



*A Recipe for a stronger*

**EFFAT**

5<sup>th</sup> Congress Zagreb 6-7 November 2019



## **Antrag des EFFAT Frauenausschuss: Stärkung des Hausangestelltensektors in EFFAT**

**Angenommen vom EFFAT Kongress am 6. November 2019 in Zagreb**

Der EFFAT-Kongress beauftragt den EFFAT-Exekutivausschuss, unverzüglich einen Umsetzungsplan zu entwickeln, um dem Hausangestelltensektor für die nächsten fünf Jahre Priorität einzuräumen.

- Die Hausangestellten werden in der EFFAT-Satzung als ein Sektor erwähnt, der besonderer Aufmerksamkeit bedarf, um eine stärker sektorielle Struktur zu entwickeln.
- Ziel ist es, die EFFAT-Mitglieder bei ihren Bemühungen zu unterstützen, Hausangestellte, darunter viele MigrantInnen, besser zu organisieren und die Interessen der Hausangestellten auf europäischer Ebene zu vertreten.
- EFFAT wird die treibende Kraft bei der Einrichtung eines Verbindungsausschusses für Hausangestellte mit anderen Europäischen Gewerkschaftsverbänden sein, deren Mitgliedsorganisationen auch Hausangestellte organisieren, wie der Europäische Verband der Gewerkschaften der öffentlichen Dienste (EGÖD) und UNI Europa, die Europäische Dienstleistungsgewerkschaft.
- Zwischen EFFAT, IUL und der Internationalen Föderation der Hausangestellten (International Domestic Workers Federation - IDWF) wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um die Beziehungen zwischen den Organisationen zu klären, die ein klares Verständnis der Rollen und Verantwortlichkeiten jeder der beteiligten Organisationen beinhaltet.

### Rechtfertigung

Hausangestellte sind ein Sektor, der eindeutig in die Zuständigkeit der EFFAT fällt.

Der Hausangestelltensektor ist in ganz Europa ein wachsender Sektor. Eine alternde Bevölkerung und die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt sind die Hauptantriebskräfte für dieses Phänomen. Es wird geschätzt, dass in den kommenden Jahren<sup>1</sup> 5 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze in diesem Sektor geschaffen werden könnten.

Die personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen (Personal and Household Services - PHS) umfassen derzeit 8 Millionen Arbeitsplätze in der EU, das sind 4% der Gesamtbeschäftigung. Über 50% davon sind Hausangestellte mit Migrationshintergrund (dokumentiert und nicht dokumentiert). Zum Vergleich: Der Gastgewerbe-Sektor macht 5% der Gesamtbeschäftigung aus, die Landwirtschaft 4,4%.

91% der PHS-Beschäftigten sind Frauen. In der EU ist eine von 13 Frauen im PHS-Sektor tätig, was 7,5% der Gesamtbeschäftigung von Frauen entspricht.

<sup>1</sup> Alle Zahlen zur Hausarbeit in diesem Dokument basieren auf dem „PHS Industry Monitor“, April 2018 ([http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS\\_Industry\\_monitor\\_April\\_2018.pdf](http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf)), veröffentlicht von der European Federation for Services to Individuals (EFSI). Wir orientieren uns an der Methodik des EFSI für den Bericht. Die statistischen Daten basieren auf NACE (Europäische Statistik), ISCO (Internationale Standardklassifikationen der Beschäftigung), Zahlen des Europäischen Verbandes der Reinigungsindustrien (EFCI), Arbeitskräfteerhebungen der Europäischen Union (EU AKE), Eurofound und den von der OECD veröffentlichten Erhebungen und Daten von Eurobarometer.



Schätzungen zeigen, dass 70% der Hausangestellten von nicht angemeldeten ArbeitnehmerInnen geleistet wird (informelle Beschäftigung). Unter Berücksichtigung des derzeitigen informellen Charakters der Arbeit und des geschätzten zusätzlichen Bedarfs an PHS in der Zukunft wird deutlich, dass es ein enormes Beschäftigungspotenzial und damit eine Verantwortung der Gewerkschaften für die Organisation der ArbeitnehmerInnen und die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit in diesem Sektor gibt.

