

# LEITLINIEN FÜR ENTWICKLUNG VON STRUKTUREN DES SOZIALEN DIALOGS BEI PHS- DIENSTEN

---

**ALPHS**  
Advancing Personal and Household Services



# Partner

---



„Dieses Dokument gibt nur die Ansichten der Autoren wieder, und die Europäische Kommission kann für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.“



Ad-PHS - Zuschussvereinbarung Nr. VS/2018/0344.  
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.



# **EINLEITUNG UND EINORDNUNG**

Es bestehen deutliche Hinweise darauf, dass der soziale Dialog und (branchenspezifische) Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer\*innen in allen Tätigkeitsbereichen führen, auch in den verschiedenen Sektoren, die mit persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen zu tun haben.<sup>1</sup>

Als Beschäftigungsbereich haben PHS-Dienste das Potenzial, erheblich zu wachsen. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP hat vorausgesagt, dass der Pflegesektor bis 2025 zu den zehn wichtigsten Bereichen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen gehören wird.<sup>2</sup> Es bestehen zwar viele Unterschiede zwischen pflegerischen und nicht pflegerischen Tätigkeiten bei haushaltsnahen Diensten (PHS), beiden Bereichen gemeinsam ist jedoch die Schwierigkeit, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten - ein Problem, das mit dem Wachstum des PHS-Sektors nur noch zunehmen wird.<sup>3</sup> Dies liegt zum Teil an den Löhnen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten in der Branche, die zu oft unter den durchschnittlichen Bedingungen von Berufen mit vergleichbarem Qualifikationsniveau, wie z. B. Einzelhandel, liegen. Verschärft wird diese Situation noch durch die weit verbreitete Praxis der nicht angemeldeten Arbeit.

Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass die Situation für Fachkräfte bei pflegerischen Diensten allgemein besser ist als für Beschäftigte in nicht-pflegerischen Diensten. Das liegt zum Teil am Qualifikationsniveau, aber auch daran, dass der Pflege- und Betreuungssektor generell besser strukturiert, reguliert und organisiert ist als der Nicht-Pflegebereich. Dennoch haben alle mit Herausforderungen bei Personalbeschaffung und -erhalt zu kämpfen.

In diesem Zusammenhang stellen sozialer Dialog und branchenspezifische Tarifverhandlungen bewährte und erfolgreiche Instrumente dar, um angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen im PHS-Sektor sicherzustellen. Solche Strukturen können auch einen positiven Einfluss auf die Entwicklung von regulatorischen Rahmenbedingungen für PHS-Dienste haben, da die Sozialpartner bei der Entwicklung von PHS-Politiken konstruktive Partner für die Behörden sein können. Sozialpartnern müssen die Möglichkeit haben, Ausbildungsgänge, Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu gestalten, um Attraktivität, Anerkennung und Image der Branche zu verbessern.

Die Strukturen des sozialen Dialogs im PHS-Bereich sind jedoch in vielen europäischen Mitgliedsstaaten immer noch schwach ausgeprägt oder nicht vorhanden, was die Entwicklung von haushaltsbezogenen Dienstleistungen und deren positive Auswirkung auf die Lebensqualität in diesen Ländern schwächt.

Die folgenden Leitlinien sollen den Akteuren, insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgebern, als Orientierung und Anregung dienen und betonen, wie wichtig Einrichtung und Stärkung von sozialem Dialog im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sind. Es werden auch Beispiele dafür angeführt, wie dies innerhalb Europas auf unterschiedliche Weise bereits geschieht. Abschließend werden wichtige Erfolgsfaktoren für die Entwicklung effektiver Strukturen des sozialen Dialogs in Europa aufgeführt.

