

**Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte -
eine Frage von Geschlechtergerechtigkeit
und Solidarität!**

Veranstaltung im Rahmen des „Runden Tisch Gender“
der Deutschen Kommission Justitia et Pax
am 22.02.2011 in Köln

DOKUMENTATION DER BEITRÄGE

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte - eine Frage von Geschlechtergerechtigkeit und Solidarität!

Veranstaltung im Rahmen des „Runden Tisch Gender“
der Deutschen Kommission Justitia et Pax
am 22.02.2011 in Köln

DOKUMENTATION DER BEITRÄGE

Begrüßung und Einführung	3
<i>Dr. Hildegard Hagemann, Deutsche Kommission Justitia et Pax</i>	
<u>Impuls:</u> Was ist das besondere an der Situation der Hausangestellten	5
<i>Llanquiray Painemal, R.E.S.P.E.C.T.-Netzwerk</i>	
<u>Dialog:</u> Sorgearbeit und Migration - Rechte von Arbeitnehmerinnen in unterschiedlichen Kontexten	8
<i>Prof. Dr. Helma Lutz, Goethe-Universität, Frankfurt</i> <i>Dr. Norbert Cyrus, Hamburger Institut für Sozialforschung</i>	
<u>Präsentation:</u> Die neue Konvention - Textentwurf und Verhandlungsstand	11
<i>Wolfgang Schmidt, Direktor ILO Deutschland</i>	
<u>Podium:</u> Hausangestellte als mobile Arbeitnehmerinnen: Herausforderung für die Sozialpartner aus menschen- rechtlicher und entwicklungspolitischer Perspektive	13
<i>Karin Pape,</i> Internationales Netzwerk für Hausangestellte (IDWN) <i>Marita Steinke</i> Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) <i>Manuela Schwarzkopf</i> <i>Institut für Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen</i>	
<u>Impulse:</u> Jenseits der Konvention: notwendige Schritte zum Schutz der Rechte von Hausangestellten? Konsequenzen für die Zivilgesell- schaft	24
<i>Sabine Harles, Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)</i> <i>Elke Wieczorek, DHB - Netzwerk Haushalt</i>	
Zusammenfassung der Debatte	33
<i>Gertrud Casel, Deutsche Kommission Justitia et Pax</i>	

Liste „vertiefende Veröffentlichungen“	35
Was macht Justitia et Pax?	36
Teilnehmer/innen und Mitwirkende	39

Begrüßung und Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zu unserer heutigen Veranstaltung Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte- eine Frage von Geschlechtergerechtigkeit und Solidarität! Ich freue mich sehr, dass unsere Einladung auf so großes Interesse stößt! Sie alle kommen aus verschiedenen Organisationen und Einrichtungen und Sie haben deshalb einen unterschiedlichen Blick auf das Thema. Das zeigt die Vielschichtigkeit der Problematik und so bin ich sicher, dass wir einen anregenden Austausch haben werden!

Diese Veranstaltung findet im Rahmen des Runden Tisch Gender statt, zum Einen weil wir inhaltlich an die früheren Runden Tische anschließen mit dem Thema Migration z.B.. Zum anderen, weil die Herausforderungen, die die Arbeit von Hausangestellten für Politik und Gesellschaft bedeutet, ohne einen scharfen Blick durch die ‚Genderbrille‘ nicht identifiziert werden können.

Ich möchte kurz fünf Dimensionen skizzieren, in denen sich die Herausforderungen finden:

- Die Mehrzahl der Hausangestellten ist weiblich, weil sie traditionell typische Frauenarbeit erledigen: Sorgearbeit- Pflegearbeit. Und das tun sie, um anderen Frauen den Eintritt in den formellen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Frage stellt sich, wie Hausarbeit gesellschaftlich/wirtschaftlich bewertet wird und warum die Verlagerung dieser Arbeit nur auf weiblichen Schultern lastet.
- Zum zweiten gehören viele Hausangestellte als Migrantinnen einer Gruppe an, deren Rechte vielfach missachtet werden. Sie haben ihre eigenen Familien verlassen und müssen sich in unvertrauter Umgebung, mit einer fremden Sprache und unbekannter Gesetzgebung etc zurechtfinden.
- Die Migrationsthematik weist auf eine weitere Dimension hin. Hausangestellte gibt es überall auf der Welt, ebenso Migrationsströme - international und national. Die Frage der Rechte von Hausangestellten stellt sich im Zusammenhang der Globalisierung, der Öffnung von Märkten,

der Mobilität von Beschäftigung neu. Warum sie noch nicht beantwortet ist, liegt sicher auch an der o.g. Genderdimension.

- Der Migration als globaler Dimension steht das Private der Hausarbeit als Charakteristikum gegenüber. Hausangestellte arbeiten im Privatbereich ihrer Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Sie betreuen schutzbedürftige Familienangehörige – das erfordert Vertrauen, Loyalität, bedeutet aber auch Abhängigkeit und begrenzte Kontrollmöglichkeit von außen. Ein rechtlicher und persönlicher Balanceakt!
- Letztlich arbeiten Hausangestellte für den Erhalt ihrer Familien im gleichen Land oder in Ländern mit weit geringerem Lebensstandard. Sie arbeiten zudem oft nicht ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend. Hier erreichen wir die entwicklungspolitische Dimension: Menschenwürdige Arbeit zur Armutsbekämpfung und Erreichung der Millenniumsentwicklungsziele, aber auch Abwanderung qualifizierter Fachkräfte.

Wir werden alle diese Dimensionen aufgreifen und in den vor uns liegenden Gesprächsrunden diskutieren. Am Vormittag verdeutlichen wir die Situation von Hausangestellten und beschäftigen uns dann mit den aktuellen Bestrebungen bei der Internationalen Arbeitsorganisation, die Rechte der Hausangestellten besser zu schützen. Nach der Mittagspause ab 13.30h werden die verschiedenen Akteure zu Wort kommen, um uns dann nach einer Kaffeepause in der Schlussrunde über die Notwendigkeiten einer Beförderung der Rechte von Hausangestellten klar zu werden und uns der Möglichkeiten eines Engagements zu vergewissern.

Wenn wir in der Zusammenfassung der Debatte feststellen können, dass wir neue Zusammenhänge erkannt haben und sich evt. Aktivitäten zum Schutz der Rechte von Hausangestellten herauskristallisieren, dann haben wir – zumindest aus meiner Sicht- das Ziel der Veranstaltung erreicht.

Ich möchte mich schon jetzt herzlich bei den Mitwirkenden bedanken, die zum Teil weite Wege auf sich genommen haben, nach Köln zu kommen, und mit ihren Impulsen unsere Gespräche bereichern. Ich bedanke mich auch bei Herrn Norbert Glaser, die Moderation des Vormittags zu übernehmen. Herr Glaser ist für uns ein bewährter Partner bei der Durchführung von Veranstaltungen im Themenbereich Menschenwürdige Arbeit und Organisationsfreiheit in der informellen Wirtschaft. Und gerne übergebe ich ihm nun das Wort und wünsche uns allen nun eine interessante und lebhaftige Diskussionen!

Impuls:

Was ist das Besondere an der Situation von Hausangestellten?

Llanquierai Painemal

R.E.S.P.E.C.T.-Netzwerk

- In Deutschland sind ca 2,5% der Beschäftigten Hausangestellte, etwas 4 Mio Haushalte nutzen regelmäßig Dienstleistungen von Hausangestellten, häufig als gering Beschäftigte mit Verdienstmöglichkeiten zwischen 5 und 9 Euro pro Stunde.
- Die restriktiven Einwanderungsbestimmungen führen dazu, dass Migrantinnen in prekären Arbeitslagen, informell arbeiten müssen. Sie sehen zudem diese Arbeit nur für den Übergang vor, weil sie oft andere berufliche Qualifikationen haben. Privathaushalte bieten aber einen gewissen Schutz vor Ausweisung und Abschiebung
- Kinderbetreuung ist besser geschätzt als Reinigungsarbeit.
- Größte Herausforderung ist die sexuelle Belästigung, denen Hausangestellte ausgesetzt sein können. Dazu trägt der unsichere Aufenthaltsstatus bei, nach einem Gerichtsverfahren.
- RESPECT als europäisches Netzwerk seit 1998, seit 1999 in Berlin in Deutschland. Arbeitet mit und für Migrantinnen.
- RESPECT bietet Beratung, Weiterbildung, Aufklärung, Rechtsberatung bei Verhaftung und Politische Arbeit, soziale Vernetzung an.
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften wird als sehr sinnvoll eingestuft, aber auch hier ist die Ansprache der sexuellen Belästigung schwierig. Mit ver.di gibt es Kooperation seit 2002, seit 2009 gibt es einen AK undokumentierte Arbeit.
- Hausangestellte ist kein Traumjob, weil die ‚unproduktive‘ Arbeit nicht Wert geschätzt wird.
- Respect fordert Legalisierung aller Migranten und Migrantinnen, die Anerkennung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen, die Vereinbarkeit von gesellschaftlichen Aufgaben mit Berufstätigkeit, einklagbare Arbeitsrechte für alle.