### Hausangestellte - eine branchenübergreifende Kategorie

Die Arbeit von Hausangestellten wird in dem IAO-Übereinkommen C 189 definiert als „Arbeit, die in oder für einen Haushalt oder Haushalte geleistet wird“.

Eine der Schwierigkeiten für Gewerkschaften, Hausangestellte zu erreichen, ist die Vielfalt der Tätigkeiten, in denen sie aktiv sind. Das bestimmende Merkmal der Hausarbeit ist nicht ein beruflicher Sektor, sondern der Arbeitsplatz, nämlich der private Haushalt.

Hausangestellte können z.B. putzen, kochen, für eine Familie einkaufen, Kinder oder ältere Menschen betreuen. Hausangestellte können direkt von einem privaten Haushalt oder über eine Agentur, entweder von einem öffentlichen oder privaten Arbeitgeber, beschäftigt werden, und sie können nur für einen Arbeitgeber arbeiten oder mehrere Arbeitsverhältnisse haben.

Im europäischen Kontext wird die Arbeit von Hausangestellten oft als „Personal and Household Services“ (PHS) bezeichnet. Wir verwenden die Begriffe austauschbar und berücksichtigen die Vielfalt der Tätigkeiten und Aufgaben, die in einem Privathaushalt ausgeübt werden.

In Anbetracht dessen ist es unerlässlich, einen europäischen Verbindungsausschuss für Hausangestellte einzurichten.

### Geschichte der EFFAT-Arbeit zu Hausangestellten 2009-2019 und die gewonnenen Erkenntnisse

„Hausangestellte“ ist seit 2009 ein Standardtagesordnungspunkt auf den Sitzungen des EFFAT-Frauenausschusses, des EFFAT-Präsidiums und des EFFAT-Exekutivausschusses.

Die Höhepunkte des Engagements der EFFAT in Bezug auf Hausangestellte waren die folgenden:

- EFFAT hat seit 2009 maßgeblich dazu beigetragen, Hausangestellte bei der Organisation und Unterstützung der Lobbyarbeit für die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens C 189 und der Rechte der Hausangestellten im Allgemeinen innerhalb der EU-Institutionen zu unterstützen.
- EFFAT und ihre Mitgliedsorganisationen haben sich in den Jahren 2011-2012 aktiv an einem Projekt von IAO-EGB-EFFAT zu Hausangestellten beteiligt. Das EFFAT-EU-Projekt „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“ (2014-2015) gab erstmals einen Überblick über die für Hausangestellte in Europa relevanten Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge. Es dokumentierte auch die beeindruckenden Wege, wie Hausangestellte in verschiedenen europäischen Ländern organisiert sind, in den meisten dieser Länder unterstützt von EFFAT-Mitgliedsorganisationen.
- Mehrere Initiativen auf europäischer Ebene, die zu Berichten über spezifische Probleme von Hausangestellten führten, wurden von EFFAT unterstützt, z.B. durch Bereitstellung von Informationen, Kommentierung von Entwürfen usw.<sup>2</sup>
- EFFAT vertritt Hausangestellte auf der Europäischen Plattform zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit.
- Auf dem letzten EFFAT-Kongress 2014 wurde einstimmig ein Antrag zur Schaffung einer „Plattform für Hausangestellte“ in der EFFAT angenommen. Zusätzlich zum Standardpunkt „Hausangestellte“ auf der Tagesordnung der EFFAT-Leitungsgremien (siehe oben) konnten 3 eintägige Treffen zu Hausangestellten (selbst)organisiert werden: 19. April 2017, 24. April

---

<sup>2</sup> Siehe Anhang 2



2018 und 29. April 2019. Das Treffen 2018 war das offizielle IDWF Europa Regionaltreffen zur Vorbereitung des IDWF-Kongresses im November 2018, einschließlich der Wahl der europäischen Vertreterinnen für den IDWF-Exekutivausschuss. Andere EFFAT-Mitglieder nahmen als Gäste teil.

