

RECHTE UND PFLICHTEN VON ARBEITGEBERN UND BESCHÄFTIGTEN

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.



HINTERGRUND

Die PHS-Branche (Personal and household services, dt. haushaltsnahe Dienstleistungen) ist eine arbeitsintensive Branche. Hausarbeit und häusliche Pflege gehören zu den am schnellsten wachsenden Berufen in der heutigen Dienstleistungsökonomie. Jüngsten Schätzungen zufolge werden bis zum Jahr 2025 zusätzlich 2,8 Millionen Arbeitsplätze für häusliche Pflegekräfte entstehen.¹ Mehr als 400 Millionen Menschen weltweit üben diese Tätigkeit aus. Laut offizielle Schätzungen gab es 2016 in Europa 8 Millionen formelle PHS-Beschäftigte. Geschätzt wird auch, dass in Europa eine Million undokumentierte Beschäftigte (oft Migrant*innen) diese Arbeit verrichten.² An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass ein Unterschied zwischen Beschäftigten ohne Papiere und nicht angemeldeten Beschäftigten besteht - allerdings können sich die Kategorien überschneiden.

Ein Person ohne Papiere verfügt nicht über die notwendigen Papiere für eine legale Beschäftigung. Im Gegensatz dazu arbeitet ein nicht angemeldeter Beschäftigter außerhalb des gesetzlichen Rahmens (und oft ohne Steuern zu zahlen). Der Hauptunterschied besteht darin, dass nicht angemeldete Beschäftigte das Recht haben können, in der EU zu arbeiten. Die Überschneidung tritt in der Regel auf, wenn Personen ohne Papiere nicht angemeldet arbeiten, dies ist auf staatlicher Ebene fast unmöglich abzuschätzen oder zu verfolgen. Beide Arten von Beschäftigten sind gefährdet und einem höheren Maß an Diskriminierung ausgesetzt. Obwohl der PHS-Sektor eine höhere Beteiligung in anderen Wirtschaftsbereichen ermöglicht, da Familienangehörige dadurch andere Tätigkeiten ausüben können, wird diese Arbeit oft unterbewertet. In vielen Ländern verfügen diese Arbeitsplätze über keine oder nur geringe Arbeits- und Sozialrechte und sind durch ein Machtungleichgewicht zwischen PHS-Beschäftigten und ihren Arbeitgebern gekennzeichnet. Das Machtungleichgewicht ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die Wohnungen der Arbeitgeber*innen zu Arbeitsplätzen werden, wodurch die Beschäftigten einem erhöhten Risiko, Diskriminierung und Verletzlichkeit ausgesetzt werden. Die vorherrschende Annahme, dass PHS-Beschäftigte ungelernt und die Tätigkeit kein Beruf sei, führt dazu, dass einige Arbeitgeber*innen sich nicht als Arbeitgeber sehen und daher keine Notwendigkeit sehen, eine formale Arbeitgeberrolle zu übernehmen. Sie machen sich keine Gedanken über die Arbeitsbedingungen und übernehmen keine Verantwortung für ein strukturiertes Arbeitsumfeld. Der Umstand, dass es sich bei einigen Arbeitgeber*innen gleichzeitig um Menschen in prekären Situationen handelt (insbesondere im Fall der häuslichen Pflege), führt auch zu Missbrauchsfällen gegenüber den Arbeitgebern.³ Zum Beispiel besteht bei Arbeitgeber*innen mit Behinderung ein höheres Risiko für Missbrauch. Derzeit gibt es zu viele Systeme, die von den normalen Arbeitsbedingungen abweichen (z.B. die Minijobs in Deutschland, das Sondersystem für Hausangestellte in Spanien oder die Dienstleistungserbringung zu Hause in den Niederlanden - siehe dazu die Länderberichte). Diese Systeme existieren hauptsächlich, um die Kosten zu senken (weniger Sozialbeiträge verbunden mit weniger Rechten). In einigen europäischen Ländern gelten Formen der Hausarbeit und häuslichen Pflege immer noch nicht als Arbeit und werden daher nicht angemeldet und nicht anerkannt. Bisher haben nur sieben EU-Mitgliedsstaaten (Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien, Portugal und Schweden) die ILO-Konvention 189 ratifiziert. Deshalb sehen wir die Ratifizierung der ILO-Konvention 189 als einen wesentlichen ersten Schritt an. Es wäre jedoch übertrieben optimistisch, anzunehmen, dass die bloße Ratifizierung der Konvention automatisch die Rechte von PHS-Arbeitnehmer*innen verbessern würde; es bleibt in allen Ländern noch viel zu tun. Folglich haben viele PHS-Beschäftigte immer noch nicht die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer und arbeiten oft in rechtlichen Grauzonen. In einer Umfrage unter 400 Migrantinnen, die in der Tschechischen Republik als Haushaltshilfe arbeiten, gaben beispielsweise 53 % an, keinen Arbeitsvertrag zu haben.⁴ Die in diesen Jobs tätigen Frauen, überwiegend Migrantinnen, arbeiten häufig ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Rentenversicherung, Urlaub oder andere übliche Sozialleistungen. In Irland ergab zum Beispiel eine Umfrage unter 500 undokumentierten berufstätigen Migrant*innen, dass 30 % von ihnen in Privathaushalten als Hausangestellte beschäftigt

Diese Beschäftigungsbedingungen erfordern ein besseres Verständnis der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen Akteuren, einschließlich der Rechte und Pflichten der Endnutzer wie Senior*innen, Kinder und Menschen mit Behinderung.