RESPECT steht für Rights, Equality, Solidarity, Power, Europe Corporation Today

RESPECT ist aus einem 1998 gegründeten europaweiten Netzwerk entstanden, das sich zum Ziel setzt, Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit zu organisieren und ihre Rechte zu verteidigen – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

In Berlin ist RESPECT ein freier Zusammenschluss von Frauen verschiedener Herkunft. Wir thematisieren die Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten und erinnern die deutsche Öffentlichkeit daran, dass Arbeits- und Menschenrechte unabhängig vom Aufenthaltsstatus gelten.

Zusammen mit anderen Gruppen und der Gewerkschaft ver.di bieten wir seit März 2009 eine Anlaufstelle für Migrant_innen an, deren Arbeitsrechte missachtet wurden:

Beratung in Arbeitsfragen

- 2. Mittwoch des Monats von 09.00 – 11.00 Uhr
- 4. Mittwoch des Monats von 18.00 – 20.00 Uhr

AK UNDOKUMENTIERTES ARBEITEN

Köpenicker Str. 30 10179 Berlin
Ver.di FB 13 , Zimmer E10

U8 Heinrich-Heine-Str
S Ostbahnhof
Bus: 140, 147



RESPECT

Für die Rechte von Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit

RESPECT Berlin
www.respect-netz.de
kontakt@respect-netz.de

Spendenkonto: ARI e.V.,
Nr. 3039604
Bank für Sozialwirtschaft,
BLZ 10020500
Kennwort "Respect"

"Ich gehe natürlich putzen – denn es gibt als Ausländerin wenig Möglichkeiten wenn deine **Bildungsabschlüsse nicht** anerkannt bleiben."

Viele Frauen ohne legalen Aufenthaltsstatus arbeiten in privaten Haushalten. Sie haben in Deutschland – im Unterschied zu anderen EU-Ländern - kaum Chancen, ihre Arbeit und ihren Aufenthalt zu legalisieren.

Die Öffentlichkeit interessiert sich kaum für die Arbeitsbedingungen und weigert sich, die gesellschaftliche Relevanz der Hausarbeit und derer, die sie erledigen, anzuerkennen. Statt dessen wird die „Illegalität“ in den Mittelpunkt gestellt.

„Dass du illegal bist, bedeutet dass die Leute dich ausnutzen. Denn oft bist du allein und hast auch weniger Informationen.“

Seit unserer Gründung 1999 arbeiten wir mit unterschiedlichen Gruppen zusammen, die ebenso wie wir die Rechte von Migrant_innen durchsetzen wollen. So haben wir uns 2003 an der Gründung der „Gesellschaft für Legalisierung“ beteiligt und sind Mitglied im FrauenLesbenBündnis gegen Rassismus und Illegalisierung.

Wir fordern deshalb:

- dass Hausarbeit als gesellschaftlich bedeutende Arbeit anerkannt wird
- dass die Rechte derjenigen, die sie verrichten, anerkannt werden und eingeklagt werden können ohne die Angst, dann aus Deutschland ausgewiesen zu werden
- dass alle Menschen in Deutschland Zugang zu Gesundheitsversorgung und Bildung haben
- dass ausländische Bildungsabschlüsse anerkannt werden, damit Migrantinnen nicht auf die Hausarbeit festgeschrieben werden

„Wir machen eine

unverzichtbare Arbeit hier, wir putzen und passen auf die Kinder auf, damit die deutschen Frauen sich selbst verwirklichen können. Wir sind auch Kolleginnen.“

2003 haben wir erste Kontakte zur Gewerkschaft ver.di geknüpft, von der wir erwarten, dass sie auch die Arbeitsrechte von papierlosen Migrant_innen verteidigt und sich nicht auf rassistische Spaltungen der arbeitenden Menschen einlässt.

Ver.di hat inzwischen klargestellt, dass für die Mitgliedschaft der Aufenthaltsstatus unerheblich ist. Zusammen mit anderen Gruppen haben wir den „Arbeitskreis undokumentiertes Arbeiten“ in ver.di gegründet.

Dialog: Sorgearbeit und Migration - Rechte von Arbeitnehmerinnen in unterschiedlichen Kontexten

Helma Lutz, *Goethe-Universität Frankfurt*

- Seit jeher wird Erwerbsarbeit von Hausarbeit getrennt und letztere als unproduktiv angesehen.
- Um die letzte Jahrhundertwende gab es über 1 Mio Dienstmädchen in Deutschland, die oft vor Gründung eines eigenen Hausstandes bei einer ‚Herrschaft‘ arbeiteten. Es war ein anerkannter Beruf mit Vertrag und Sozialabgaben.
- Für Zwangsarbeit im Kinderzimmer in der NS- Zeit gab und gibt es keine Kompensation, weil die Arbeit als unproduktiv galt.
- Heute arbeiten in bürgerlichen Haushalten viele Migrantinnen mit höherem Bildungsniveau, die selbst Familien in ihren Herkunftsländern zurücklassen.
- Früher gab es Unterschiede zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen aufgrund sozialer Klasse, heute Ethnizität und Herkunftsland. Arbeitnehmerinnen ‚draußen‘ werden zu Arbeitgebern in ihrem eigenen Haus.
- Besonders schwierig sind Arbeitsverhältnisse im ‚live-in‘ (im Haushalt wohnend) Status, die Personalisierung des Arbeitsverhältnisses steht hier im Vordergrund.

Norbert Cyrus, *Hamburger Institut für Sozialforschung*

- In den letzten 10 Jahren verstärkte sich das Interesse an Hausarbeit. Hier liegt ein großes Beschäftigungspotential für unqualifizierte Arbeitskräfte,
- Biographien von Migrantinnen zeigen unterschiedliche Motivation, seine Familie zeitweilig, nicht auf Dauer zu verlassen, z.B. Studium, Versagen der Familie, Alkoholprobleme, Verarmung.

- Im EU Durchschnitt sind nur 1,6% der Beschäftigten in Privathaushalten angemeldet- im Vergleich Spanien 3%, Dänemark 0,1% und Deutschland 0,6%. Grund dafür sind unterschiedliche Rahmenbedingungen für Privathaushalte.
- 200.000 Hausangestellte sind offiziell in Deutschland gemeldet, nicht bekannt ist die Anzahl der Migrantinnen. Hinzu kommen viele Frauen als Familienangehörige, die Pflegearbeit übernehmen. Geschätzt nimmt jeder dritte Haushalt Dienstleistungen in Anspruch. (4 Mio. Haushalte)
- Durch EU- Erweiterung verstärkt sich das Phänomen der unangemeldeten Beschäftigung und der Druck nach Legalisierung

Diskussion

- Der Mittelstand in reicheren und ärmeren Ländern engagiert Hausangestellte. Der gesellschaftliche Druck zur Datenerhebung fehlt ebenso, das Thema ist hier tabuisiert. In anderen Kontinenten ist das Thema nicht tabuisiert. Hausangestellte zu haben ist normal, wenn auch dadurch der Schutz ihrer Rechte noch nicht gewährleistet wird.
- Es fehlen genaue Daten über das Ausmaß von unangemeldeten Hausangestellten mit Migrationshintergrund. Das erschwert auch die politische Lobbyarbeit zum Schutz ihrer Rechte.
- Durch Migration der Frauen entsteht ein ‚caredrain‘, das heißt Pflegekräfte in den Herkunftsländern fehlen, in Polen und Ukraine v.a. wird über so genannte „Euro- Waisen“, deren Mütter im Ausland arbeiten und Geld für die Kinder überweisen. Väter übernehmen die pflegende Rolle nicht.
- In vielen Fällen, werden neue Kommunikationstechnologien zur ‚Pflege‘ eingesetzt (Skype, facebook etc). Je besser die Rechtslage der Hausangestellten, desto eher ist auch das Problem des Caredrains zu lösen.
- Das Rotationsmodell für Gastarbeiter in D. war erfolgreich.

- Auch die Vermittlung von Hausangestellten bedient sich der Informations- und Kommunikationstechnologie: Internetagenturen vermitteln Arbeitskräfte, auch in private Haushalte, bislang gibt es keine ausreichende Qualitätskontrolle.

