert, das auch Bereitschaftszeiten und Rufbereitschaft berücksichtigt.

UNIA und ‚Zu Hause leben‘ wollen dies zu einem branchenweit gültigen Tarifvertrag machen, andere Arbeitgeber sind strikt dagegen. Christine Michel, UNIA-Gleichstellungsbeauftragte, sagt dazu: „Es gibt Arbeitgeber, die glauben, dass die Bereitstellung besserer Dienste für die häusliche Pflege auch eine Frage regulierter Arbeitsbedingungen ist, und sie sind bereit, entsprechende Standards zu erfüllen. Andere haben aber Pseudo-Vereinbarungen vorgelegt, die sie unter sich ohne Beteiligung der Gewerkschaften geschlossen haben, um unser Recht auf gewerkschaftliche Organisation zu blockieren.“ Zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Textes hatte sie die Hoffnung, dass durch Einbeziehung der dreigliedrigen Kommission und des Arbeitsministeriums ein Erfolg noch in Reichweite ist.

### FRANKREICH

Die Organisation FEPEM (*Fédération des Particuliers Employeurs de France*) vertritt Privathaushalte, die Hausangestellte direkt beschäftigen. FEPEM hat seit 1999 einen Tarifvertrag mit den Gewerkschaftsverbänden CFTD, CGT, CFTC und FO und war maßgeblich an der Einführung der Dienstleistungsschecks (CESU) beteiligt (*siehe Seite 23*). FEPEM macht sich für ein Modell stark, das auf professioneller Dienstleistung und sozialer Verantwortung gründet, dazu gehören auch der Respekt der menschlichen Würde und der „*Rechte und Pflichten aller Beteiligten*“.



[www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)



# 5 Was Gewerkschaften tun können und sollten

## Hausangestellte gezielt ansprechen

Findet Gruppen von Hausangestellten, die sich selbst organisieren, oder Unterstützergruppen in eurem Land bzw. eurer Region. Überlegt euch, wie eine Zusammenarbeit mit eurer Gewerkschaft aussehen könnte, wie ihr die Organisation unterstützen und entwickeln könnt, und wie ihr Hausangestellte als einzelne Personen oder Organisationen für die Gewerkschaftsbewegung gewinnen könnt.

Stellt euch darauf ein, Organisationsarbeit auf einer persönlichen, individuellen Ebene zu leisten. Unterstützt eure OrganisatorInnen dabei, einzelne Hausangestellte in öffentlichen Räumen, in Parks und auf Märkten anzusprechen, nutzt persönliche Kontakte, auch die von Gewerkschaftsmitgliedern.

## Mehr herausfinden

Bringt mehr über die Realität der Arbeit von Hausangestellten in eurem Land in Erfahrung, und wie sich die Betroffenen in anderen Ländern organisieren. Auf diese Weise könnt ihr einschätzen, was möglich ist, und ihr könnt die Argumente derjenigen widerlegen, die eine Änderung zum Besseren nicht wollen.

## Lobbyarbeit gegenüber der Regierung

Übt im Bedarfsfall Druck auf eure Regierung aus, damit diese die Arbeit von Hausangestellten als wichtigen Teil der Volkswirtschaft anerkennt und akzeptiert, dass Hausangestellte wichtig sind für das Wohl der Landes und dieser Sektor deshalb formalisiert werden sollte. Stellt folgende Forderungen:

- Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 189 (falls nicht bereits geschehen) und seine Umsetzung, ebenfalls der begleitenden Empfehlung R201 (siehe Seite 6)
- weitere Verbesserung des nationalen Rechts und seiner Umsetzung
- Überarbeitung von Bestimmungen über Arbeitserlaubnis und Einwanderung, wenn sie ausländische Hausangestellte diskriminieren und zu einer Senkung der Arbeitsnormen für alle führen; darunter fallen auch „Aupair“-Visa, die inzwischen für diesen Zweck missbraucht werden, und von diplomatischen Vertretungen und Haushalten beschäftigte Hausangestellte



- öffentliche Investitionen in ein System zur Formalisierung der Arbeit von Hausangestellten, z.B. Dienstleistungsschecks
- Unterstützung von erforderlichen Änderungen in europäischen Richtlinien, damit diese auch für Hausangestellte gelten

## Arbeitgeber suchen, die das Richtige tun wollen

Motiviert die Unternehmen, die einen professionellen Service anbieten wollen, mit Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, damit die Preisunterbietungen skrupelloser Vermittler beendet werden. Unterstützt den Grundsatz, dass ein Qualitätsarbeitsplatz und anspruchsvolle Normen für Pflege eine Win-Win-Situation für die Haushalte und die Hausangestellten sind.