---

<sup>1</sup><http://www.oecd.org/els/emp/ExecutiveSummaryAndOverview.pdf>

<sup>2</sup><https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>

<sup>3</sup><http://sociaemployers.eu/en/news/new-report-on-the-social-services-workforce-in-europe-current-state-of-play-and-challenges/>



# SOZIALER DIALOG UND TARIF- VERHANDLUNGEN

## A. WAS IST SOZIALER DIALOG?

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO definiert sozialen Dialog als „alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen und Informationsaustausch zwischen oder unter Vertretern von Regierungen/Arbeitgebern/Gewerkschaften (Behörden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), mit dem Ziel, einen Konsens zu politischen Ansätzen und praktischen Maßnahmen zur Gewährleistung einer gerechten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung zu entwickeln.“ Die Europäische Union sieht den sozialen Dialog als „Möglichkeit, eine neue Arbeitsorganisation zu fördern und damit die Beziehung zwischen Management und Arbeit zu modernisieren.“ Für die EU kann der soziale Dialog folgende Formen haben:

- ein zweigliedriger sozialer Dialog zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder
- ein dreigliedriger sozialer Dialog zwischen den Sozialpartnern und Behörden.

Der soziale Dialog unterscheidet sich vom zivilen Dialog, also dem Dialog zwischen öffentlichen Institutionen und Organisationen der Zivilgesellschaft. Der zivile Dialog deckt umfassendere wirtschaftliche, soziale, kulturelle und ökologische Themen ab. Der soziale Dialog befasst sich mit den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.<sup>4</sup>

## B. WAS SIND TARIFVERHANDLUNGEN?

Die wichtigste Form des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene sind Tarifverhandlungen. Tarifverhandlungen dienen zum Abschluss verbindlicher Vereinbarungen zu Löhnen und Arbeitsbedingungen, im Gegensatz zu Formen des sozialen Dialogs, die ein breiteres Spektrum von Themen behandeln und einen stärkeren Einfluss auf die gesamte Branche haben. Die internationale Arbeitsorganisation ILO beschreibt Tarifverhandlungen folgendermaßen:

- Tarifverhandlungen finden zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen auf der einen Seite und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen auf der anderen Seite statt.
- Sie können auf vielen verschiedenen Ebenen stattfinden, wobei eine Ebene manchmal die andere ergänzt: auf Ebene einer Geschäftseinheit innerhalb eines Konzerns, auf Konzern-/Unternehmensebene, auf branchenspezifischer, regionaler und nationaler Ebene.
- Tarifverhandlungen dienen einem doppelten Zweck: Sie bieten Mittel, um durch freie und freiwillige Verhandlungen zwischen den beiden betroffenen unabhängigen Parteien Löhne und Arbeitsbedingungen festzulegen, die für das Kollektiv der Arbeitnehmer\*innen gelten, für das der Tarifvertrag vereinbart wird.
- Es ermöglicht Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen ebenfalls, Regeln für ihre Beziehung vertraglich festzulegen.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> PESSIS 2: Briefing on Social Dialogue by the Public Services International Research Unit: [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf)

<sup>5</sup> PESSIS 2 – Summary Information on Social Dialogue, Collective Bargaining, EU-level social dialogue and Sectoral Social Dialogue Committees, compiled by Mathias Maucher, EPSU: [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_fdf73849fe044bbd-be2f45e5657f9af0.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbd-be2f45e5657f9af0.pdf)

## C. BEDEUTUNG DES SOZIALEN DIALOGS

Effiziente Strukturen und Prozesse für einen sozialen Dialog zu haben, bringt mehrere Vorteile: Dazu gehört insbesondere die Möglichkeit, „wichtige wirtschaftliche und soziale Fragen zu lösen, eine gute Geschäftsführung zu fördern, sozialen und innerbetrieblichen Frieden und Stabilität zu unterstützen und wirtschaftlichen Fortschritt anzukurbeln.“<sup>6</sup>

Sozialer Dialog und insbesondere branchenweite Tarifverhandlungen sind ein wirksames Mittel, um branchenspezifische oder branchenübergreifende Mindeststandards in - potenziell - allen Bereichen des Arbeitslebens einzuführen und auf diese Weise sowohl die Arbeitnehmer\*innen als auch die Arbeitgeber zu schützen, indem gleiche Bedingungen auch für Betriebe geschaffen werden und das Risiko eines Wettlaufs nach unten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen vermieden wird. Hauptziel sollte dabei sein, ein Umfeld der Chancengleichheit zu schaffen, in dem die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmer\*innen erfüllt werden.