Fazit:

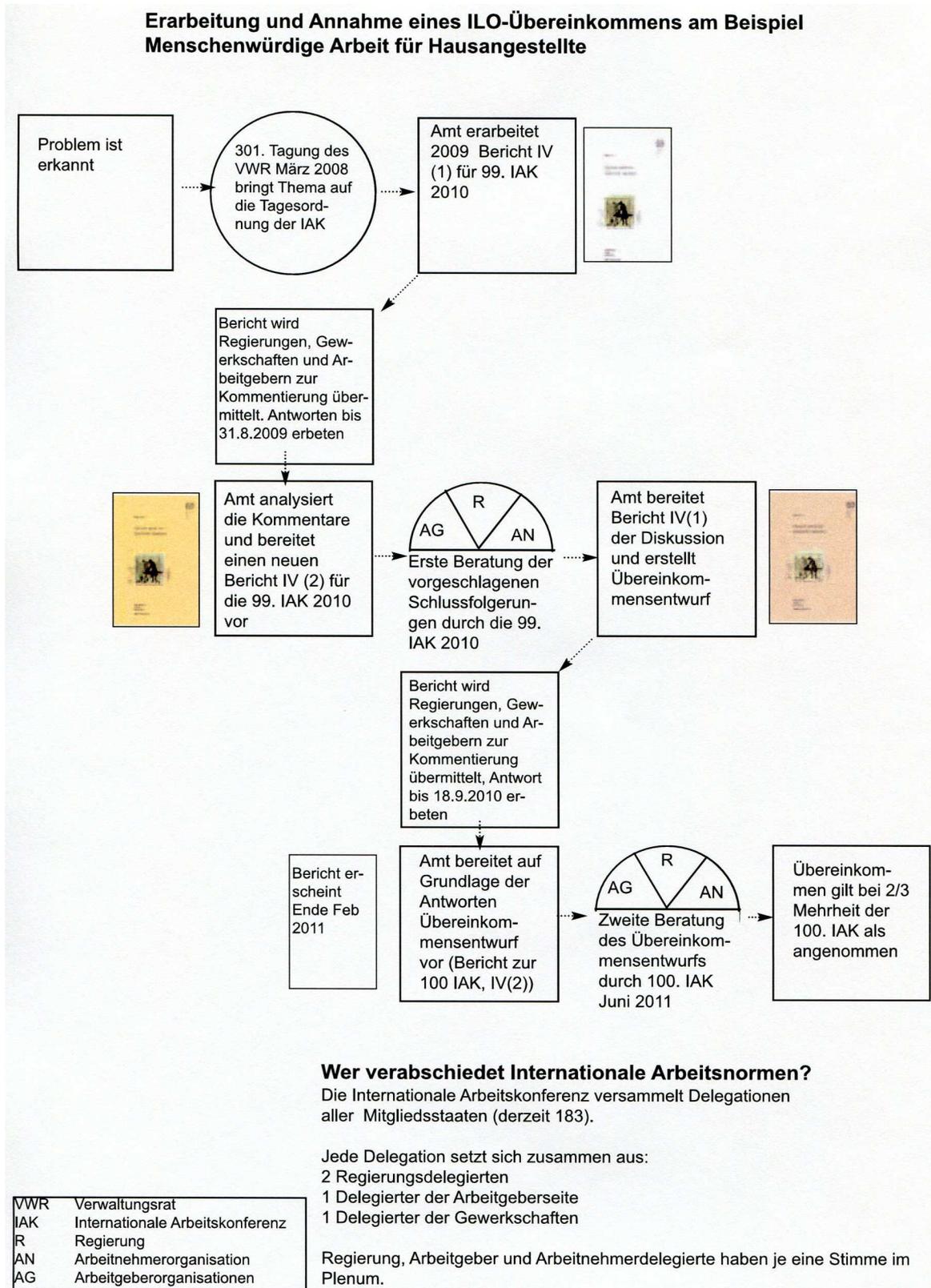
- Der Trend geht in die Irregularität. Informelle Wirtschaft wächst auf Kosten der formellen Wirtschaft, es fehlt der Rechtsschutz in informeller Wirtschaft, Beschäftigte werden nicht dauerhaft eingestellt, das verstärkt den Sog zur Informalität.
- Wir brauchen eine bessere Datenlage, damit der politische Diskurs gestaltet werden kann. Es scheint hier großen Widerstand zu geben, weil man die Frage nach der Zuständigkeit für die Haushaltsarbeit stellen muss und diese das Gefüge Staat / Familie / Markt in Frage stellt.

Präsentation: Die neue Konvention – Textentwurf und Verhandlungsstand

Wolfgang Schmidt, ILO- Deutschland

- seit 1919 hat die ILO 188 Konventionen erarbeitet, mehr als 200 Empfehlungen. Sie arbeitet in Dreigliedrigkeit, d.h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Verhandlung mit Regierungen.
- Seit 1998 sind die Kernarbeitsnormen verbindlich für die Mitglieder der ILO, auch wenn sie nicht ratifiziert sind.
- Ansonsten muss kein Staat Konventionen ratifizieren, er muss aber Berichte regelmäßig abgeben, warum die Ratifizierungen nicht vorgenommen werden, bzw. was getan wurde, um dies zu tun.
- Bei der Vorbereitung der Verhandlung in 2010 überraschte die Menge der Rückmeldungen zum Thema Hausangestellte von Seiten der Regierungen und Gewerkschaften, die den Hausangestelltenetzwerken Raum gaben, ihre Situation zu beschreiben. Daraus entstand der Gelbe Bericht - das ‚Telefonbuch‘. Auf den vorletzten Bericht - den Braunen Bericht - zwischen den Verhandlungen, gab es wieder viele Rückmeldungen aus 103 Mitgliedsstaaten der ILO.
- Verhandlungsgrundlage für 2011 wird der ‚Blaue Bericht‘ sein, der Ende Februar zur Verfügung steht. (siehe vertiefende Veröffentlichungen)
- Konventionen sind nur Mindeststandards, die von besseren nationalen Gesetzen immer übertroffen werden können. Zu Hausangestellten soll es eine Konvention mit einer ergänzenden Empfehlung geben, das gibt genügend Spielraum für die nationale Gestaltung.
- Erst nach Vereinbarung einer Konvention beginnen die Ratifizierungsprozesse. Hier ist die zivilgesellschaftliche Aufmerksamkeit wichtig, um genügend politischen Druck aufzubauen.
- Viele Regierungen sprechen sich für eine Konvention aus, vor allem Arbeitgeber bevorzugen weiche Konventionen, auch Länder, die viele Hausangestellte zumindest temporär aufnehmen, stehen der Konvention kritisch gegenüber.

- Für die ILO ist es relatives Neuland, über eher informelle Arbeitsverhältnisse zu verhandeln. Auch das wurde deutlich an dem Miteinander der Verhandlungspartner im letzten Jahr.



Podium:
**Hausangestellte als mobile Arbeitnehmerinnen:
Herausforderung für die Sozialpartner aus
menschenrechtlicher und entwicklungspolitischer
Perspektive.**

Karin Pape

Internationales Netzwerk für Hausangestellte (IDWN)

Wenn arbeitende Menschen in den Ländern des globalen Südens, in diesem Fall Hausangestellte, sich organisieren, so tun sie das nicht, weil sie einen entwicklungspolitischen Beitrag leisten wollen, sondern weil sie unzufrieden sind mit ihrer Situation als arbeitende Menschen und diese verbessern wollen. Insofern unterscheiden sie sich nicht von anderen arbeitenden Menschen weltweit.

Der Unterschied liegt darin, dass die Bedingungen unter denen sie arbeiten, kollektive Regelungsmechanismen erschwert. In vielen Ländern sind Hausangestellte ausgeschlossen von Arbeitsschutzgesetzen. Aber auch in den Ländern, in denen sie als Arbeiterinnen bzw. Arbeitnehmerinnen anerkannt sind, haben sie aufgrund ihrer Vereinzelung, ihrer „Unsichtbarkeit“ und ihres teilweisen persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses vom Arbeitgeber, große Schwierigkeiten sich zu organisieren und dadurch Verhandlungsmacht zu entwickeln.

Gerade „live-ins“, also Hausangestellte, die im Haus ihrer Arbeitgeber wohnen, sind besonderen Risiken ausgesetzt, da der vermeintlich „geschützte“ Raum des Privathaushalts sich gleichzeitig jeglicher Kontrollmechanismen entzieht und damit oft die Grundlage bietet nicht nur für Verletzungen von Arbeitsrechten, sondern bis hin zu schweren Menschenrechtsverletzungen, einschließlich körperlicher Übergriffe und sexuellem Missbrauchs. Die Hausangestellten, die – oftmals als undokumentierte – Migrantinnen im Ausland arbeiten, haben es besonders schwer, sich gegen solche Übergriffe zu wehren. Des Weiteren ist weltweit Kinderarbeit in privaten Haushalten weit verbreitet.