¹ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2016#_what_are

² https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

³ https://www.age-platform.eu/sites/default/files/22495_guide_accompagnement_EN_low.pdf

⁴ SIMI (Sdružení pro integraci a migraci/Association for Integration and Migration): Domestic Work – Overlooked and Underrated,

<https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

⁵ See Migrant Rights Centre Ireland: Ireland is Home. An analysis of the current situation of undocumented migrants in Ireland,

<https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



GRUNDRECHTE UND -PFLICHTEN DER BETEILIGTEN

Akteure im PHS-Bereich sind sowohl die Arbeitgeber*innen als auch die Beschäftigten, aber wir müssen auch die Empfänger*innen der Pflegedienste, auch als Endnutzer*innen bezeichnet, berücksichtigen. Der Endbenutzer ist nicht immer auch der Arbeitgeber, in manchen Fällen sind beide Figuren identisch. Ist der Endbenutzer gleichzeitig der Arbeitgeber, ist eine gewisse Vorsicht angebracht, da er auch zu einer gefährdeten Gruppe gehören könnte.

Gemäß den Eurodiaconia-Leitlinien für häusliche Pflegedienste „ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Behörden die Nutzer vor Anbietern minderwertiger häuslicher Pflegedienste schützen und den Nutzern und/oder ihren Familien die notwendigen Instrumente zur Wahrnehmung ihrer Rechte zur Verfügung stellen.“⁶ Angesichts der zunehmenden Bedeutung von „personenzentrierten Dienstleistungen“ ist es notwendig, die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sowie der Endnutzer*innen zu untersuchen. Durch personenzentrierte Pflege gewinnen Endnutzer*innen mehr Autonomie und haben eine aktivere Rolle und mehr Kontrolle in der Pflegebeziehung.

Um personenzentrierte Dienstleistungen anbieten zu können, müssen alle Beteiligten geschult und sensibilisiert werden. Die Verpflichtung kann nicht nur einer der beiden Seiten auferlegt werden; alle beteiligten Parteien müssen für die geeigneten Bedingungen sorgen, damit eine solche Pflege stattfinden kann. Die UN-Behindertenkonvention besagt in diesem Sinne, dass Menschen mit Behinderung das Recht auf ein „Leben in der Gemeinschaft mit den gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere“ haben und verlangt von den Staaten, Zugang bereitzustellen zu „einer Reihe von zu Hause, in Heimen oder anderen gemeindenahen Einrichtungen erbrachten Unterstützungsdiensten, darunter die persönliche Assistenz, die notwendig ist, um das Leben und die Inklusion in der Gemeinschaft zu fördern und Isolation oder Abschottung von der Gemeinschaft zu verhindern.“ (Art.19)

Zu den Nutzer*innen von Langzeitpflegediensten heißt es in den Grundsätzen der Vereinten Nationen für ältere Menschen, die durch die Resolution 46/91 der Generalversammlung vom 16. Dezember 1991 verabschiedet wurden, dass „ältere Menschen in der Lage sein sollten, in einer Umgebung zu leben, die sicher und anpassungsfähig an persönliche Vorlieben und sich verändernde Fähigkeiten ist“, und dass „ältere Menschen in der Lage sein sollten, so lange wie möglich zu Hause zu wohnen.“⁷ Es ist weithin bekannt, dass Altern oft mit der Entwicklung langfristiger Beeinträchtigungen einhergeht, so dass ältere Menschen mit Unterstützungsbedarf unter die Grundsätze der UN-Behindertenkonvention fallen.⁸ Wir können diese anderen bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen nutzen, um PHS-Dienste zu verbessern.

Wir sollten uns jedoch auf die Durchsetzung der ILO-Konvention IAO C189, Artikel 3.2, konzentrieren, der besagt, dass es vier Dimensionen für die Grundrechte von Hausangestellten bei der Arbeit gibt: „(a) Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen; (b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; (c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und d) die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.“ Darüber hinaus sollten die Mitgliedsstaaten ein Mindestalter für Hausarbeit in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 138 und 182 festlegen und durchsetzen.

In den Ländern, von denen die Konvention ratifiziert wurde, müssen wir die Entwicklung nachverfolgen und die Einhaltung sicherstellen. Auf europäischer Ebene heißt es in einer Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) zum Thema Live-in-Pflegekräfte: „Angestellte Live-in-Pflegekräfte dürfen nicht von den einschlägigen beschäftigungsbezogenen Vorschriften der EU und der Mitgliedstaaten ausgeschlossen werden, dazu gehören u.a.: angemessene Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Sozialleistungen und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.“⁹ Dies sind nur einige Beispiele für aktuelle Konventionen, in denen Verpflichtungen festgeschrieben werden. Eine umfassendere Überprüfung ist erforderlich, um alle bestehenden Konventionen zu prüfen. Diese Überprüfung sollte die Auswirkungen dieser Konventionen berücksichtigen und prüfen, ob sie im lokalen Kontext effektiv umgesetzt werden oder nicht.

⁶ <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

⁷ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

⁸ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

⁹ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx>

ARBEITS- VERTRÄGE



Beispiele für Arbeitsverträge gibt es in vielen verschiedenen Kontexten, und in Ländern, in denen es keinen sozialen Dialog und keine Tarifverhandlungen gibt, wurden zum Teil vom Staat oder Organisationen Vorlagen für Arbeitsverträge entwickelt, die von Familien verwendet werden können. Arbeitnehmer*innen haben das Recht auf einen Arbeitsvertrag, der u. a. Verweise auf die entsprechende Gesetzgebung sowie transparente und vorhersehbare Arbeitszeiten und -bedingungen enthält. Es stehen auch Beispiele für Richtlinien und Websites zur Verfügung, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen bei der Aushandlung eines Vertrags unterstützen. Wenn es keine Tarifverhandlungen gibt, sind die einzelnen Arbeitnehmer*innen im Nachteil und haben oft nicht die Macht, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Frauen, Migrant*innen, Farbige und Menschen, die eine andere Sprache als die dominante Sprache im Arbeitsumfeld sprechen, sind bei Arbeitsverträgen deutlich benachteiligt. Diese Situationen machen Ausbeutung leicht.