Er kann gleichzeitig als Instrument zur Verbesserung der Arbeitseffizienz der Branche und damit der Qualität der erbrachten Dienste dienen, da er einen einzigartigen und strukturierten Raum für Austausch und Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften der Branche bietet. Sozialer Dialog kann unter anderem:

- sicherstellen, dass Arbeitnehmervertreter - welche die Dienste tatsächlich leisten und daher über unschätzbare Kenntnisse verfügen - eine anerkannte Stimme zu der Richtung erhalten, die eine Branche einschlägt.
- sowohl für politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber als auch für Dienstleistungsnutzer oder Verbraucher von Vorteil sein.
- Arbeitgeber müssen die Gelegenheit haben, ihre Entscheidungen und Visionen zur die Entwicklung der Branche zu präsentieren und zu erklären und mit den Vertretern der Arbeitnehmer über dieses Thema zu verhandeln.

---

<sup>6</sup>International Labour Organisation: Sozialer Dialog: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>%20%20a



**SOZIALER DIALOG  
UND TARIF-  
VERHANDLUNGEN  
FÜR PHS**



Der soziale Dialog ist ein wirksames Instrument, um Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie gegebenenfalls Behörden ein Forum zur Verfügung zu stellen, um Herausforderungen im PHS-Bereich zu diskutieren und Lösungen zu finden.

Sozialer Dialog im PHS-Bereich kann beispielsweise dabei helfen, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, die dabei helfen, die weit verbreitete Schwarzarbeit in dem Sektor zu bekämpfen, und dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer\*innen im PHS-Sektor faire Löhne, Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz erhalten.

### **Schaffung branchenweiter Standards**

Überall dort, wo er entwickelt ist, hat sozialer Dialog durch Tarifverhandlungen es den Sozialpartnern im PHS-Bereich (Arbeitgeber und Gewerkschaften) ermöglicht, gemeinsame Standards für Löhne, Arbeitsbedingungen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten festzulegen, die zum großen Teil weitaus besser sind als in den Mitgliedstaaten, in denen kein sozialer Dialog stattgefunden hat. Der soziale Dialog beschränkt die Möglichkeit, isoliert zu agieren, und sorgt für mehr Fairness innerhalb der Branche. In Bereichen mit häufig schlechten Löhnen und Arbeitsbedingungen haben sich sozialer Dialog und Tarifverhandlungen als sehr nützliches Instrument erwiesen. Es ist wichtig zu beachten, dass die Strukturen des sozialen Dialogs auf der Grundlage jedes einzelnen Sektors oder sogar Teilsektors innerhalb der PHS-Branche organisiert sind, so dass es wichtig ist, die einzelnen sektoralen Besonderheiten innerhalb der PHS-Branche zu berücksichtigen. Es sollten also weitere Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften sowohl in dem pflegerischen als auch in dem nicht-pflegerischen Bereich der PHS-Branche in Dialog treten, um mögliche gemeinsame Vereinbarungen zu erörtern, mit denen sich die zunehmenden gemeinsamen Herausforderungen bewältigen lassen, denen sich beide Bereiche gegenüber sehen.

### **Professionalisierung<sup>7</sup>**

Sozialer Dialog und (branchenweite) Tarifverhandlungen sind ebenfalls ein nützliches Instrument, um neue Berufsprofile in diesem Bereich zu schaffen und weiter zu spezialisieren und um gemeinsame Standards für Qualifikationen, Ausbildungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten usw. festzulegen. Ein effizienter sozialer Dialog wirkt sich damit auch positiv auf die Qualität der erbrachten Dienstleistung aus. Dabei muss jedoch darauf geachtet werden, dass durch eine zu hohe Anhebung der Qualifikationen nicht Arbeitnehmer\*innen ausgeschlossen werden, die derzeit in der Branche arbeiten. In dieser Branche ist Platz für Beschäftigte mit einer breiten Palette von Fertigkeiten, und der Wert dieser Arbeit sollte auf andere Weise als durch Qualifikationen anerkannt werden.