Deshalb ist ein ganzes Set von politischen Maßnahmen notwendig, um den Schutz von Hausangestellten, oder auch anderen Gruppen von informell Beschäftigten zu gewährleisten. Das „Bolsa Familia“-Programm in Brasilien, zum Beispiel, hat Geldtransfers an arme Familien gekoppelt mit der Aufla-

ge Kinder in die Schule zu schicken, und damit u.a. einen Beitrag geleistet, die Kinderarbeit zu reduzieren. Die Regierung in Uruguay hat kürzlich eine große Kampagne durchgeführt, um Hausangestellte in das bestehende soziale Sicherungssystem zu integrieren.

Ein Ansatz, der mit der ILO Konvention beabsichtigt wird, ist der, Hausangestellte mit anderen arbeitenden Menschen gleichzustellen und zu gewährleisten, dass der Mindestschutz, der für Arbeitnehmer allgemein gilt (z.B. hinsichtlich Arbeitszeit, Ruhezeiten, Zugang zu sozialen Sicherungssystemen, Mindestalter usw.), auch für Beschäftigte in privaten Haushalten gilt.

Dass u.a. die ILO Kernarbeitsnormen Grundlage für deutsche entwicklungspolitische Zusammenarbeit sind, ist zu begrüßen. Dennoch halten wir es für kurzsichtig, die Entwicklungszusammenarbeit auf die ILO Kernarbeitsnormen zu reduzieren. Wir sind der Meinung, dass auch die anderen Übereinkommen, die in langwierigen tripartiten Verhandlungen zustande gekommen sind, herangezogen werden müssen, in dem Bestreben menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen in den Ländern des globalen Südens durchzusetzen. Das würde sicherlich zu „good governance“ in den Partnerländern beitragen und damit eine Grundlage schaffen, damit sich die Betroffenen besser selbst organisieren und besser für ihre Interessen einsetzen können.

Marita Steinke

*Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
(BMZ)*

- **„Heiße Anna, komme Polen“**
 - Aussage einer deutschen Hausangestellten bei der Anmeldung zur Sozialversicherung
 - das Profil dieser Frau ist typisch: Frau mittleren Alters, Migrationshintergrund, schlecht bezahlt
 - in Entwicklungsländern ist die Situation ungleich dramatischer:
 - * sklavenartige Beschäftigungsverhältnisse, oft innerhalb der Familien, rassistische Einstellungen und Ausbeutung in Nordafrika / Subsahara-Afrika
 - * Hausangestellte sind häufig Kinder, die sexueller Ausbeutung ausgeliefert sind

- **Verletzung einer Reihe von Menschenrechten, die an Hausangestellten begangen werden (Artikel in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte):**
 - Verbot der Diskriminierung (Art. 2)
 - Verbot von Sklaverei oder Leibeigenschaft (Art. 4)
 - Recht auf soziale Sicherheit (Art. 22)
 - Recht auf Arbeit und gleichen Lohn (Art. 23)
 - Recht auf Erholung und Freizeit (Art. 24)

- **„Heiße Anna“**
 - weiblich (Diskriminierung, Löhne, Arbeitszeit)
 - Migration (illegal, schutzlos)
 - geringe Bildung

=> All dies sind Parameter für besondere Vulnerabilität und schwache gesellschaftliche Bildung. Menschenrechtsverletzungen werden daher im Allgemeinen von den betroffenen Frauen nicht bei der Polizei angezeigt.

- **Die Achtung, der Schutz und die Gewährung von Menschenrechten sind in den meisten Entwicklungsländern nicht vorzusetzen:!!!**
 - nationale Gesetze fehlen = Ansatzmöglichkeit;
 - es handelt sich um ein „unsichtbares“ Problem = Arbeit in privaten Haushalten und isoliert
 - Tradition in Entwicklungsländern, Kinder oder Verwandte in andere Familien zu geben;
 - häufig besteht die Hoffnung, Bildung und Lebensstandart würden sich verbessern; in der Realität werden diese Kinder/Hausangestellten oft als „Familienmitglieder“ ohne materiellen Lohn angesehen und ausgebeutet.

- **Aber:**
 - ILO-Übereinkommen gelten!!! Und zwar für „Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne jeden Unterschied“!

- **Ansatzmöglichkeiten:**
 - Formalisierung der Arbeitsverhältnisse, schriftliche Arbeitsverträge (Musterverträge),
 - Aufbau von Arbeitsaufsichten (gg) Überwachungsnormen,
 - Sensibilisierungskampagnen (awareness) durchführen und Zugang zu Recht verbessern/unterstützen,
 - soziale Sicherungssysteme für Hausangestellte in gesetzlichen Grundlagen verankern(Gesundheit, Mutterschutz, Altersabsicherung).

- **BMZ-Ansätze:**
 - ILO Förderung (Kinderarbeit, Youth Employment);
 - Sozialstandards = Kernarbeitsnormen = ILO Konvention = Menschenrechte einfordern und durchsetzen;
 - positive Rolle der Migration sehen und nutzen; zirkuläre Migration, nicht nur als Brain-Drain wahrnehmen, sondern als Chance, das Verständnis von Rechtsträgern und Pflichtenträgern zu transportieren (Menschenrechtsansatz);
 - Migrationsmanagement verbessern = steuern;

- Remittances effizient nutzen: Sichere und günstige Fonds entwickeln, Finanzprodukte kreativ gestalten; für Investitionen/Versicherung in Bildung ausrichten. => BMZ investiert 9,0 Mio. € / Jahr für rückkehrende Fachkräfte.
- Good Governance = Rahmenbedingungen insgesamt verbessern; menschenrechtliche Prinzipien anwenden: Transparenz, Rechenschaftspflicht;
- soziale Sicherungssysteme ausbauen und für spezifische Zielgruppen (hier: Hausangestellte) öffnen.

Manuela Schwarzkopf,

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

Studie „Irreguläre Arbeit in Privathaushalten“

Karin Gottschall, Professorin am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen, und ich haben 2009/2010 mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf das Phänomen irregulärer Beschäftigung¹ in Privathaushalten untersucht. Ziel der Studie war es, rechtliche und institutionelle Regulierungen zu identifizieren, die irreguläre Arbeit in Privathaushalten begünstigen, deduktiv Personengruppen zu charakterisieren, für die dies besonders attraktiv sein könnte und Handlungsansätze aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, das Interesse der Vertragsparteien an regulären Beschäftigungsverhältnissen zu erhöhen.

Im Fokus der Untersuchung standen die Interessen der Arbeitnehmerinnen. Unter der Annahme, dass mit dem Erwerbseinkommen die ökonomische Situation verbessert werden soll, wurden zentrale gesetzlichen Grundlagen daraufhin analysiert, in welcher Lebenslage welche Möglichkeiten bestehen, erwerbstätig zu sein und ein Einkommen zu erzielen.

Relevante Personengruppen mit unterschiedlichem Arbeitsmarktzugang

Bei der Analyse war zu berücksichtigen, dass hinsichtlich der *Möglichkeit*, eine reguläre Beschäftigung auszuüben, zentrale rechtliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit bestehen.

a) Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und insbesondere Staatsangehörige der ‚alten‘² EU-Mitgliedsländer können sich generell *unein-*

¹ Der Begriff ‚irreguläre Beschäftigung‘ wird hier für Beschäftigungsverhältnisse verwendet, die nicht oder nicht in vollem Umfang bei den Sozialversicherungs- und Steuerbehörden angemeldet werden. Gesetzlich wird unterschieden zwischen ‚Schwarzarbeit‘ und ‚illegaler Beschäftigung‘ (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz). Auf Grund der diskriminierenden und kriminalisierenden Konnotationen insbesondere im umgangssprachlichen Gebrauch wird auf die Verwendung dieser Begriffe verzichtet und stattdessen von nicht angemeldeter oder irregulärer Beschäftigung gesprochen.

² Zur ‚alten‘ EU-15 gehören: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien. Uneingeschränkte Freizügigkeitsrechte besitzen zudem die Staatsangehörigen von Malta und Zypern (seit 2004 Mitgliedsländer der EU) sowie die Staatsangehörigen von Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz (über Freizügigkeitsabkommen).

geschränkt am Arbeitsmarkt bewegen, sei es als selbstständig Erwerbstätige oder als abhängig Beschäftigte. Untersucht wurden hier Regelungen im Sozial- und Steuerrecht, die die Möglichkeit des *Zuverdienstes* zu anderen Einkommen, insbesondere zu Sozialleistungen und Erwerbseinkommen, regulieren und vor dem Hintergrund der spezifischen Beschränkungen und Anrechnungsregelungen besondere Anreize zu irregulärer Beschäftigung setzen.