Laut Caritas Europa müssen „Live-in-Pflegekräfte die gleichen Arbeitsrechte haben wie andere Arbeitnehmer*innen im Zielland“.¹⁰ Es müssen daher die Rechte des Landes gelten, in dem die Person arbeitet; Um deren Anwendung zu gewährleisten, müssen sich die EU-Mitgliedsstaaten untereinander abstimmen. Um diese grundlegenden Beschäftigungsrechte zu gewährleisten, müssen die EU-Mitgliedsstaaten „Arbeitserlaubnisse von einem bestimmten Arbeitsplatz oder Arbeitgeber entkoppeln und die Möglichkeit bieten, die Art der Erlaubnis und den Status in einem bestimmten Land zu ändern“.¹¹

Das ILO-Übereinkommen 189, Art.16-18 verlangt ausreichenden Zugang zu Gerichten oder anderen Streitbeilegungsmechanismen. In vielen Fällen würde dies erfordern, dass die derzeit in diesem Sektor Beschäftigten ihre Situation formalisieren. Es wird vorgeschlagen, dass die Mitgliedsstaaten eine klare Trennung zwischen Arbeitsbehörden und Einwanderungskontrolle vorsehen (sog. Firewall). Darüber hinaus sollten die EU-Mitgliedsstaaten wirksame und zugängliche Mechanismen zur Einhaltung der Vorschriften gewährleisten und über Bestimmungen zur Arbeitsaufsicht, Durchsetzung und Sanktionen verfügen.

¹⁰ <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

¹¹ <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>

BESCHÄFTI- GUNGSMODELLE



Es gibt verschiedene Beschäftigungsmodelle und Organisationen, darunter Non-Profit-Organisationen, Nichtregierungsorganisationen, öffentliche und private Unternehmen. Zum einen gibt es die Direktanstellung. Auf der anderen Seite stehen Vermittler oder Dienstleister. Andere PHS-Beschäftigte sind als Selbstständige tätig.¹² Es gibt auch Gutscheinsysteme für Dienstleistungen, die von Regierungen und Arbeitsagenturen verwendet werden, bei denen die Arbeitnehmer*innen dann direkt angestellt sind. Basierend auf ILO Konvention 189, Art 15:

- Arbeitgeber haben die Verantwortung, ihre Angestellten vor betrügerischen Einstellungspraktiken zu schützen;
- Gebühren, die erhoben werden, dürfen nicht von der Vergütung abgezogen werden.

Caritas Europa verlangt: „Damit Anwerbung aus der Sicht aller Beteiligten gelingt, muss diese fair, human, unter Beachtung der Menschenrechte und verantwortungsbewusst gestaltet werden.“¹³

Es ist zu bedenken, dass alle Arbeitgeber von häusliche Pflegekräften Folgendes sicherstellen müssen:

„Vermittlungsagenturen haben auch dafür Sorge zu tragen, dass die vermittelten Pflege- und Betreuungskräfte vor Ort begleitet, bei fachlichen und persönlichen Fragen unterstützt werden und dabei eine_n Ansprechpartner_in in der Muttersprache haben. Die Erfahrung, mit den unkalkulierbaren Risiken im Haushalt einer allein lebenden pflegebedürftigen Person allein gelassen zu sein und u.U. weit entfernt lebende Familien-Angehörige der zu Pflegenden in akuten Entscheidungssituationen nicht erreichen zu können, gehört zu den besonderen Belastungen der Live-in-Care-Kräfte, die in der Ausgestaltung der Vermittlung abgewendet werden sollten.“¹⁴ Dies gilt für alle PHS-Arbeitgeber und muss Teil der Best Practices für Arbeitgeber sein.

¹² [Die Definitionen der verschiedenen Beschäftigungsmodelle finden Sie im Ad-PHS Sachstandsbericht.](#)

¹³ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf>

¹⁴ <https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/191129-Fair-Care-final-declaration.pdf> - bezieht sich auf Personalvermittler

aber das Ad-PHS-Konsortium ist der Meinung, dass es auf alle anwendbar ist.



**VEREINIGUNGSRECHT,
VEREINIGUNGSFREIHEIT
UND
TARIFVERHANDLUNGEN**

Es ist für PHS-Beschäftigte schwer, sich zu organisieren. Sie arbeiten relativ abgeschottet, selbständig in einer oder mehreren Wohnungen. In manchen Fällen kann es Tage, Wochen oder Monate dauern, bis eine PHS-Beschäftigte mit einer Kollegin in Kontakt kommt, und Beschäftigte, die direkt angestellt sind, sprechen unter Umständen selten mit anderen PHS-Beschäftigten außerhalb ihres Arbeitsplatzes. Einige Organisationen haben daran gearbeitet, diese Beschäftigten zu organisieren, indem sie gemeinsame Themen, wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ansprechen. EFFAT hat ein Toolkit entwickelt, um die Gewerkschaften bei den Bemühungen zu unterstützen, diese Beschäftigten zu organisieren, und weitere vielversprechende Praktiken kommen von den Gewerkschaften.¹⁵

In Frankreich, Deutschland und Italien gibt es Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Verbänden, die in Privathaushalten Beschäftigte vertreten. In manchen EU-Mitgliedsstaaten wie zum Beispiel Belgien, Finnland und Schweden finden Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und einzelnen Betrieben statt, die Beschäftigte in Haushalte schicken. Die Gewerkschaften handeln mit diesen Unternehmen Vereinbarungen auf Eins-zu-eins-Basis aus. Einige wichtige Aspekte, die in Tarifverträgen berücksichtigt werden müssen, sind:

- Personal und Haushaltshilfen leben oft in Armut;
- Keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer*innen, die sich bei einem Arbeitgeber über Verletzungen von Arbeitsrechten beschweren;
- Beschäftigte ohne freie Zeit: vorhersehbare und transparente Arbeitszeiten sind wichtig, damit Hausangestellte an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen können;
- Zugang zu Informationen in der Sprache ihrer Wahl über soziale Medien, E-Mail, SMS usw.;
- Das Gutscheinsystem in Belgien hat zur Organisation der Arbeitgeber beigetragen, so dass Tarifverhandlungen geführt werden können.