- Derzeit beteiligt sich EFFAT gemeinsam mit sechs weiteren Partnern aktiv an einem breit angelegten europäischen Projekt „Weiterentwicklung der personen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen“ („Advancing Personal and Household Services - Ad-PHS“) im Rahmen der EU-Haushaltlinie „Förderung von Hausangestellten-genossenschaften und Dienstleistungsschecksystemen“ („Promotion of domestic worker cooperatives and service voucher systems“).

Die Liste der Tätigkeiten zeigt, dass EFFAT eine beeindruckende Anzahl von Aktivitäten im Zusammenhang mit Hausangestellten durchgeführt hat (siehe detaillierte Liste in Anhang 1). EFFAT ist - de facto - bereits als Europäisches Sekretariat für Hausangestellte tätig.

Das EU-Projekt „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“ (2014-2015) trug dazu bei, Mitgliedsorganisationen in den Sitzungen des Projektleitungsausschusses zusammenzubringen, und zeigte, dass EFFAT als der europäische Gewerkschaftsverband betrachtet werden muss, der den Sektor hauptsächlich abdeckt.

Trotz vieler guter Ergebnisse dieser Bemühungen kann man sagen, dass einige der Aktivitäten einer gründlicheren Aufmerksamkeit und Nachbereitung bedurft hätten. So hat beispielsweise die europäische „My Fair Home Campaign“, die ursprünglich von der International Domestic Workers Federation (IDWF) initiierte Kampagne unterstützte, aus Zeit- und Ressourcenmangel nicht die erwarteten Ergebnisse gezeigt.

Außerdem:

- Die selbst organisierten Treffen waren aufgrund begrenzter Ressourcen, z.B. hinsichtlich der Verdolmetschung (das auch selbst organisiert war), nicht für alle Interessierten zugänglich.
- Viele Aktivitäten wurden von anderen initiiert (z.B. Projekte, Konferenzen, Berichte, usw.), zu denen EFFAT beigetragen hat. Dies musste zusätzlich zu der bereits hohen Arbeitsbelastung des EFFAT-Sekretariats, das für den Tourismussektor und die Geschlechtergleichstellung zuständig ist, erfolgen.
- Die verschiedenen offiziellen Berichte auf europäischer Ebene (siehe Anhang 2) sind eine gute Grundlage, um die politischen Entscheidungsträger für das, was sie vereinbart haben, zur Verantwortung zu ziehen, aber bisher war es aufgrund fehlender Ressourcen nicht möglich, ein Follow-up zu organisieren.
- Dies gilt auch für alle anderen Aktivitäten, zu denen beispielsweise eine bessere Kommunikation zwischen den Mitgliedsorganisationen und das Lernen voneinander gehört, was zu besseren Organisations- und Lobbystrategien führt. Bisher konnte kaum eine proaktive Initiative ergriffen werden, was zu einer besseren Politik und Repräsentation der Hausangestellten auf europäischer Ebene geführt hätte.
- Die größte Lücke ist der Mangel an Ressourcen, um potenzielle neue Mitglieder zu erreichen. Migrant-Hausangestellte organisieren sich oft in Selbsthilfegruppen und/oder NGOs und bräuchten Unterstützung bei der Anbindung an Gewerkschaftsstrukturen. Viele Gewerkschaften in Europa haben Migrant-Hausangestellte, einschließlich undokumentierter ArbeitnehmerInnen, erfolgreich organisiert. Das Lernen aus diesen Erfahrungen würde höchstwahrscheinlich zu mehr organisierten Hausangestellten auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene führen.



## Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und darüber hinaus - ein wesentliches Element bei der Organisation von Hausangestellten

Aufgrund der oben beschriebenen Komplexität haben die Gewerkschaften begonnen, bei allen Aspekten der Hausangestellten zusammenzuarbeiten.

### **Zusammenarbeit auf europäischer Ebene**

Tatsächlich zielt das neue EU-Projekt „Ad-PHS“, das 2018 gestartet wurde, darauf ab, die verschiedenen Akteure, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen sowie die sogenannte „Sozialwirtschaft“ zusammenzubringen, um die Zusammenarbeit zu verbessern. Das Hauptziel des Projekts ist die Schaffung einer europäischen Plattform, in der alle beteiligten Akteure kontinuierlich im Bereich PHS zusammenarbeiten. Ein europäischer Verbindungsausschuss aller Gewerkschaften, die Hausangestellte organisieren, scheint eine logische Konsequenz zu sein, um die Kräfte zu bündeln und die Wirkung bei der Gewährleistung der Rechte von Hausangestellten zu maximieren.

### **Zusammenarbeit auf internationaler Ebene**

Die IUL hat die internationale Organisation von Hausangestellten von Anfang an unterstützt. Ohne die bedingungslose Unterstützung der IUL wäre es in der Tat sehr schwierig - wenn nicht gar unmöglich - gewesen, eine Internationale Föderation der Hausangestellten (IDWF) zu schaffen. Viele EFFAT-Mitglieder, die sich mit der Organisation von Hausangestellten befassen, spielen auch auf internationaler Ebene eine wichtige Rolle.

Um dem sektorübergreifenden Charakter der PHS - und der zunehmenden Bedeutung in einer globalen Wirtschaft - Rechnung zu tragen, haben die Globalen Gewerkschaftsverbände (Global Union Federations - GUF's) und der Internationaler Gewerkschaftsbund IGB eine globale Task Force für Pflege mit allen relevanten sektoriellen GUFs eingerichtet, um die Zusammenarbeit untereinander zu verstärken.

### **Fazit**

Trotz der guten Zusammenarbeit, die bereits läuft, gibt es auf europäischer Ebene eine Lücke bei der Vertretung von Hausangestellten. Hausangestellte sind ein Sektor, der eindeutig der Zuständigkeit von EFFAT unterliegt. Es ist notwendig, eine institutionalisierte Plattform auf europäischer Ebene zu schaffen - eine „treibende Kraft“ in einem Prozess des zunehmenden gewerkschaftlichen Engagements im Bereich der Hausangestellten. EFFAT ist gut positioniert, um bei diesen Bemühungen die Leitung zu übernehmen.

Dies ist besonders wichtig, da es sich bei den meisten ArbeitnehmerInnen - immer noch - um informelle (nicht angemeldete Erwerbstätigkeit) handelt, was bedeutet, dass dringend Handlungsbedarf bei der Umsetzung der bestehenden Arbeitsgesetze für Hausangestellte besteht und die Türen der Gewerkschaften geöffnet werden müssen, damit Hausangestellte vertreten sind und eine Stimme haben. Besondere Aufmerksamkeit muss der Organisation von Hausangestellten mit Migrationshintergrund gewidmet werden, die die Mehrheit der Arbeitskräfte ausmachen.

EFFAT wäre in der vorstehend beschriebenen Struktur weitaus besser positioniert, wenn es sich zu einem Ansatz bekennen würde, der über Ad-hoc-Intervention und -Unterstützung hinausgeht. Bisher war es nicht möglich, einen umfassenden Ansatz strukturell zu entwickeln.

Die Lehren aus der Geschichte der EFFAT in Bezug auf Hausangestellte und die jüngste Entwicklung des sektorübergreifenden gewerkschaftlichen Engagements zeigen, dass es dringend notwendig ist, eine politische Verpflichtung gegenüber Hausangestellten einzugehen, was sich auch in der Bereitstellung von Ressourcen ausdrückt.