Zentrales Ergebnis der Analyse ist, dass restriktive Zuverdienstregeln im Sozialleistungsrecht und hohe Abgaben auf Niedrigeinkommen dazu führen, dass Geringverdienende sowie SozialleistungsbezieherInnen – und hier insbesondere BezieherInnen der streng bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende sowie für Ältere und Erwerbsgeminderte, aber auch BezieherInnen von Arbeitslosengeld in geringer Höhe – ihre prekäre ökonomische Situation mit regulärer Beschäftigung kaum verbessern können.

- b) Die zweite Gruppe, die für diese Veranstaltung von besonderem Interesse ist, sind Personen mit *eingeschränktem* Arbeitsmarktzugang. Hierzu gehören zum einen Staatsangehörige der ‚neuen‘³ osteuropäischen EU-Mitgliedsländer, deren Arbeitnehmerfreizügigkeitsrechte in Deutschland noch bis 30. April dieses Jahres erheblich eingeschränkt sind, sowie Drittstaatsangehörige. Untersucht wurden hier gesetzliche Grundlagen, die den *Arbeitsmarktzugang* regeln und auf Grund von Beschränkungen bezüglich einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis besondere Anreize zu irregulärer Beschäftigung setzen.

Diese Gruppe unterliegt dem juristischen Prinzip des allgemeinen ‚Verbots mit Erlaubnisvorbehalt‘, nach dem jede Beschäftigung verboten ist, sofern sie nicht ausdrücklich erlaubt ist. Das deutsche Zuwanderungsrecht ist so ausgestaltet, dass die Möglichkeiten dieser Personengruppe, nach Deutschland zu kommen und einer abhängigen Beschäftigung nachzugehen, erheblich eingeschränkt sind. Für ‚durchschnittliche‘ ArbeitnehmerInnen, die weder Führungskräfte oder Hochqualifizierte noch Fotomodelle oder SpezialitätenköchInnen sind, ist dies

³ In jüngerer Zeit neu der EU beigetreten sind Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn (2004) sowie Bulgarien und Rumänien (2007). Während ihre Staatsangehörigen dieselben Aufenthalts-, Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheiten besitzen wie jene der ‚alten‘ EU, gelten bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit Beschränkungen bis zum 30. April 2011 bzw. bis zum 31. Dezember 2013.

kaum möglich und auf Grund der geltenden Vorrangregelung⁴ für Drittstaatsangehörige noch schwieriger als für Staatsangehörige der ‚neuen‘ EU-Mitgliedsländer.

Typische Personengruppen mit eingeschränktem Arbeitsmarktzugang und Interesse an irregulärer Beschäftigung

Auf Grundlage der analysierten gesetzlichen Regulierungen lassen sich drei Gruppen von Personen mit eingeschränktem Arbeitsmarktzugang charakterisieren, deren Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme so eng begrenzt sind, da sie ein erhöhtes Interesse an irregulärer Beschäftigung aufweisen könnten.

Pendelmigrantinnen aus den ‚neuen‘ osteuropäischen Mitgliedsländern

Frauen aus den ‚neuen‘ osteuropäischen Mitgliedsländern verfügen auf Grund der im EG-Vertrag verbindlich geregelten Freizügigkeit uneingeschränkte Einreise- und Aufenthaltsrechte, sie halten sich vollkommen legal in Deutschland auf; die Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung bei einem deutschen Arbeitgeber ist ihnen jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen und sehr eingeschränkt möglich.

Auf Grund der räumlichen Nähe zum Heimatland eröffnet sich für diese Frauen die Möglichkeit der so genannten ‚Pendelmigration‘. Hierbei wechseln sich Phasen der Beschäftigung in Deutschland mit Phasen eines Heimaufenthaltes ab. Der große Vorteil besteht darin, dass sie regelmäßig zu ihrer Familie zurückkehren können und hierdurch das Risiko einer Entfremdung verringert wird. Allerdings benötigen sie immer wieder (befristete) Beschäftigungsverhältnisse sowie für diesen Zeitraum (bezahlbare) Wohnmöglichkeiten.

⁴ Eine Arbeitserlaubnis darf nur erteilt werden, sofern für die ausgeschriebene Stelle keine vorrangig zu berücksichtigenden BewerberInnen zur Verfügung stehen (§ 284 Abs. 3 SGB III iVm § 39 Abs. 2 AufenthG). Dabei sind neu einreisende Drittstaatsangehörige das ‚letzte Glied in der Kette‘; vorrangig zu berücksichtigen sind (in dieser Reihenfolge): Deutsche und Staatsangehörige der ‚alten‘ EU-Mitgliedsländer – Staatsangehörige der ‚neuen‘ EU-Mitgliedsländer – bereits in Deutschland lebende Drittstaatsangehörige mit unbefristetem Aufenthaltsstatus – und erst dann: neu einreisende Drittstaatsangehörige.

Hier bietet sich die Beschäftigung in Haushalten mit Pflegebedürftigen, die eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung benötigen, in besonderer Weise an; sie stellt zugleich eine Triple-Win-Situation dar:

- Da die *Arbeitnehmerin* im Haushalt der pflegebedürftigen Person als sogenannte Live-In lebt, ist die Frage der Unterkunft gelöst, und im Rotationsverfahren mit einer weiteren migrantischen Live-In besteht eine sicher wiederkehrende Erwerbsmöglichkeit.
- Die *Privathaushalte* erhalten eine vergleichsweise günstige 24-Stunden-Versorgung bei zugleich hoher personeller Kontinuität.
- Der *Staat* ist davon entbunden, die massiven Infrastrukturlücken zu schließen, da dieses Problem auf privater Basis gelöst wird.

Da ab 1. Mai 2011 die Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit entfallen, scheint es hier keinen besonderen Handlungsbedarf mehr zu geben; Privathaushalte können Pendelmigrantinnen regulär beschäftigen. Inwieweit dies tatsächlich geschehen wird, bleibt abzuwarten. Jedoch scheint sowohl ein Teil der Beschäftigten als auch der Privathaushalte durchaus an einer regulären Beschäftigung interessiert zu sein, wie die zunehmende Zahl von ‚Entsendungen‘ von Haushaltshilfen über osteuropäische Pflegedienste zeigt, die vielfach als rechtmäßig angesehen werden.⁵

Asylbewerberinnen und geduldete Frauen

Frauen, die in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, verfügen als Asylbewerberinnen oder Geduldete⁶ über einen legalisierten, gleichwohl unsicheren Aufenthaltsstatus, da der Asylantrag jederzeit abgelehnt und die Abschiebung vollzogen werden kann. Sie haben zunächst keinen, nach einem Jahr einen sehr eingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Zugleich wird Erwerbseinkommen sehr umfänglich auf die noch

⁵ Diese Entsendungen gründen sich auf der EG-vertraglich garantierten Dienstleistungsfreiheit. Bezüglich der Erbringung von Dienstleistungen ist Voraussetzung, dass diese, auch im Falle der Entsendung von Angestellten, *temporär* erbracht werden. Die Rechtmäßigkeit der *dauerhaften* Erbringung von Dienstleistungen im Haushalt *einer* Person durch die *temporäre* Entsendung turnusmäßig wechselnder Angestellter ist deshalb unter JuristInnen strittig.

⁶ Menschen, die auf Grund von Verfolgung oder Krieg in ihrem Heimatland nach Deutschland geflüchtet sind, erhalten, soweit sie (noch) nicht als Flüchtlinge anerkannt sind, eine Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylverfahrens (AsylbewerberInnen) oder eine Duldung für den Zeitraum der Aussetzung einer Abschiebung nach Ablehnung des Asylantrages (Geduldete).

deutlich unter dem Arbeitslosengeld-2-Niveau liegenden Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angerechnet. Eine Verbesserung der außerordentlich prekären ökonomischen Situation durch die Aufnahme einer regulären Beschäftigung ist so nur sehr begrenzt möglich. Hier könnten die Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert werden, um unabhängig vom Aufenthaltsstatus eine existenzsichernde reguläre Beschäftigung zu ermöglichen.

Doppelt illegalisierte Frauen aus Drittstaaten

Frauen aus Drittstaaten, die weder über eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis verfügen, aber dennoch nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten, begeben sich in die ‚doppelte Illegalität‘ und befinden sich deshalb in einer besonders prekären Lage. Werden sie entdeckt, droht ihnen die Abschiebung in ihr Heimatland. Pendelmigration ist kaum möglich, da jeder Grenzübertritt ein besonderes Risiko der Aufdeckung birgt. Sie müssen ihre Kinder im Heimatland zurücklassen oder sie mit nach Deutschland bringen, was die Lebensumstände zusätzlich belastet, da für die Kinder weder regulärer Zugang zur Gesundheitsversorgung noch zu Bildungsangeboten besteht. In Folge der ‚doppelten Illegalität‘ erhöht sich zudem das Risiko, Opfer von Ausbeutung und Gewalt zu werden. Auf Grund der besonderen Prekarität besteht hier dringender Handlungsbedarf, auch wenn die Zahl der illegalisiert in Deutschland lebenden Frauen vermutlich relativ gering ist.