Gewerkschaftsmitglieder müssen sich darüber in Klaren sein, dass sie selbst ebenfalls ArbeitgeberInnen von Hausangestellten sind oder werden können. Darin liegt eine Besonderheit dieses Kampfes – wir müssen unsere eigenen Pflichten als ArbeitgeberInnen von Hausangestellten verstehen und gleichzeitig als GewerkschafterInnen für ihre Rechte kämpfen.

## Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Die Öffentlichkeit muss verstärkt dahin gebracht werden, dass sie besonders vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der verstärkten Berufstätigkeit von Frauen die Arbeit von Hausangestellten als wichtigen Teil des Lebens anerkennt. Sie sollten deshalb den Kampf der Hausangestellten für Respekt und Anerkennung ihrer Rechte unterstützen.

Organisiert und unterstützt Demonstrationen und andere öffentliche Aktionen für die Rechte von Hausangestellten, z.B. zu folgenden Anlässen:

| INTERNATIONALE AKTIONSTAGE |  |
|----------------------------|--|
| 16 Juni                    | Internationaler Tag der Hausangestellten       |
| 8 März                     | Internationaler Frauentag                      |
| 1 Mai                      | Internationaler Tag der Arbeit                 |
| 7 Oktober                  | Internationaler Tag für menschenwürdige Arbeit |
| 18 Dezember                | Internationaler Migrationstag                  |



Setzt euch bei JournalistInnen dafür ein, dass sie Zeitungsartikel schreiben und TV-Dokufilme drehen. Finanziert TV-Werbespots.

### SCHWEDEN



'Hemfrid-Tusse' ('Think about what you pay'), TV Spot:

<https://vimeo.com/72183276>

Macht diese Themen über Soziale Medien publik, die von der Gewerkschaft und Hausangestelltengruppen genutzt werden.

### NIEDERLANDE

In Zusammenarbeit mit einem Videokünstler haben ausländische Hausangestellte Videos produziert, z.B. „I will not ask anything about you. You will not ask anything about me“, 2012:



[www.youtube.com/watch?v=ftizilGp-WQ](http://www.youtube.com/watch?v=ftizilGp-WQ)



## Helft bei der Stärkung internationaler Netzwerke

Unterstützt die Initiativen von EFFAT auf europäischer Ebene (siehe Seite 27).

Fördert diese Themen auch durch den globalen Gewerkschaftsbund IUL (siehe Seite 5).

Werdet aktive Mitglieder des Internationalen Hausangestelltenverbandes IDWF (siehe Seite 9).

„Hausangestellte müssen einen regulären Arbeitsplatz haben, und ihre Rechte als ArbeitnehmerInnen müssen anerkannt werden. Solche Verbesserungen sind wichtig nicht nur für das Wohlergehen der Beschäftigten selbst, sondern auch das der europäischen Gesellschaft insgesamt.“

Hausangestellte übernehmen überaus wichtige Aufgaben, denn sie betreuen unsere Kinder und unsere alten Familienangehörigen, und sie pflegen unsere Kranken. Sie kümmern sich nicht nur unser Wohlergehen, sondern pflegen auch unseren Besitz und unser Eigentum, und sie ermöglichen vielen anderen – besonders Frauen – die Teilnahme am Erwerbsleben zum Nutzen unserer Volkswirtschaften.

Die Regularisierung ihres Status wäre ein wichtiger Schritt, um die Armut in Europa zu verringern. Es wäre ein eindeutiges Signal an die Millionen von EuropäerInnen, die ein besseres Leben für alle wollen.“

Pia Stalpaert, Präsidentin des ACV-CSC, Belgien, und frühere Vorsitzende des EFFAT-Frauenausschusses



## 6 Weitere nützliche Quellen

Quellen wie Publikationen, Videos und Webseiten finden sich in der gesamten Broschüre. Hier als Ergänzung eine weitere Auswahl:

### Videos

**'12 by 12: Decent Work for Domestic Workers! - Beginn der internationalen Kampagne, EGB, Dezember 2011:**

[www.youtube.com/watch?v=2H9fIK\\_lyU0&index=14&list=PLnWtP2Shjryld-fkQuuenPWPS4LJlgOY](http://www.youtube.com/watch?v=2H9fIK_lyU0&index=14&list=PLnWtP2Shjryld-fkQuuenPWPS4LJlgOY)

**'No Work, No Pay', Domestic Workers Netherlands, 2012:**

[www.youtube.com/watch?v=IArb2zDRLes](http://www.youtube.com/watch?v=IArb2zDRLes)