### Umsetzung des Antrags

Der neu gewählte EFFAT-Exekutivausschuss müsste die folgenden Schritte zur Umsetzung des Antrags unternehmen:

- a) Kontaktaufnahme mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden, deren Mitgliedsorganisationen Hausangestellte organisieren, und Einrichtung eines europäischen Verbindungsausschuss für Hausangestellte;
- b) Einsetzung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus EFFAT, IUL und IDWF, um die Beziehungen zwischen den Organisationen zu klären;
- c) Bereitstellung von Ressourcen für die Umsetzung des Antrags, die angemessen und im Einklang mit den Bestimmungen für andere EFFAT-Sektoren sind.

***#StrongerEFFAT***

**[www.effat.org/5congress](http://www.effat.org/5congress)**



## Anhang 1

### EFFAT-Aktivitäten zu Hausangestellten 2009 – 2018

10/2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-Kongress Berlin: Seitenveranstaltung zu Hausangestellten, gemeinsam mit Justice &amp; Peace, Deutschland</li> </ul>
Seit 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausangestellte auf der Tagesordnung aller Sitzungen von <ul style="list-style-type: none"> <li>- EFFAT Frauenausschuss</li> <li>- EFFAT-Präsidium</li> <li>- EFFAT Exekutivausschuss</li> </ul> </li> </ul>
2010-2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT unterstützte den IAO-Prozess und versandte regelmäßig Rundschreiben zu Aktualisierungen</li> <li>• Der EFFAT Exekutivausschuss unterstützte die Bitten von IDWN, IUL und EFFAT-Frauenausschuss, indem er die Mitgliedsorganisationen aufforderte, ihre Regierungen zur Unterstützung des IAO-Prozesses (der zu C189 führte) zu drängen, und nach 2011 zur Ratifizierung</li> <li>• Mehrere interne Diskussionen darüber, wie Hausangestellte zu einem integrierten Bestandteil der Arbeit der EFFAT gemacht werden können</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsames <a href="#">Projekt von IAO, EGB und EFFAT „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in den EU-Mitgliedstaaten“</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionale Workshops in Berlin, Dublin &amp; Madrid</li> <li>- Abschlusskonferenz in Turin</li> <li>- Abschlussbericht</li> </ul> </li> </ul>
11/2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-Kongress Empfehlung „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“</li> </ul>
1/2014 – 2/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-Projekt „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“ <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 Sitzungen des Projektleitungsausschusses</li> <li>- Ergebnisse: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bericht „Förderung der industriellen Beziehungen im Hausangestelltensektor in Europa“</li> <li>○ Broschüre „Hausangestellte in Europa - Organisiert Euch“</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
2/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an der Anhörung des EP zum Thema „Weibliche Hausangestellte und weibliches Pflegepersonal in der EU“</li> </ul>
6/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FES-EFFAT Runder Tisch „Vier Jahre nach Annahme des IAO-Übereinkommens für Hausangestellte C 189“</li> </ul>
3/2015 – 3/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT Teilnahme am EU-Projekt <a href="#">„Für Qualität! - Europäisches Projekt für die Qualität von Arbeitsplätzen und Service in personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (PHS)“</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionale Workshops in Rom, Brighton und Wien</li> <li>- Abschlusskonferenz in Brüssel (abgesagt)</li> <li>- Abschlussbericht, Empfehlungen</li> </ul> </li> </ul>
4/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EP-Bericht <a href="#">„Weibliche Hausangestellte und weibliches Pflegepersonal in der EU“</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EFFAT und IDWF Europe lieferten Input</li> <li>- Abstimmung im Plenum des EP am 28.4.2016</li> </ul> </li> </ul>
4/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-IDWF Europa Treffen zur strategischen Planung zu Hausangestellten: Diskussion über Rollen und Aufgaben für IDWF, EFFAT und ihre Mitgliedsorganisationen zur Stärkung der Mobilität von Hausangestellten in Europa</li> </ul>
6/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-Antrag auf EU-Förderung für das Projekt „Angemeldete und menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte durch</li> </ul>