### **Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern<sup>8</sup>**

Zu beachten ist auch, dass viele Beschäftigte im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen - und manchmal auch deren Arbeitgeber - sehr isoliert sind, was darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeit in den Wohnungen der Menschen stattfindet. Viele Beschäftigte - und auch Arbeitgeber - können ebenfalls vulnerabel sein, teils durch den Dienst teils aufgrund anderer Merkmale. Zum Beispiel haben viele Beschäftigte einen Migrationshintergrund und kennen nicht immer alle ihre Rechte. Und es kann vorkommen, dass bestimmte Arbeitgeber, z. B. um Menschen mit Behinderung, die ihre persönliche Assistenz selbst einstellen, ihre Rolle und Verantwortung nicht immer genau kennen. Indem man diese manchmal isolierten und/oder vulnerablen Beschäftigten und Arbeitgeber zusammenbringt und sie dabei unterstützt, sich als Kollektiv zu organisieren und am sozialen Dialog und an Tarifverhandlungen teilzunehmen, kann man ihnen dabei helfen, ihre Isolation zu verringern und gemeinsame Lösungen für ihre Herausforderungen zu finden.

Kurz gesagt: Sozialer Dialog und Tarifverträge sind ein wirksames Instrument, um viele Herausforderungen im PHS-Bereich zu bewältigen, von der Bekämpfung von Isolation und dem Kampf gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit über die Verbesserung von Entlohnung und Arbeitsbedingungen bis hin zur Schaffung neuer Berufsprofile und notwendiger Qualifikationsstandards.

---

<sup>7</sup>Siehe maßgeschneiderte Orientierung für Professionalisierung

<sup>8</sup>Siehe maßgeschneiderte Orientierung Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Beschäftigte



---

# SOZIALER DIALOG IM PHS- BEREICH

Alle Strukturen von sozialem Dialog und Tarifverträgen müssen den organisatorischen Bedürfnissen und Traditionen der PHS erbringenden Sektoren eines Landes entsprechen, auch wenn dies das Konzept von PHS als einem zusammenhängendem Konzept verwässert. Derzeit gibt es nur wenige Strukturen des sozialen Dialogs, die das Konzept von PHS-Diensten, wie es von der Europäischen Kommission definiert wurde, vollständig abdecken.<sup>9</sup> Eine Ausnahme bildet Frankreich, dort gibt es drei Tarifverträge (einen für Privathaushalte, einen für gemeinnützige Organisationen und einen für gewinnorientiert arbeitende Unternehmen). Alle drei decken sowohl pflegerische als auch nicht pflegerische Tätigkeiten ab.

Weiterhin muss beachtet werden, dass die Strukturen des sozialen Dialogs unterschiedlich sein können und je nach den lokalen Bedürfnissen und dem Kontext eingerichtet werden müssen. Der dreigliedrige Aufbau, der Gewerkschaften, Arbeitgebern und Behörden (Regierung) umfasst, ist der wichtigste Aspekt des sozialen Dialogs. Es besteht ein hohes Maß an staatlichen Investitionen und öffentlichem Interesse an PHS-Diensten, daher müssen alle Seiten einbezogen werden und es muss ein hohes Maß an Transparenz garantiert werden. Diese Vielfalt ist ein wichtiges Element, das die politischen Entscheidungsträger berücksichtigen müssen, wenn sie in ihrem Land Strukturen für den sozialen Dialog für PHS-Dienste etablieren oder stärken wollen.

## **BELGIEN**

In Belgien werden paritätische Ausschüsse für den sozialen Dialog auf Branchenebene, d. h. auf sektoraler oder sogar subsektoraler Ebene, eingerichtet. Es bestehen zahlreiche verschiedene Ausschüsse, die unter die PHS-Definition der EU fallen, darunter z. B.:

- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 110 für Textilpflege (Wäsche waschen, bügeln und nähen, meistens verwendet zum Bügeln außer Haus)
- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 145 für Gartenbau (Gartenpflege)
- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 318 für Familien- und Seniorenhilfsdienste. Dieser Gemeinsame Ausschuss ist zweigeteilt zwischen der flämischen (318.02) und der französischen (318.01) Gemeinschaft.
- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 322.01 für akkreditierte Gutscheinenturen.
- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 323 für Beschäftigte im Rahmen der Hausangestelltenregelung sowie für den Bereich Gebäudeverwaltung und Immobilienagenturen.
- Gemeinsamer Ausschuss Nr. 337 für den Nicht-Markt-Sektor (für Beschäftigte mit dem Status Hausangestellte sowie Hausangestellte in Diplomatenhaushalten)

Jeder Gemeinsame Ausschuss handelt alle zwei Jahre neue Tarifverträge (Kollektivverhandlungen) aus, dabei werden neue Entwicklungen und deren Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Löhne usw. berücksichtigt. Das bedeutet natürlich auch, dass es viele verschiedene Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gibt, die jeweils einen spezifischen branchenspezifischen Ansatz innerhalb der PHS-Dienste vertreten; weiterhin muss der stark föderale Aufbau Belgiens berücksichtigt werden.