**'Migrant Domestic Workers in Europe: Graciela's story', ILO, 2012:**

[www.youtube.com/watch?v=W6tJaQugmuo](http://www.youtube.com/watch?v=W6tJaQugmuo)

**'Migrant Domestic Workers in Europe: Coring's story', ILO, 2012:**

[www.youtube.com/watch?v=rFczw7I1RtY&list=PLnWtP2Shjryld-fkQuuenPWPS4LJlgOY&index=37](http://www.youtube.com/watch?v=rFczw7I1RtY&list=PLnWtP2Shjryld-fkQuuenPWPS4LJlgOY&index=37)

**'Dringend Gesucht - Anerkennung Nicht Vorgesehen' ('Urgently Needed - The Recognition They Don't Yet Have'), Film von Anne Frisius und Mónica Orjeda, Deutschland, 2014: [www.kiezfilme.de/dringend/](http://www.kiezfilme.de/dringend/)**

### Forschung

**C. Karls, 'Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe', mit Fallstudien aus Italien, Spanien, Deutschland und Irland, ACTRAV/ILO-ITC, EGB und EFFAT, 2012**

[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent\\_Work\\_for\\_Domestic\\_Workers\\_FINAL.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL.pdf)

**'Regional Knowledge-Sharing Forum: Labour inspection and the domestic work sector', ILO, IAO, Lissabon, 11-12 Oktober 2012:**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/meetingdocument/wcms\\_202400.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_202400.pdf)

### Organisationen

**Internationale Arbeitsorganisation (IAO), Webseite über Hausangestellte:**

[www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm)

**WIEGO (Women in Informal Employment Globalising and Organising) Webseite über Hausangestellte:**

[wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers](http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers)

**Anti Slavery International:**

[www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)



# Wer wir sind

## **EFFAT: Europäischer Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften**

EFFAT hat 120 nationale Mitgliedsgewerkschaften aus 38 europäischen Ländern und vertritt mehr als 2,6 Millionen Mitglieder.

EFFAT vertritt diese Gewerkschaften und ihre Mitglieder auf der europäischen Ebene gegenüber europäischen Institutionen und in Verhandlungen mit Arbeitgeberverbänden und Konzernleitungen.

EFFAT ist die europäische Regionalorganisation der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUF).

EFFAT ist ebenfalls Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der europäischen Regionalorganisation des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).

## **IDWF: Internationaler Hausangestelltenverband**

Der IDWF ist eine auf Mitgliedschaft basierende globale Organisation der Hausangestellten.

Der Verband entstand aus dem Internationalen Hausangestelltennetzwerk (IDWN) und wurde formell im Oktober 2013 auf einem internationalen Kongress in Montevideo, Uruguay gegründet.

Im Januar 2014 hatte er 47 Mitglieder aus 43 Ländern. Die meisten sind Gewerkschaften, daneben gibt es Verbände und Genossenschaften. In Europa gehören die sechs Gewerkschaften ACV-CSC (Belgien), FILCAMS-CGIL (Italien), FNV (Niederlande), NGG (Deutschland), SIT und UNIA (Schweiz) zu den Mitgliedern.

## **Kontakt**

EFFAT

[www.effat.org](http://www.effat.org)

Sekretärin für den Tourismussektor – Kerstin Howald

[k.howald@effat.org](mailto:k.howald@effat.org)



IDWF

[www.idwfed.org](http://www.idwfed.org)

Europäische Reginalkoordinatorin – Karin Pape

[karin.pape@wiego.org](mailto:karin.pape@wiego.org)



Ausschussmitglied für Europa

Giuliana Mesina, FILCAMS-CGIL, Italien

[Giuliana.Mesina@filcams.cgil.it](mailto:Giuliana.Mesina@filcams.cgil.it)





EFFAT

## Über diese Broschüre

Hausangestellte in Europa – es gibt Millionen von ihnen, die hart für unser aller Wohl arbeiten, sich um unsere Familie und unseren Haushalt kümmern.

Aber welche Rechte haben sie als ArbeitnehmerInnen? Was unternehmen die Gewerkschaften, um sie vor Ausbeutung und Missbrauch zu schützen? Was kann zusätzlich getan werden, damit sie die fairen und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen bekommen, auf die sie ein Recht haben?

Die Situation ist in jedem Land ganz unterschiedlich. Die vorliegende Broschüre versucht eine verständliche Darstellung eines komplizierten Sachverhaltes. Wir müssen diese Probleme verstehen, wenn wir eine gerechtere Gesellschaft wollen.