Um ihre rechtliche und soziale Lage zu verbessern, scheint unter den gegebenen Umständen die (nachträgliche) Legalisierung ihres Aufenthalts- und Arbeitsstatus¹ geboten.

Download der Studie unter:

http://www.boeckler.de/show_product_hbs.html?productfile=HBS-004873.xml

Diskussion

- für kleine, lokale, Basis- Organisationen ist es nicht immer einfach, finanzielle Unterstützung im Rahmen der bilateralen EZ zu erhalten. Hier könnte eine besondere Faszilität des BMZ für menschenrechtliche Belange Abhilfe schaffen
- Netzwerkarbeit und ‚Organisation‘ der Arbeitenden ist der erste Schritt zur effektiven Interessenvertretung. Daher ist die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften so notwendig.
- Die aktuelle Betonung von der Bedeutung von Rücküberweisungen von Migrantinnen und Migranten für entwicklungspolitische Ziele ist eine Schiefelage der Verantwortlichkeiten der Akteure. Besonders in den sogenannten ‚failed states‘ bedeutet dies der Rückzug der geber- und Nehmerstaaten aus dem zwischenstaatlichen Dialog und der staatlichen Verantwortung.
- Kohärente Politik ist auch hier ein wichtiger Faktor, damit durch die Arbeit von Migrantinnen und Migranten eine positive entwicklungspolitische Wirkung erzielt wird. Zum Beispiel müssen innen- und finanzpolitische Maßnahmen flankierend angelegt werden (Erleichterung der Rücküberweisung, stabile Finanz- und Währungsmärkte, Arbeitsmarktregelungen)
- Wichtig wird ein solider Schutz der arbeitenden Menschen, wenn sie Opfer von Menschenrechtsverletzungen sind, auch nach dem Prozess.
- Bei der ILC wird auch eine Verhandlung zu den ‚social protection floors‘ stattfinden. Die ILO selbst ist endlich akzeptierter Teilnehmer an den Verhandlungstischen der Weltbankgruppe, der G8/G20 - Gipfel, etc.
- Beschäftigungspolitisch ist es sinnvoller, mehr für die Einhaltung von Regeln und Gesetzen zu tun und Arbeitgeber darauf zu drängen, Zuverdienstgrenzen zu erhöhen, die nur mehr Spielraum für prekäre Arbeitsbedingungen bieten.

Impulse: Jenseits der Konvention: Notwendige Schritte zum Schutz der Rechte von Hausangestellten? Konsequenzen für die Zivilgesellschaft

Sabine Harles

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd)

Die bisherige Denkweise, dass es internationale oder nationale Fragestellungen gibt, ist zunehmend überholt. Themen haben nationale und internationale Zugänge, mit anderen Worten, sie sind global und auch als globale Herausforderungen zu betrachten. In meinem Statement werde ich versuchen, zu den verschiedenen Perspektiven einige Aspekte beizutragen.

Festzuhalten ist: Auch wenn eine Konvention kommt, braucht es Arbeit mit Hausangestellten, den Arbeitgeberinnen, hierzulande und weltweit. Rechte kommen nicht von allein, sie müssen eingefordert und durchgesetzt werden.

1. Bewusstsein schaffen und Arbeitsstandards einhalten

Ich bin mir des Dilemmas bewusst, in dem sich nicht zuletzt Mitglieder unseres Verbandes, der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), bewegen: einerseits tritt die kfd dafür ein, menschenrechtliche Standards einzuhalten. Andererseits stehen viele Frauen in der Situation, rechtliche Bedingungen nicht einhalten zu können oder zu wollen. Stichworte: Pflege rund um die Uhr ist schlicht zu legalen Bedingungen nicht bezahlbar oder Frauen, die selbst eine geringfügige Beschäftigung suchen und dies nicht sozialversicherungspflichtig tun wollen oder die eine Haushaltshilfe schwarz beschäftigen. Die Situationen sind während der Tagung ausführlich benannt worden.

Im Blick auf die Arbeitgeberinnenrolle gilt:

Hier ist als erstes das Bewusstsein bei Arbeitgeberinnen zu schärfen. Nicht alle sind sich darüber im Klaren oder sie verschließen die Augen davor, dass sie Pflichten haben, die sie oder erwerbstätige Familienangehörige selbstverständlich als eigene Rechte einfordern.

Jede Arbeitnehmerin im Privathaushalt hat. Ich rede hier nicht der Schwarzarbeit das Wort. Aber Arbeitgeberinnen müssen auch in dem nichtlegalen Feld wissen, dass sie Pflichten gegenüber der Arbeitnehmerin haben.

Im Blick auf Migrantinnen hat die kfd dazu Stellung bezogen.

Die kfd hält es für dringlich, dass eine gesellschaftliche Diskussion über soziale und rechtliche Standards von „schwarz“ beschäftigten Migrantinnen in privaten Haushalten geführt wird.

Auch unabhängig von gesetzlichen Schritten haben Migrantinnen im Privathaushalt nach der deutschen Gesetzeslage ein Recht auf humane Arbeitsbedingungen mit gerechter Entlohnung, geregelten Arbeitszeiten, Anspruch auf Freizeit und Erholungsurlaub sowie soziale und gesundheitliche Sicherheit. Diese Rechte sind von den ArbeitgeberInnen einzuhalten. (Positionspapier Zuwanderung und Integration, 2007)

Diese Forderung kann erweitert werden auf alle Personen, die im Privathaushalt tätig sind -und zwar völlig unabhängig davon, ob es einen formalen Arbeitsvertrag gibt oder nicht, ob die Haushaltshilfe, schwarz oder legal arbeitet. Ergänzend ist hinzuzufügen, dass die kfd dafür eintritt, dass Deutschland gegebenenfalls befristete Zuwanderungsmöglichkeiten für einreisewillige Menschen eröffnen muss. Dabei darf sich die Einwanderung nicht nur an männlich dominierten Berufsfeldern ... orientieren, sondern muss zusätzlich legale Möglichkeiten ...z.B. im Dienstleistungsbereich, berücksichtigen. (a.a.O.)

Weiterhin muss darauf hingewirkt werden, dass im Haushalt ein Arbeitsplatz geboten wird. Und dieser muss legale Bedingungen erfüllen: also sozialversicherungspflichtig sein. Hier braucht es eine öffentliche Debatte.

Im Blick auf Migrantinnen ist es notwendig, unter ihnen Informations- und Bewusstseinsbildungsarbeit zu leisten. Ich denke, dass über den Weg der muttersprachlichen Gemeinden Frauen angesprochen werden können. Diese Gemeinden sind oft Anlaufpunkt für Migrantinnen.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen schaffen und einhalten

Mini-Jobs gehören zu den heute so genannten „atypischen Arbeitsverhältnissen“. Auch haushaltsnahe Beschäftigungen gehören dazu. Die wachsende Zahl der Minijobs ist meist Frauensache. Für sie ist der Mini-Job der

Ernstfall: mit dieser Erwerbsarbeit tragen sie zum Unterhalt ihrer Familie bei. Oft ist ihr Anteil entscheidend. Und wenn auch nicht Existenz sichernd so doch Existenz verbessernd. Da er in der Regel von langer Dauer ist, wirkt er sich negativ auf die soziale Absicherung besonders im Alter aus.

Zu der Diskussion um Minijobs: Ziel muss die Überwindung der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse sein. Diese Forderung hat jüngst der Deutsche Frauenrat erhoben. Er sieht sich durch die Empfehlungen der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht in seiner Haltung bestätigt. Es muss der Normalfall werden, dass auf dem Arbeitsmarkt nur sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze angeboten werden. Jenseits dieser grundsätzlichen Einschätzung fordert die kfd, dass Mitglieder der kfd, die in ihrem privaten Haushalt Frauen geringfügig beschäftigen, sich solidarisch zeigen und die Voraussetzung für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis schaffen.

Ein schwieriges Feld - denn immer wieder scheuen sich Arbeitnehmerinnen, dass ihre Tätigkeit sozialversicherungspflichtig gestaltet wird- weil sie dann weniger Geld bar auf die Hand bekommen, oder sie müssen mehrere geringfügige Beschäftigungen haben, die dann allerdings sozialversicherungspflichtig werden. Das Argument „Für meine Rente lohnt sich der Aufwand nicht“ ist oft gehört. Um in einem 400-Euro-Job eine Rentenanwartschaft zu erreichen muss eine Person 60 Monate Pflichtbeitragszeiten erreichen und 35 Jahre und 4 Monate diesen Minijob ausüben. Eine unrealistische Vorstellung!

Die kfd nimmt sich dieses Themas an und veröffentlicht aktuell eine Broschüre, in der über die rechtlichen Bedingungen für Minijobs informiert wird. Sie wendet sich vor allem an Frauen, die einer solchen Beschäftigung nachgehen.