Zu den wichtigsten Rechten für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber der ILO-Konvention 189 gehören Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Dieses Recht muss Hand in Hand gehen mit dem „Koalitionsrecht, also dem Recht sich gewerkschaftlich zu organisieren“ der überwiegend weiblichen Beschäftigten. Die Mitgliedsstaaten müssen auf nationaler Ebene angemessene Bedingungen für den Aufbau von sozialem Dialog in diesem Sektor schaffen. Die Europäische Union sollte die Entwicklung und Strukturierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf europäischer Ebene unterstützen, mit dem langfristigen Ziel, einen europäischen sozialen Dialog zu entwickeln. Diese Organisationen sollten zur Verringerung der illegalen Beschäftigung, vor allem im Bereich der Direktanstellung, führen und individuelle Rechte in einem kollektiven Kontext fördern. Angestrebt wird, die Arbeitsbeziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu regeln und alle Beteiligten in die Lage zu versetzen, sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst zu sein.

Sicherzustellen, dass solche „zeitarmen“ Beschäftigten ihr „Koalitionsrecht“ wahrnehmen und an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen können, ist für die Verbesserung der Branche von wesentlicher Bedeutung. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen in Übereinstimmung mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie, der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen¹⁶ und der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben garantieren, dass Arbeitnehmer*innen vorhersehbare und transparente Arbeitszeiten haben.¹⁷ Darüber hinaus gibt es viele bewährte Praktiken aus Ländern außerhalb der Europäischen Union, die sicherstellen können, dass PHS-Beschäftigte ihre Rechte wahrnehmen können. So schreibt der Staat New York Arbeitgebern zum Beispiel vor, „keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen oder mehrere Arbeitnehmer*innen zu ergreifen, die sich bei einem Arbeitgeber oder der Behörde für Arbeitsrecht über Verstöße gegen das Arbeitsrecht beschweren.“¹⁸ Beschäftigte dürfen keine Angst davor haben, Verstöße zu melden, und obwohl es ein Mandat gibt, bedarf es auch kollektiver Maßnahmen und Unterstützung, damit Beschäftigte in der Lage sind, für sich selbst einzustehen, insbesondere diejenigen, die in einem Eins-zu-eins-Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber tätig sind. In einigen europäischen Ländern haben Tarifverhandlungen zum Abschluss von landesweiten Tarifverträgen geführt, mit denen die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitsbedingungen der PHS-Beschäftigten verbessert werden sollten. In Italien haben die Sozialpartner des Direktanstellungssektors bei Migrant*innen schlechte Italienischkenntnisse bzw. oft sogar Analphabetismus als Hindernis für den Zugang zu Rechten und Tarifverträgen identifiziert. Deshalb wurde der Tarifvertrag in sechs Sprachen übersetzt, so dass er jetzt neben den üblichen Fassungen in Italienisch, Englisch, Französisch und Spanisch auch auf Russisch und Rumänisch zur Verfügung steht, damit mehr Arbeitnehmer*innen sich über ihre Rechte informieren können. Die Sozialpartner haben dies durchweg als Erfolg verbucht, da es in Italien zu einem breiteren Verständnis innerhalb der Branche geführt hat. Als Herausforderung bleibt jedoch bestehen, dass diese Tarifverträge oft nicht gut veröffentlicht werden.

¹⁵ https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en>

¹⁷ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/work-life-balance/>

¹⁸ <https://labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/facts-for-domestic-workers.pdf>

Wirksamer Schutz gegen alle Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt (ILO C189, Art. 5)

Es lässt sich leicht sagen, Beschäftigte sollten keinen Missbrauch zulassen, aber wie oben bereits erwähnt, arbeiten die Beschäftigten oft isoliert. Angemessener Schutz vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt, einschließlich physischer, psychischer oder sexueller Gewalt (aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion usw.) muss ausgehandelt werden, und dies kann durch sozialen Dialog, die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer*innen und vor allem durch Tarifverhandlungen erreicht werden.

Eines der Grundrechte, das garantiert werden muss, ist die Achtung der Privatsphäre (ILO C189, Art. 6) sowohl des Beschäftigten als auch des Endnutzers (Grundsätze der Vereinten Nationen für ältere Menschen, 14). Weder PHS-Beschäftigte noch Nutzer*innen von Pflege- und anderen Diensten sollten Missbrauch jeglicher Art dulden müssen. In diesem Zusammenhang plädiert Eurodiaconia für eine „Sorge für Pflegende (care for carers)“, da dies dem Risiko von Burnout vorbeugt. 19

Transparente und vorhersehbare Arbeitszeiten (ILO C189, Art. 7, Art. 10)