---

<sup>9</sup> Die Europäische Kommission ist die Exekutive der Europäischen Union. Sie ist zuständig für Gesetzesvorschläge, Umsetzung von Entscheidungen, Einhaltung der EU-Verträge und die Führung des Tagesgeschäfts der EU.

## FRANKREICH

In Frankreich wird der soziale Dialog im PHS-Bereich sehr unterschiedlich gehandhabt und basiert auf verschiedenen Berufszweigen, die zusammen die europäische Definition der PHS-Dienste bilden, und zwar:

- Nationaler Tarifvertrag für die Branche der im Haus erbrachten Hilfs-, Begleit-, Pflege- und Haushaltsdienste (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile), mit USB-Domicile, Adessadomicile und FNAAFP/CSF auf Arbeitgeberseite und CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale und FDTA-FO auf Gewerkschaftsseite.
- Nationaler Tarifvertrag der PHS-Betriebe (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne), mit SESP, FEDESAP, SYNERPA und FFEC auf Arbeitgeberseite und CGT Commerce, CFDT Services, FDTA-FO und CFTC Santé Sociaux auf der Gewerkschaftsseite.
- Tarifvertrag für Beschäftigte, die direkt von Endkunden angestellt werden (Convention collective des salariés du particulier employeur), mit FEPEM auf Arbeitgeberseite und CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO und FESSAD-UNSA auf Gewerkschaftsseite.
- Tarifvertrag für Kinderbetreuung mit direkter Anstellung beim Endkunden (Convention collective des assistants maternels du particulier employeur), mit FEPEM auf Arbeitgeberseite und CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM und SPAMAF auf Gewerkschaftsseite.

Für die Direktanstellung hat der soziale Dialog die Unterzeichnung von zwei spezifischen Tarifverträgen und die Schaffung von spezifischen Arbeitgeberbeiträgen zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen möglich gemacht, die zur Finanzierung von Sozialschutz- und Professionalisierungsmaßnahmen gedacht sind. Es wurden zwei spezifische Strukturen geschaffen: IRCEM (Institut für den sozialen Schutz von Beschäftigten in Direktanstellung) und IPERIA, eine nationale Plattform für Professionalisierung, die Beschäftigte bei Professionalisierungsprojekten und Formalitäten unterstützt. Im März 2014 wurde außerdem ein gemeinsamer nationaler Rat für den sozialen Dialog ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um eine für beide Branchen zuständige Behörde in Bezug auf Direktanstellung, die Themen für branchenübergreifenden sozialen Dialog vorschlägt, die vorrangig behandelt werden müssen (Gesundheit am Arbeitsplatz, Professionalisierung, Kampf gegen Schwarzarbeit, Entwicklung digitaler Anwendungen usw.).

Es werden gemeinsame Vereinbarungen ausgehandelt und unterzeichnet, welche die Bestimmungen der Tarifverträge ergänzen. PHS-Beschäftigte haben Zugang zu Berufsbildung, Vorsorge, Altersvorsorgeplänen, Krankenzusatzversicherungen und neuerdings auch zu Arbeitsmedizinern, und zwar zu Bedingungen, die an die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses angepasst sind.

## SCHWEDEN

In Schweden unterscheidet das System des sozialen Dialogs zwischen pflegerischen und nicht pflegerischen Tätigkeiten im PHS-Bereich. Größere Unternehmen verhandeln jedoch auch direkt mit den Gewerkschaften.

Für nicht pflegerische Tätigkeiten wird ein sozialer Dialog zwischen Almega, der Arbeitgeberorganisation für den schwedischen Dienstleistungssektor, und Kommunal, der schwedischen Kommunalarbeitergewerkschaft, organisiert.