	<p>Dienstleistungsgutscheine" in Zusammenarbeit mit den europäischen Arbeitgeberverbänden EFSI (European Federation for Services to Individuals) und EFFE (European Federation for Family Employment) - das Projekt wurde abgelehnt</p>
6/2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT und ACV-CSC unterstützen die <a href="#">IDWF-Kampagne „My Fair Home“</a></li> </ul>
4/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-IDWF Treffen zu Hausangestellten in Europa <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskussion mit den Arbeitgeberorganisationen EFSI (European Federation for Services to Individuals) und EFFE (European Federation for Family Employment) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Follow-up des gemeinsam eingereichten Projekts „Angemeldete und menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte durch Dienstleistungsgutscheine“, das von der EU im Dezember 2016 abgelehnt wurde</li> <li>○ Weitere Bereiche für die zukünftige Zusammenarbeit</li> </ul> </li> <li>- Interne Diskussion <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organisation und Unterstützung von Hausangestellten - Austausch unter den TeilnehmerInnen</li> <li>○ Relaunch der My Fair Home Kampagne</li> <li>○ Schaffung einer engeren bilateralen Zusammenarbeit („Schwesterorganisationen“)</li> <li>○ IAO-Normensetzungsprozess zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
6/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT startet die 2. <a href="#">„My Fair Home“</a> - „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“</li> </ul>
6/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-Antrag auf EU-Förderung für das Projekt „Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im Hausangestelltensektor durch die Verwendung von PHS-Gutscheinen (Projekt SIRIUS)“, in Zusammenarbeit mit EFSI, EFFE und dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt - das Projekt wurde abgelehnt</li> </ul>
11/2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annahme des Pilotprojekts des Europäischen Parlaments „Förderung von Hausangestelltingenossenschaften und Dienstleistungsgutscheinen“</li> </ul>
12/2017 – 3/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau eines Konsortiums der wichtigsten europäischen Interessengruppen für Hausangestellte und Pflegekräfte</li> </ul>
1/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-IDWF Europa Strategisches Planungstreffen für Hausangestellte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung des IDWF-Kongresses 11/2018</li> <li>- IDWF Europa Struktur</li> <li>- Neues EU-Projekt für Hausangestellte</li> <li>- IAO-Diskussion über „Gewalt und Belästigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“</li> </ul> </li> </ul>
2/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerk von NROs und Gewerkschaften veröffentlicht <a href="#">„Gemeinsame Anliegen und gemeinsame Empfehlungen zur Haus- und Pflegearbeit von MigrantInnen“</a></li> </ul>
3/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit Plenum - Diskussion über „Elemente eines präventiven Ansatzes: Dienstleistungsgutscheine und Sensibilisierungskampagnen“, Studie zu Dienstleistungsgutscheinsystemen in Belgien, Frankreich, Italien und Österreich</li> </ul>
4/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFFAT-IDWF Treffen zu Hausangestellten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geplante Aktivitäten für 2018-2019</li> </ul> </li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung des IDWF-Kongresses, z.B. Wahl der europäischen Vertreterinnen in den IDWF-Vorstand, Beschlüsse, etc.</li> </ul>
5/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veröffentlichung der <a href="#">Ausschreibung VP/2018/013</a> - Pilotprojekt zu Dienstleistungen für Privatpersonen und Haushalte: „Förderung von Hausangestelltengenossenschaften und Dienstleistungsgutscheinen“</li> </ul>
6/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Aufruf an</a> ein Netzwerk zivilgesellschaftlicher Organisationen, den Global Compact der Vereinten Nationen zur Migration als Gelegenheit zu nutzen, um die Rechte von Hausangestellten und Pflegepersonal als Arbeitnehmer anzuerkennen</li> </ul>
6/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einreichung des Projekts „Advancing Personal and Household Services (Ad-PHS)“</li> </ul>
8/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genehmigung des Ad-PHS-Projekts</li> </ul>
11/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame <a href="#">Konferenz der</a> EG und der IAO über Hausangestellte und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</li> </ul>
11/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IDWF-Kongress</li> </ul>
1/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kick-off-Treffen Ad-PHS-Projekt</li> </ul>

..