Viele Arbeitnehmer*innen haben unspezifische Arbeitszeiten, da die Anforderungen und Bedürfnisse der Endnutzer*innen zeitlich flexibel anfallen. Diese Regelungen dürfen jedoch die bestehenden Zustände der Ungleichheit nicht noch verschärfen. Wie bereits erwähnt, stellen die EU-Arbeitszeitrichtlinie und die neuere Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen²⁰ sicher, dass sowohl die Arbeitnehmer grundlegende Rechte haben als auch die Arbeitgeber wissen, wie sie ihre Arbeitnehmer informieren müssen. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass PHS-Beschäftigte, die direkt von Familien oder Privathaushalten beschäftigt werden, vom Anwendungsbereich der jüngsten Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen ausgenommen sind, wenn ihre tatsächliche Arbeitszeit (pro Haushalt) durchschnittlich in einer Referenzperiode von vier aufeinanderfolgenden Wochen maximal drei Stunden pro Woche beträgt. Interessant ist folgende Regelung: „Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, besondere Regeln aufzustellen: um Einzelpersonen, die als Arbeitgeber für Hausangestellte im Haushalt fungieren, von den in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen in Bezug auf die folgenden Sachverhalte auszunehmen: um Anträge auf andere Arbeitsformen zu prüfen und darauf zu reagieren sowie kostenlose Pflichtfortbildung anzubieten, und Rechtsbehelfsregelungen sollten Anwendung finden, wonach bei Informationen, die in den Dokumenten, die dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie bereitzustellen sind, fehlen, von günstigen Vermutungen ausgegangen wird.“ Diese Ausschlüsse bringen Arbeitnehmer in direktem Beschäftigungsverhältnis in eine Situation, in der die Wahrscheinlichkeit von Missbrauch größer ist.

Gemäß ILO C189 haben PHS-Beschäftigte das Recht auf reguläre Arbeitszeiten mit täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, auf wöchentliche und tägliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Urlaub:

- mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden wöchentliche Ruhezeit
- Überstundenvergütung
- Bereitschaftsdienst: flexibel, aber Bedürfnis nach Schutz vor unendlichen Arbeitszeiten

Zu betonen ist, dass gemäß der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG vom 4.11.2003 zur Arbeitszeitgestaltung) die Arbeitszeit unter Berücksichtigung einer Referenzperiode von 4 Monaten im Durchschnitt maximal 13 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche (einschließlich Überstunden) sein darf. Die Mindestruhezeit pro 7 Tage beträgt 35 Stunden ununterbrochene Ruhezeit (24 Stunden plus die nächtliche Mindestruhezeit von 11 Stunden), und sobald der Arbeitstag länger als 6 Stunden ist, muss eine Mindestruhepause gewährt werden, deren Einzelheiten auf nationaler Ebene durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt werden müssen. Dies könnte sich ändern, wenn ständige Pflege erforderlich ist. Diese Richtlinie ist also gut gemeint, ist jedoch möglicherweise nicht in allen Kontexten durchsetzbar. Die Richtlinie kann auch durch Tarifverhandlungen oder die Anwendung auf nationaler Ebene ersetzt werden.

Viele Beschäftigte haben unklare Arbeitszeiten, und viele sind bei Agenturen beschäftigt, die mit Null-Stunden-Verträgen arbeiten. Verträge dieser Art führen zu langen Arbeitszeiten ohne Ruhezeiten und zur Ausbeutung der Beschäftigten.

¹⁹ <https://www.eurodiaconia.org/wordpress/wp-content/uploads/2016/02/Homecare-guidelines-FINAL.pdf>

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

Um Verträge zu verbessern, sind einige Dinge zu beachten, die Arbeitgeber auch bei der Gehaltsabrechnung der Angestellten angeben sollten:

- Zahlungsintervalle (wöchentlich, vierzehntägig oder monatlich)
- Stundensatz
- Details zu Überstundenvergütungen in Bezug auf alle Stunden über die vereinbarte Standardarbeitszeit hinaus
- Einzelheiten zu allen Steuer- oder Sozialversicherungsabzügen
- Angaben zu sonstigen Abzügen (die nur nach vorheriger Vereinbarung vorgenommen werden dürfen)

Die Arbeitszeit muss vertraglich vereinbart werden, und Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten dies in ihre branchenspezifischen Tarifverträge oder Gesetze aufnehmen. In Italien zum Beispiel regelt Gesetz Nr.

339 über Haushaltsarbeit aus dem Jahr 1958 Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhezeiten und Urlaub. Die

Gewerkschaften sagen,

dass diese einen wesentlichen Beitrag zur Anerkennung von bezahlter Hausarbeit als Arbeit geleistet hat.

Arbeitnehmerrechte (ILO C189, Art. 8)

Gemäß den Eurodiaconia-Leitlinien für häusliche Pflegedienste „ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Behörden die Nutzer vor Anbietern minderwertiger häuslicher Pflegedienste schützen und den Nutzern und/oder ihren Familien die notwendigen Instrumente zur Wahrnehmung ihrer Rechte zur Verfügung stellen.“

- Es sollten die Rechte des Landes gelten, in dem die Person arbeitet;
- laut Caritas Europa müssen „Live-in-Pflegekräfte die gleichen Arbeitsrechte haben wie andere Arbeitnehmer*innen im Zielland“.²¹
- Die Mitgliedsstaaten sollten sich untereinander abstimmen.
- Um Beschäftigungsrechte zu gewährleisten, ist es notwendig, „Arbeitserlaubnisse von einem bestimmten Arbeitsplatz oder Arbeitgeber zu entkoppeln und die Möglichkeit zu bieten, die Art der Erlaubnis und den Status in einem bestimmten Land zu ändern“, wie der von PICUM zusammen mit COFACE Families Europe, EASPD (Europäischer Verband der Leistungserbringer für Menschen mit Behinderung), Eurocarers und UNI Europa organisierte Runde Tisch vorschlug.²²

²¹ <https://www.caritas.eu/live-in-care-workers-need-to-be-better-protected-and-accompanied/>

²² <https://picum.org/worked-15-hour-days-7-days-week-caring-domestic-care-workers-vital-us/>



ENTLOHNUNG UND SOZIAL- LEISTUNGEN



Da PHS-Beschäftigte oft in Armut leben, legt die ILO-Konvention 189 in Art. 11 fest, dass PHS-Beschäftigte regelmäßig, vorzugsweise wöchentlich, bezahlt werden und Zugang zu sozialer Absicherung haben müssen. Darüber hinaus sollten Mitgliedsstaaten und Arbeitgeber die Anzahl an Sachleistungen begrenzen und eine Mindestdauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs garantieren, damit PHS-Beschäftigte ihr Einkommen nicht verlieren, wenn sie es am meisten brauchen.