Für den Pflegebereich finden die größten Verhandlungen des sozialen Dialogs zwischen SALAR, dem schwedischen Verband der Kommunen und Regionen, und Kommunal statt. Dabei ist anzumerken, dass auch andere, kleinere Arbeitgeberorganisationen für Betriebe im gewinnorientierten und nicht gewinnorientierten Bereich Tarifverträge aushandeln.

## SPANIEN

Rund 120.000 PHS-Beschäftigte in ganz Spanien werden durch Kollektivverhandlungsrechte vertreten. Für den PHS-Bereich hat das am 1. August 2011 verabschiedete Gesetz 27/11 starke Änderungen bedeutet, das einen sechsjährigen Übergang zur Anerkennung von PHS-Beschäftigten als Arbeitnehmer\*innen mit den gleichen Rechten wie andere Beschäftigte einleitete. Diese Änderung ermöglichte mehr als 30 % dieser Beschäftigten den Übergang von nicht angemeldeter zu angemeldeter Arbeit und ermutigte sie, der Gewerkschaft CCOO beizutreten.

Die Beschäftigten dieser Branche waren erstmals in den 1980er Jahren von der CCOO vertreten worden, 1990 wurde nach einem 38-tägigen Streik der erste Tarifvertrag geschlossen. Dieser sah eine 39-Stunden-Woche, 4 freie Tage pro Monat, Pausen gemäß den Beschäftigungsstandards und ein Lohnniveau über dem Mindestlohn vor. Seit den 1990er Jahren ist die Branche gewachsen, und der Bedarf an sozialem Dialog und Tarifverhandlungen ist parallel dazu gestiegen. Die Solidarität der Beschäftigten hat über die Jahre hinweg dazu geführt, dass es nur wenige Streiks gab und dass die kollektive Macht stark war. Mit dem Wachstum der Branche traten jedoch immer mehr multinationale Unternehmen auf und verdrängten die kleinen und mittleren Betriebe. Im März 2015 waren die Beschäftigten seit fast einem Jahr ohne Tarifvertrag. Die Arbeitgeber wollten die Arbeitszeit erhöhen, die Betriebszugehörigkeit und die Löhne einfrieren und weigerten sich, die in der Vergangenheit erzielten Vereinbarungen anzuerkennen. Dieses Vorgehen traf bei den Beschäftigten auf Unmut und brachte sie an den Punkt des Aufstands. Nur wenige Tage vor dem größten geplanten PHS-Streik lenkten die Arbeitgeber ein und gewährten eine 36-Stunden-Woche, eine Lohnerhöhung von 1,2 % und die Zusicherung der Arbeitsplatzsicherheit.

Die Gewerkschaften arbeiten durch Einsatz sozialer Medien und anderer Kommunikationsstrategien kontinuierlich daran, Beschäftigte des Sektors zu identifizieren und zu organisieren. Es bleibt noch viel zu tun, aber die Kollektivverhandlungsrechte bedeuten, dass alle PHS-Beschäftigten von Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband profitieren können. Wenn Regierungsmaßnahmen wie die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens C189 über Hausangestellte umgesetzt werden, profitieren die Beschäftigten an vorderer Front davon. Der Untergruppe Baugewerbe und Dienstleistungen der spanischen Gewerkschaft CCOO setzt sich weiterhin bei der spanischen Regierung dafür ein, das ILO-Übereinkommen C189 zu ratifizieren und Beschäftigten im PHS-Bereich die Rechte zu gewähren, die für andere Beschäftigte bereits anerkannt sind.

## ITALIEN

Die erste Fassung des nationalen Tarifvertrags für Hausarbeit (CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) wurde 1974 unterzeichnet und seitdem mehrmals überarbeitet. Er regelt das Arbeitsverhältnis zwischen Hausangestellten (Badanti, die hauptsächlich pflegebedürftige Personen betreuen oder Haushaltstätigkeiten verrichten) und dem Endkunden, der als Arbeitgeber auftritt. Unterzeichner des CCNL sind auf Arbeitgeberseite Domina und Fidaldo und Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS und Federcolf auf Gewerkschaftsseite.