## Anhang 2

### **Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss und Europäisches Parlament: Berichte über Hausangestellte**

Auf europäischer Ebene wurde der Hausangestelltensektor in einer Reihe von Diskussionen, Berichten, Stellungnahmen usw. behandelt. Dies ist eine nicht vollständige Liste, die sich auf offizielle Dokumente bezieht, die von EU-Gremien angenommen wurden:

- a) Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Entwicklung von Dienstleistungen für die Familie zur Steigerung der Beschäftigungsquoten und zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz“ (Berichterstatlerin: Béatrice Ouin; SOC/508, vom EWSA am 16. Oktober 2014 angenommen).  
<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/134aa873-9c89-11e4-872e-01aa75ed71a1/language-en>  
Der Bericht gibt einen Überblick über die Zahl und die Bedingungen der Hausangestellten in Europa und räumt ein, dass die meisten von ihnen informell unter prekären Bedingungen und isoliert arbeiten, was sogar zu Sklavereibedingungen führen könnte. Der Bericht fordert eine Reform des Sektors, beispielsweise durch die Einführung von Steuerabzugsregelungen und die Professionalisierung des Sektors. Darin heißt es auch, dass die Gewerkschaften eine Rolle bei der Organisation des Sektors spielen müssen.
- b) Bericht „Weibliche Hausangestellte und weibliches Pflegepersonal in der EU“ (Berichterstatlerin: Kostadinka Kuneva; A8-0053/2016, angenommen im Europäischen Parlament am 28. April 2016)  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TAeference=P8-TA-2016-0203anguage=ENing=A8-2016-0053>  
Der Bericht gibt einen umfassenden Überblick über die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten, einschließlich "Au Pairs" und Hausangestellten in diplomatischen Haushalten. Er fordert die Kommission auf, ein Bündel von politischen Instrumenten vorzuschlagen (Absatz 2.) Die Freistellung von Hausangestellten in der Richtlinie 89/3921/EWG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss überprüft werden. C189 muss von den europäischen Mitgliedstaaten ratifiziert werden. Der Bericht fordert ferner mehrere unterstützende Maßnahmen der EU, wie Studien, Sensibilisierungskampagnen und andere proaktive Maßnahmen der EU und ihrer Mitgliedstaaten.
- c) Stellungnahme zum Thema „Die Rechte von im Haushalt lebenden Pflegekräften“ (Berichterstatler; Adam Rogalewski, SOC/535, vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss am 21. September 2016 angenommen)  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016IE0941>  
Der Bericht konzentriert sich auf eine besondere Gruppe von Hausangestellten, nämlich im Haushalt lebende Hausangestellte, die fast alle Migrantinnen-Hausangestellte sind, und die zu den am stärksten gefährdeten Hausangestellten in Europa gehören. Besondere Aufmerksamkeit wird den undokumentierten Hausangestellten gewidmet (4.3), die diejenigen sind, denen die Ausübung ihrer Rechte verweigert wird - nicht de jure, sondern de facto.

Für die unter b) und c) genannten Berichte lieferten EFFAT und IDWF Europa Input für die Dokumente, die aufgenommen wurden. Generell war unser Ansatz, die Tatsache zu berücksichtigen, dass Hausarbeit DER informelle Sektor in Europa ist, trotz oft guter Gesetzgebung. Daher ist die Umsetzung die Herausforderung und muss Priorität haben. Um der Vielfalt des Sektors gerecht zu werden, bedarf es einer Reihe von Strategien und Durchführungsmaßnahmen.