Wenn PHS-Beschäftigte qualitativ hochwertige professionelle Dienstleistungen erbringen sollen, müssen sie so entlohnt werden, dass sie ein finanziell stabiles Leben führen können. In vielen Ländern wird dies mindestens der gesetzliche Mindestlohn sein, und zwar ohne Diskriminierung aufgrund Geschlecht oder Herkunft.

Das Deklarations- und Vergütungssystem (CESU)-System²³ ermöglicht es privaten Arbeitgebern, ihre Beschäftigten auf einer Plattform anzumelden. Diese Anmeldung erzeugt automatisch Gehaltsabrechnungen, nachdem die privaten Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitsstunden und die vereinbarte Entlohnung und Zulagen angegeben haben. Für Arbeitnehmer*innen garantiert es Rechte auf Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, Rente usw. Nachdem die Daten für einen Monat online auf der CESU-Website eingetragen wurden, berechnet das System automatisch die Steuern und Sozialabgaben und zieht sie direkt per Lastschrift vom Bankkonto des Haushalts ein.

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dem Angestellten detaillierte Gehaltsabrechnungen zukommen zu lassen, in denen folgende Punkte aufgeführt werden müssen:

- Zahlungsintervalle (wöchentlich, vierzehntägig oder monatlich)
- Stundensatz
- Details zu Überstundenvergütungen in Bezug auf alle Stunden über die vereinbarte Standardarbeitszeit hinaus
- Einzelheiten zu allen Steuer- oder Sozialversicherungsabzügen
- Angaben zu sonstigen Abzügen (die nur nach vorheriger Vereinbarung vorgenommen werden dürfen)

²³ Es ist wichtig, zwischen dem CESU déclaratif und dem in Frankreich eingesetzten Prepaid-CESU zu unterscheiden. Obwohl sie ein Akronym teilen, handelt es sich um zwei unterschiedliche Werkzeuge. Beim *CESU déclaratif* handelt es sich um ein Deklarations- und Vergütungssystem, beim Prepaid-CESU um ein Sozialgutschein-Programm. Das vorliegende Dokument konzentriert sich auf das *CESU déclaratif*.



ARBEITSUMGEBUNG



Die Arbeitsumgebung im PHS-Bereich ist in dem Sinne besonders, dass sie im Zuhause der Endnutzer*innen stattfindet, in einer Umgebung, die nicht für die Pflege konzipiert wurde, wie es bei einer Klinik oder Pflegeeinrichtung der Fall ist. In diesem Zusammenhang müssen eine Reihe von Aspekten bekannt und diskutiert werden:

- Beschädigte Gegenstände oder kleine Unfälle, die sich während der regulären Arbeitsroutinen ereignen, dürfen Beschäftigten nicht in Rechnung gestellt werden. Bei außergewöhnlichen Schäden kann ein Prozentsatz der Entlohnung einbehalten werden, der einen bestimmten Höchstbetrag nicht übersteigen darf, der unter Berücksichtigung aller angemessenen Umstände als gerecht und fair betrachtet werden kann.

Das Problem bei Regelungen dieser Art ist, dass nicht klar ist, was als angemessen gilt, und man muss anerkennen, dass sich in einer Wohnung viele Dinge befinden, die einen sentimental Wert haben, also quasi unersetzlich sind.

- Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der /die Angestellte jederzeit für alle Tätigkeiten, die mit seiner Beschäftigung zusammenhängen, in vollem Umfang versichert ist.

Dies liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Um ihre Pflichten erfüllen zu können, müssen Arbeitgeber diese jedoch zuerst verstehen. Sie müssen außerdem angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Angestellten in den erforderlichen Verfahren zur Verhütung von Arbeitsunfällen geschult werden.

Fahrtzeit

Für PHS-Beschäftigte, die viel Zeit mit Fahrten zwischen ihrer Wohnung und ihrem Arbeitsplatz verbringen, muss die Fahrtzeit bezahlt werden. Es war ein wichtiger Sieg, als der Europäische Gerichtshof entschied, dass die Fahrten, die Arbeitnehmer*innen ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, Arbeitszeit darstellen.²⁴ Transport und damit verbundene Kosten sind ein weiteres Thema, das bei der Aushandlung eines Arbeitsvertrags berücksichtigt werden muss.

- Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass dem / der Arbeitnehmer*in alle Auslagen, die ihm während seiner Beschäftigung entstehen (z. B. Fahrtkosten, Einkäufe für Kinder oder Betreute, Eintrittsgelder usw.), unverzüglich erstattet werden.

Bei der täglichen Arbeit bei einem / einer Endnutzer*in können Kosten anfallen, z. B. fehlende Zutaten für die Essenszubereitung oder Ersatz von Reinigungsmitteln. Die Angestellten müssen wissen, dass sie ausgelegte Beträge so schnell wie möglich erstattet erhalten. Für einige Angestellte kann das Warten auf die Erstattung solcher Auslagen bis zum monatlichen Gehaltsscheck bedeuten, dass sie nicht genug Geld haben, um sich selbst zu versorgen.