Im Laufe der Jahre wurden in den Tarifvertrag zusätzliche Rechte für Hausangestellte sowie Mindestlöhne aufgenommen. In ähnlicher Weise wurden dabei Familien für ihre Pflichten als Arbeitgeber im Haushalt sensibilisiert. Darüber hinaus hat der Tarifvertrag zur Gründung von zwei Institutionen geführt: Cassacolf (ein integrativer Fonds, der Gesundheitsdienste für Hausangestellte anbietet) und Ebincolf (eine Beobachtungsstelle für Hausarbeit, die unter anderem ein Zertifizierungsprogramm und Initiativen zur Arbeitssicherheit entwickelt).



# ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE ENTWICKLUNG EFFIZIENTER STRUKTUREN DES SOZIALEN DIALOGS IM PHS-BEREICH

## Schlussfolgerungen

Sozialer Dialog sieht nicht in jedem Land gleich aus. Zu betonen ist, dass der wichtigste Aspekt des sozialen Dialogs darin besteht, die Bedürfnisse der Branche und der Akteure der Branche zu erfüllen. Die Prozesse können auf verschiedene Weise organisiert werden, und was in einem Land erfolgreich ist, muss nicht unbedingt in einem anderen funktionieren.

Basierend auf den oben genannten Beispielen und Erfahrungen empfehlen wir die folgenden Elemente als entscheidende Erfolgsfaktoren für die Entwicklung des sozialen Dialogs im PHS-Bereich:

- Beachtung der grundlegenden Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch einen angemessenen rechtlichen Rahmen, der den besonderen Umständen von PHS entspricht.
- Starke, repräsentative und unabhängige Arbeitgeber und Gewerkschaften, die über die notwendigen technischen Kapazitäten und Kenntnisse verfügen, um am sozialen Dialog teilzunehmen.
- Notwendige Unterstützung durch den Staat, damit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände repräsentativ auftreten und einen wirksamen sozialen Dialog und Tarifverhandlungen führen können.
- Gesetze für Zugang, Kommunikation und Strukturen, die es isolierten und/oder vulnerablen Beschäftigten sowie Arbeitgebern ermöglichen, sich zu organisieren.
- Politischer Wille und Verpflichtung zum sozialen Dialog auf Seiten aller Parteien.
- Angemessene institutionelle Unterstützung, die wiederum zu sozialem Dialog führen wird.
- Angemessene arbeitgeberübergreifende und/oder branchenspezifische Strukturen für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen, an denen ggf. auch der Staat beteiligt ist.
- Geeignete Durchsetzungs- und Umsetzungsmechanismen, einschließlich einer funktionierende Arbeitsmarktverwaltung, wie z. B. Inspektionen und Sozialpartner. Wir erkennen an, dass Inspektionen im PHS-Bereich besonders schwierig durchzuführen sind, und bei den zahlreichen Eins-zu-eins-Beschäftigungsverhältnissen fast unmöglich sind.
- Respekt für Sozialpartner



- Die Möglichkeit, den Geltungsbereich von Tarifverträgen auf diejenigen auszudehnen, die nicht direkt an Tarifverhandlungen beteiligt sind (sektorale Tarifverhandlungen).<sup>10</sup> Es bleibt weiterhin sehr schwierig, die Beschäftigten in diesem Sektor zu organisieren. Auch Arbeitgeber sind sich oft nicht über ihre Rolle im Klaren: sie sehen sich nicht als Arbeitgeber und erkennen daher ihre Verpflichtungen nicht an.
- Die Mitgliedsstaaten sollten für den Bereich Direktanstellung angemessene Bedingungen für den Aufbau eines sozialen Dialogs auf nationaler und lokaler Ebene schaffen, indem sie private Arbeitgeber- und Hausangestelltenverbände entwickeln und strukturieren. Dies muss zur Entwicklung von Kollektivverhandlungen führen, bei denen die Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses zwischen zwei Privatpersonen berücksichtigt werden.
- Eine bessere Anerkennung dieser Privatpersonen als Arbeitgeber mit Rechten und Pflichten durch die Behörden und eine bessere Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern sollte dazu beitragen, die in diesem Sektor bestehende Schwarzarbeit zu reduzieren.

<sup>10</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10512Sectoral%20Paper%20HLPF%20WTUMG%20Final.pdf>



Ad-PHS -  
Zuschussvereinbarung Nr.  
VS/2018/0344.  
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.