Arbeitgeberinnen gehen auf regelwidrige Beschäftigung ein, weil sie entweder die Mühe scheuen, die mit der Anmeldung der Minijobs verbunden ist, sie die Kosten scheuen oder sie keine Person finden, die bereit ist, zu diesen Konditionen zu arbeiten. Sie scheuen die Mühe, die Haushaltshilfe, die die Kinder hütet, den Haushalt putzt, die Angehörige pflegt, etc. von der Notwendigkeit einer Sozialversicherungspflicht zu überzeugen oder den Weg zur Knappschaft zu gehen.

Notwendig ist die Aufklärung über die Bedingungen der Anstellung im Haushalt sowie die Einführung der Sozialversicherungspflicht vom ersten Euro an.

3. Gesellschaftliche Diskussion zum Wert von Hausarbeit führen

Den Problemen liegt aber auch ein Werteproblem zugrunde. Die Wertschätzung von Hausangestellten hängt eng mit der Wertschätzung der Hausarbeit zusammen.

„Das bisschen Haushalt“ – diese Haltung ist verbreitet. Hausarbeit hat gesellschaftlich und in der eigenen Einschätzung der Hausarbeit erledigenden kaum bis keinen Wert. Hausarbeit ist lästig, wird notgedrungen erledigt. Drastisch gesprochen: Dreck ist kein bevorzugtes Arbeitsfeld. Daher wird auch die Arbeit derjenigen, die Haushaltsarbeit erledigen, gering geschätzt, sowohl von der Gesellschaft als auch von ihnen selbst.

Dass Hausarbeit auch Management ist, von Werten geleitet (z.B. Wie oft und womit putze ich?), ist wenig im Bewusstsein. Die kfd arbeitet daran, dass der Wert von Hausarbeit erkannt und anerkannt wird. Damit ist eng die Frage der Geschlechterrollen verknüpft: wer macht was und wie viel im Haushalt? Nach wie vor ist hier ein Bewusstsein zu schaffen, dass Hausarbeit in Partnerschaften und Familien anders verteilt wird. Es muss eine politische Diskussion darüber geführt werden, wie Haushalts-, Pflege- und Familienarbeit in Zukunft in Deutschland zu gestalten und anzuerkennen sind. Eng verbunden damit ist auch die gesellschaftliche Organisation von Arbeit. Wenn Rahmenbedingungen so gesetzt sind, dass auch Männer vermehrt Teilzeit arbeiten, so besteht die Chance, dass Sorgearbeit anders verteilt wird. Dass es noch einen langen Weg zum Wandel des Bewusstseins braucht, ist allen klar.

4. Weltweit engagiert

Hier spreche ich als Vertreterin der kfd im Deutschen Weltgebetstagskomitee und als dessen Vorsitzende.

In den Projekten, die das WGT-Komitee bewilligt, spielt die Arbeit von Hausangestellten immer wieder eine Rolle. Aus allen Kontinenten erreicht das Komitee Anträge zur Arbeit mit Hausangestellten. Seit 1975 27 Projekte mit direktem Themenfokus Hausangestellte, zusätzlich 34 Projekte zu migrant workers.

In den Projekten werden verschiedene Bereiche des Engagements deutlich. Diese sind dem zivilgesellschaftlichen Engagement zuzuordnen.

So werden Hausangestellte in prekären Situationen nicht nur beraten, ein Austausch ermöglicht, sondern es werden Verzeichnisse der Arbeitgeber

erstellt, um dann mit diesen verhandeln zu können. Lokale Hausangestell-
tengewerkschaften werden gegründet. Es werden Jobbörsen initiiert,
Rechtsverletzungen dokumentiert und an Behörden weitergeleitet, sowie
in der Prävention Eltern und Mädchen über die Risiken des Arbeitsplatzes
Haushalt aufgeklärt. Und nicht zuletzt werden die Hausangestellten über
ihre Rechte aufgeklärt. All dies ist weiterhin notwendig, auch wenn eine
Konvention verabschiedet wird. Hier müssen gezielt Projekte entwickelt
und unterstützt werden. Dabei muss es auch einen Austausch über best
practices geben, um effizient die Lage der Hausangestellten verbessern zu
können.

Einen besonderen Fokus bekommt das Thema im kommenden Weltge-
betstag 2012, der aus Malaysia kommen wird. Unter dem Leitwort „Let
justice prevail“ kommt das Schicksal der Hausangestellten in den Blick.
In Malaysia lebten 2009 2 Millionen ArbeitsmigrantInnen. Die meisten der
eingewanderten Frauen arbeiten als Hausangestellte - ihre Zahl wird auf
300.000 geschätzt. In der Gottesdienstordnung kommt eine Hausange-
stellte zu Wort und schildert ihre Arbeitsbedingungen. Damit gibt es die
Chance, deren prekäre Lage einer breiten Bevölkerungsschicht bewusst zu
machen und sie für politische Aktionen zu sensibilisieren.

Aufklärung über Rechte ist das A und O. Hier können zivilgesellschaftliche
Kräfte – Kirchen karitative Verbände, Gewerkschaften- wichtige Arbeit
leisten, sowohl im Blick auf die Arbeitnehmerinnen als auch auf die Arbeit-
geberinnen. Der Weltgebetstag der Frauen ist gerne bereit, eine Kampag-
ne zur Implementierung der Konvention zu unterstützen

Elke Wieczorek

DHB - Netzwerk Haushalt

Eines der Grundsatzziele des DHB – Netzwerk Haushalt ist die gesellschaftliche Anerkennung der häuslichen Arbeit in den Familien.

Seit seiner Gründung im Jahr 1915 setzte sich der Verband für die Rechte von Hausangestellten und ein soziales Miteinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Privathaushalten ein.

Von der Aufhebung der Gesindeordnung 1918 bis zum heute gültigen Mantel- und Entgelttarifvertrag für Angestellte in Privathaushalten war es ein langer Weg, den der DHB zusammen mit der Gewerkschaft NGG ging.

Hauswirtschaftliche Arbeitskräfte, meist junge Mädchen vom Lande lebten früher als sog. Dienstmädchen überwiegend in der Familie des Arbeitgebers, einem städtischen Haushalt. Diese Form der Beschäftigung schien damit überwunden.

Bedingt durch die demografische Entwicklung steigt die Zahl von zu betreuenden, pflegebedürftigen Menschen, die durch meist weibliche, hauswirtschaftliche Kräfte betreut und gepflegt werden. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind solche Fachkräfte nicht mehr ausreichend verfügbar.

Deshalb sind überwiegend ausländische Arbeitskräfte, vor allem aus den östlichen Nachbarländern in Haushalten mit pflegebedürftigen Menschen tätig, 5000 legal vermittelt durch die Bundesarbeitsagentur – geschätzte 150 000 illegal arbeitende Frauen und Männer.

Wir erleben dabei eine Art Völkerwanderung Richtung Westen: Polinnen betreuen deutsche Pflegebedürftige, ukrainische Frauen betreuen Haushalte, Kinder und ältere Menschen in Polen.

Psychische Belastungen, Isolation durch geringe Sprachkenntnisse und das ständige Angebundensein an die zu pflegende Person, oft ein 24 Stunden-Dienst, keine geregelte Freizeit sind die Regel. Er oder sie „hat immer da zu sein“.

Droht uns nun ein Rückfall in die Ära der Dienstmädchen, die in Privathaushalten arbeiten und dort auch leben?

Die Eigenart des Betriebes Haushalt, wo Menschen sehr eng auf einer sehr persönlichen Ebene zusammenarbeiten, erfordert eigene, sensible Regelungen.

Dringend notwendig ist deshalb die Erarbeitung von allgemein gültigen Standards für die Haushaltshilfen. Verbindliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung in Privathaushalten gibt es z.Zt. nicht.

Die Erstellung eines Masterplans haushaltsnahe Dienstleistungen bietet sich an. Die Orientierung an Beispielen wie Frankreich kann hilfreich sein. Dort haben Politik, Wirtschaft, Verbände und Wissenschaft ein Konzept entwickelt und umgesetzt, welches breite Akzeptanz findet.

Grundvoraussetzung dafür ist jedoch, dass in der Politik ressortübergreifend an diesem Plan gearbeitet wird und auch die Verantwortlichen in den einzelnen Bundesländern sich abstimmen. Das Thema Schwarzarbeit in Privathaushalten muss offensiv angegangen werden, die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen forciert werden.

Der Bundesrechnungshof forderte in einer Stellungnahme Anfang Februar die Abschaffung der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen, die das deutsche Steueraufkommen um eine Milliarde Euro jährlich mindert. Dies kommt in meinen Augen einer Förderung der Schwarzarbeit gleich und ist nicht langfristig durchdacht. Dienstleistungen, die legal erbracht und abgerechnet werden erbringen Einnahmen an Lohnsteuer, Sozialabgaben und sichern Arbeitnehmer im Krankheitsfall und für das Alter ab.