Zusammenfassung einiger wichtiger Punkte:

- Der Arbeitgeber muss die Privatsphäre und die persönliche Würde des Angestellten respektieren. Im Falle von im Haushalt lebenden Beschäftigten (C189, Art. 15 unten) bedeutet dies, dass Arbeitnehmer*innen eine separate, angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt werden muss, d. h. private Räume, zu denen niemand ohne Erlaubnis des Arbeitnehmers Zugang hat.
- Der Arbeitgeber unterstützt die Arbeitnehmerin bei der freien Ausübung ihrer Privataktivitäten, einschließlich Freizeit- und Sportaktivitäten, Teilnahme an Gottesdiensten, Treffen und Teilnahme an gesellschaftlichen Veranstaltungen usw.
- Der Arbeitgeber hat alle zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, damit der/die Arbeitnehmer*in seine/ihre Rechte kennt (z. B. durch Bereitstellung von erklärenden Broschüren und Faltblättern usw.), und er hat den /die Arbeitnehmer*in dabei zu unterstützen, sich bei einer Gewerkschaft, einer Anwaltskanzlei usw. über diese Rechte zu informieren und beraten zu lassen. Nach internationalem und nationalem Recht darf der Arbeitgeber das Recht des Arbeitnehmers auf Mitgliedschaft und Vertretung in einer Gewerkschaft in keiner Weise einschränken. Dies würde sich durch einen sozialen Dialog verbessern und letztlich den Zugang zu Tarifverhandlungen erleichtern.

²⁴ <https://www.bbc.com/news/uk-34217549>



**GESUNDHEIT UND
SICHERHEIT AM
ARBEITSPLATZ**



Artikel 13 der ILO-Konvention 189 legt die Mindeststandards für den Arbeitsschutz für Hausangestellte fest. Aufgrund der Merkmale des Sektors profitiert nur ein kleiner Teil der PHS-Beschäftigte von Präventionsmaßnahmen und Schulungen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Tatsächlich deckt die aktuelle EU-Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit²⁵ formell beschäftigte PHS-Angestellte ab, ausgenommen sind jedoch Arbeitnehmer*innen, die direkt von privaten Haushalten beschäftigt werden. Der Fokus der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) liegt auf den Problemen für PHS-Angestellte, aber die größte Herausforderung bleibt, dass diese Beschäftigten schwer zu erreichen sind und die Durchsetzung schwierig ist.

Maßnahmen, die darauf abzielen, berufsbedingte Risiken zu reduzieren, werden durch drei bei der Erbringung von PHS immanente Elemente behindert:

- der Arbeitsplatz ist in den meisten Fällen die Privatwohnung des Leistungsempfängers
- PHS-Beschäftigte arbeiten allein oder im Kontakt mit den Empfängern der Dienstleistungen
- PHS-Beschäftigte arbeiten im Durchschnitt in einem Dutzend verschiedener Privathaushalte

Die EU-OSHA führte 2018-2019 die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Substanzen erkennen und handhaben“ durch. Die Kampagne richtete sich an Nicht-Fachleute und wollte das Bewusstsein von Personen schärfen, die mit Chemikalien arbeiten und keine Vorkenntnisse über den richtigen Umgang damit haben. Zu den biologische Gefahren gehören unhygienische Bedingungen, der Gesundheitszustand der Patienten, schlechte Wasserqualität, scharfe Instrumente und Tierbisse. Daher sind biologische und chemische Gefahren oft mit Risiken kombiniert. Bei den Gefahrstoffen handelt es sich hauptsächlich um Reinigungs- und Desinfektionsmittel. Ein weiterer Risikobereich ist die Handhabung von Medizingeräten und pharmazeutischen Abfällen.

ILO-Übereinkommen 170 über die Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit liefert einen Leitfaden für den angemessenen Umgang mit Chemikalien. Das Übereinkommen legt die Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern, Herstellern und Lieferanten sowie die Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer*innen fest, einschließlich des Rechts auf Information.

Die europäische Richtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gilt für alle Angestellten, die von Arbeitgebern beschäftigt werden, einschließlich Praktikanten/Auszubildenden, jedoch nicht für Hausangestellte, die in Privathaushalten arbeiten. In derselben Linie hat der internationale Hausangestelltenverband International Domestic Workers Federation (IDWF) im November 2018 eine Resolution zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS) verabschiedet, um sein Engagement für den Schutz von Hausangestellten zu bekräftigen, deren Gesundheit und Sicherheit in ihrem Arbeitsumfeld oft nicht ausreichend geschützt sind. Die Resolution empfiehlt, Gesundheit und Sicherheit von Hausangestellten bei ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen, eine Anleitung zur Schulung in Arbeitssicherheit für Hausangestellte zu erarbeiten, Schulungen zur Gesundheitsprävention und Arbeitssicherheit für Hausangestellte durchzuführen und Bewusstseinsbildung und Aufklärung über die Verwendung von Schutzausrüstung durch Hausangestellte.

In Belgien werden durch das System der Sozialgutscheine im formellen Hausarbeits-Sektor 125.000 Arbeitnehmer*innen angemeldet beschäftigt. Jede Arbeitnehmerin hat einen Arbeitsvertrag gemäß dem Tarifvertrag, in dem die Arbeitsbedingungen und den Zugang zur Sozialversicherung geregelt ist. In diesem Zusammenhang wurde ein Fonds zur Finanzierung von Schulungen eingerichtet und es werden Schulungen für Hausangestellte zu den Themen arbeitsbezogene Ergonomie (Putzen und Bügeln), Sicherheit und Hygiene sowie Prävention von Rückenschmerzen und sicherer Umgang mit Reinigungsmitteln angeboten.

²⁵ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Darüber hinaus wurde als Teil des belgischen Gutscheinsystems sein neuer Nachhaltigkeitsfonds eingerichtet, der sich in erster Linie mit dem Umgang mit Chemikalien und Öko-Produkten beschäftigt, die nicht immer sicher sein müssen. Es werden Schulungen für Hausangestellte zu diesem Thema angeboten. Auch eine Studie der Freien Universität Brüssel beschäftigte sich mit Gesundheitsrisiken in der Reinigungsbranche. Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse, insbesondere zu Unterschieden bei der Sterblichkeitsrate zwischen Reinigungskräften und Beschäftigten in manuellen und nicht-manuellen Tätigkeitsbereichen, und zeigt, dass die Sterblichkeit bei Reinigungskräften höher liegt.²⁶ Die erhöhte Sterblichkeit scheint durch Lungenkrebs, Lungenentzündung, ischämische Herzkrankheiten und zerebrovaskuläre Erkrankungen verursacht zu werden. Obwohl die Ursachen für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Studie nicht weiter untersucht wurden, kann argumentiert werden, dass Reinigungskräfte chemischen Produkten, biologischen Gefahren, schwierigen physischen Arbeitsbedingungen und verschiedenen psychologischen Risikofaktoren ausgesetzt sein können.

Start People führt Sensibilisierungsmaßnahmen durch, darunter ein Projekt, das in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsfonds des Sektors durchgeführt wird, um Hausangestellte als „Coaches“ auszubilden, die dann ihre Kolleginnen über die potenziellen Risiken ihrer Arbeit aufklären. Start People hat auch mehrere Toolkits erstellt, die sich sowohl an Endnutzer als auch an Arbeitnehmerinnen richten, wie z. B.:

- eine Kommunikationsbroschüre für Kunden, in der sie ihre Wünsche nach speziellen Dienstleistungen notieren konnten, und ein Toolkit für Mitarbeiter, um Kommentare und Fragen zu diesen Wünschen einzureichen;
- ein Merkblatt für Neukunden mit nützlichen Tipps und auf die Hausarbeit bezogenen Informationen zu Sicherheitsfragen;
- seit 2018 Rabatte auf umweltfreundliche Produkte;
- Newsletter, die sowohl an Kunden als auch an Hausangestellte verschickt werden und Artikel zu Themen wie Gesundheit und Sicherheit enthalten;
- eine Sicherheitsbroschüre, die in Zusammenarbeit mit einer Versicherungsgesellschaft für Arbeitnehmer erstellt wurde;
- persönliche Schutzausrüstung für Hausangestellte;
- mehrere Schulungen zu gesundheitsrelevanten Themen einschließlich grundlegende Schulungen in Arbeitssicherheit und Produktkenntnissen;
- psychologischer Betreuungsdienst und medizinisches Team, das Beschäftigte mit Langzeiterkrankungen unterstützt;
- Und es werden auch Berater*innen und Führungskräfte geschult, damit sie die Arbeitsverhältnisse besser verwalten können. Sie werden auch zur Teilnahme an der Schulung für Hausangestellte eingeladen.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen sollten die Mitgliedsstaaten die folgenden Positionen einnehmen, um Arbeitsschutzstandards für PHS-Beschäftigte zu gewährleisten:

- Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass alle Tätigkeiten für PHS-Beschäftigte sicher und ohne Gesundheitsrisiken sind. Diese Pflicht erstreckt sich auf alle Personen, die von den Tätigkeiten der Organisation betroffen sein können (z. B. andere Personen, die sich zur Zeit der Arbeit der Hausangestellten in der Wohnung aufhalten).
- Da die PHS-Arbeiten ohne Aufsicht vor Ort stattfinden, sind Richtlinien und Verfahren erforderlich, um sicherzustellen, dass es klare Melde- und Reaktionsprozesse gibt.
- PHS-Beschäftigte müssen Zugang zu einem Mobiltelefon haben, um Notfälle melden zu können und um eine offene Kommunikation zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern zu gewährleisten.
- Es sollte ein Handbuch für die Handhabung von Personen vorhanden sein, das Beschreibungen der Aufgabe, der Belastung, der Umgebung und der individuellen Merkmale enthält.
- Rollen und Verantwortlichkeiten für Bereitstellung, Wartung und Reparatur von Ausrüstung müssen zwischen dem Kunden und dem PHS-Anbieter geklärt und durch eine Beurteilung der häuslichen Umgebung festgelegt werden.

²⁶ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28808790/>

Zu den Gesundheits- und Sicherheitsproblemen, unter denen die Mehrheit der PHS-Beschäftigten leiden, gehören:

- kein Zugang zu Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Nacharbeit kann schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben
- wenn die Wohnung eines Menschen zum Arbeitsplatz wird, müssen die gesetzlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfüllt werden
- Arbeitgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für das Gefahrenmanagement am Arbeitsplatz
- biologische Gefährdungen
- Ausrutschen, Stolpern und Stürze
- Alleinarbeitende (Pläne für den Notfall, Mobiltelefon, Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- Manuelle Arbeiten und Pflege von Personen, einschließlich Heben, Duschen und Toilettengang (Aufgabe, Person, Last, Umgebung)

Gesundheit am Arbeitsplatz wird auch in Zukunft eine große Herausforderung darstellen. Und sie muss durch sozialen Dialog angegangen werden.

Schlußfolgernd lässt sich sagen, dass es viele Leitfäden für Arbeitgeber*innen und Beschäftigte zu ihren Verantwortlichkeiten gibt. Es kann nicht genug betont werden, dass ein sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen notwendig sind, um die Rechte der Beschäftigten und der Arbeitgeber in diesem Sektor zu fördern.

Die Mitgliedsstaaten müssen Systeme umsetzen, die den Preis für die Nutzer*innen senken, ohne die Rechte der Beschäftigten zu beschneiden. Es ist daher notwendig, abwertende Systeme zu vermeiden und bedarfsunterstützende Systeme wie Dienstleistungsgutscheine oder Steuergutschriften, die normale Arbeitsbedingungen ermöglichen, zu fördern.





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