Aber auch eine Qualifizierung des Verbrauchers, um seinen Aufgaben als Arbeitgeber gerecht zu werden, erscheint dringend notwendig. Musterleistungsverzeichnisse, Checklisten, Adressenlisten für Ansprechpartner wären z.B. hilfreich. Der durchschnittliche Haushalt ist auf die Aufgaben als Arbeitgeber mit all seinen Pflichten nicht vorbereitet

Arbeitsverträge werden zudem von den ausländischen Arbeitnehmerinnen nicht verstanden. Sie besitzen meist keinerlei Kenntnisse über das deutsche Arbeitsrecht.

Der von der Arbeitsagentur zu Grunde gelegte Tarifvertrag, der bei der Einstellung von osteuropäischen Betreuungskräften herangezogen wird, bezieht sich auf rein hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Die legal vermittelten Hilfen dürfen jedoch neben den hauswirtschaftlichen Leistungen auch notwendige pflegerische Alltagshilfen leisten. Dies ist in diesen Tarifverträgen nicht benannt und erfasst.

Fazit:

Eine Fülle von Aufgaben liegt vor uns, die wir meiner Ansicht nach nur lösen können, wenn ein Kommunikationsprozess in Gang gesetzt wird in dem Politik, Verbände, Wirtschaft – kurz gesagt – die ganze Gesellschaft mitwirkt. Wir alle tragen Verantwortung für die hauswirtschaftlich zu betreuenden Menschen, aber genau so auch für die Arbeitskräfte, die diese Dienste versehen. Ein wichtiger Schritt ist dabei die gesellschaftliche Anerkennung der hauswirtschaftlichen Tätigkeit, die anderen Berufsbildern gleichgestellt werden muss – auch in der Bezahlung und sozialen Absicherung der Arbeitnehmer.

Beispiel einer guten Praxis:

Die Datenbank der Verbraucherzentrale NRW, in der Mindestanforderungen an Haushaltsnahe Dienstleistungen für ältere Menschen und Familien mit Kindern und Jugendlichen in NRW aufgelistet sind. Anbieter von Dienstleistungen werden nur in die Datenbank aufgenommen, wenn sie die Anforderungen eines umfangreichen Kriterienkatalogs erfüllen. Ein Beschwerdemanagement besteht.

Austausch

- die Einrichtung von Runden Tischen zu beschäftigungspolitischen Problemen ist notwendig, möglichst auf mehreren Ebenen, auch regional/lokal.
- Neben einem akteursübergreifenden Austausch braucht es den ressortübergreifenden Austausch
- Orientierung an anderen europäischen Staaten ist hilfreich.
- Frühzeitige Information und die Verbreitung von guter Praxis fördern Vernetzung
- Es wäre gut, wenn das Thema durch den Runden Tisch Gender weiter behandelt werden könnte.
- Rechtlich bindende tarifvertragliche Regelungen braucht es auch für Hausangestellte; die können in Deutschland nur von einer durchsetzungskräftigen Gewerkschaft mit erstritten werden, wie dies die IG Metall mit den Leiharbeitern gemacht hat.

Zusammenfassung der Debatte

Gertrud Casel

Deutsche Kommission Justitia et Pax

1. Im Austausch über die Situation von Hausangestellten in Deutschland und weltweit mit Akteuren aus unterschiedlichen Perspektiven haben wir **viel gelernt, um das Problemfeld in seiner Komplexität besser zu verstehen:**

- Zunächst im Einstieg aus den Schilderungen von Llanquiray Painemal: menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ist ein Problem nicht nur in Dubai (WDR-Film am Vorabend), sondern auch in Deutschland, hier vor allem für Migrantinnen. Mangelnde Anerkennung für geschlechtsspezifische weibliche Sorgearbeit („unproduktiv“, K. Marx), rechtlich und sozial ungeschütztes Arbeiten; Unsichtbarkeit des Arbeitsortes Privathaushalt und fehlende Kontrolle; sexuelle Belästigung; für Migrantinnen oft prekärer Aufenthaltsstatus.
- Die historische Entwicklung: vom Dienstmädchen als anerkanntem Beruf im Übergang vom 18. auf das 19. Jahrhundert über fehlende Kompensation für Zwangsarbeiterinnen im Kinderzimmer, in der NS-Zeit Wo früher soziale Klasse prägte, ist es heute Ethnizität bzw. Herkunftsland.
- Über das enorme Beschäftigungspotenzial, das in der Hausarbeit insbesondere für unqualifizierte Arbeitskräfte liegt (Europäischer Arbeitskräftesurvey),
- Über die Auswirkungen des Care Drain für die Familien in Herkunftsländern, z.B. die „Euro-Waisen“ in Osteuropa (Anknüpfungspunkte an letzten Runden Tisch Gender zur Ukraine),
- Über die verschiedenen Formen der Arbeitsvermittlung, auch der entsprechenden Agenturen und fehlende Kontrolle,
- Schließlich über die Erarbeitung der ILO-Konvention, die große Resonanz aus den Mitgliedsstaaten auf erste Entwürfe hin, vor allem aber, dass es zivilgesellschaftlichen Druck braucht, damit die Konvention anschließend in den Mitgliedsstaaten ratifiziert wird und in nationaler Gesetzgebung und in politischen Maßnahmen umgesetzt wird.

2. Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte - für die **Herausforderungen** auf dem Weg dorthin wurden wir sensibilisiert, sowohl im Blick auf Regierung und Parlament, als auch auf Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Gewerkschaft wie auch Kirchen:

- Menschenrechtlich muss die mehrfache Verletzung der Kernarbeitsnormen (Sklaverei, Diskriminierung, ungleicher Lohn, teilweise auch Kinderarbeit) thematisiert und Gegenmaßnahmen entwickelt werden (Förderung ILO, Sozialstandards ...).
- Kohärente Entwicklungspolitik muss Rahmenbedingungen setzen, dass Hausangestellte ihre Rechte realisieren können in Finanz-, Migrations- und Arbeitsmarktbezogenen Regelungen.
- Mehr beschäftigungsbezogene Daten und sozioempirische Untersuchungen werden gebraucht, um die Arbeit sichtbar zu machen und Politik zum Handeln zu bewegen.
- Außer ILO-Standards braucht es einen flankierenden Maßnahmen-Mix, vor allem aber Selbstorganisation und ein Netzwerk unterstützender Organisationen.
- Bewusstseinsbildung mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen, z.B. auf Sozialversicherungspflicht hin und notwendige Schritte zur Professionalisierung.
- Kriterien für Agenturen, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, und deren Kontrolle.
- Rechtliche tarifvertragliche Regelungen, die von stärkeren Gewerkschaften notfalls mit erstritten werden sollten (Beispiel Leiharbeiter und IG-Metall-Strategie).
- Kirchen können sich in anwaltschaftlicher Arbeit für legale Zugangswege auch für Wanderarbeiterinnen in weiblichen Arbeitsfeldern einsetzen, können über Auslandsgemeinden informieren über Beratung und Unterstützung und sensibilisieren für Selbstorganisation.

Es wurde davon gesprochen, im Blick auf die Verhandlungen in Genf fände diese Veranstaltung zu einem „gefährlichen Zeitpunkt“ statt. Zusammenfassend stelle ich fest, es war genau der richtige Zeitpunkt, um die Chancen und Grenzen einer ILO-Konvention zu erfassen und frühzeitig auf ihre Umsetzung vorzubereiten:

Aufklären - Organisieren - Leuchttürme schaffen.

Uns allen „good luck“ dabei!

Vertiefende Veröffentlichungen zu

"Sorgearbeit und Migration":

Studie des BBGM - Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

<http://www.gegen-menschenhandel.de>

"Die neue Konvention"

Bericht der ILO "Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte"

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104704.pdf

"Hausangestellte als mobile Arbeitnehmerinnen"

Global Labour Column

<http://column.global-labour-university.org/2011/01/reversing-history-of-exclusion-through.html>

IDWN: Platform of Demands

http://domesticworkerrights.org/sites/default/files/Platform%20of%20Demands_HR_ENGLISH_26052010.pdf

Artikel: "Grauer Arbeitsmarkt in Haus und Familie"

http://www.boeckler.de/32014_108859.html

Studie der Hans Böckler-Stiftung: „Irreguläre Arbeit in Privathaushalten“

http://www.boeckler.de/pdf/p_arb_217.pdf

Was macht Justitia et Pax?

Während der 99. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) veranstaltete die Deutsche Kommission Justitia et Pax (JP) zusammen mit Kolping international als NRO mit Konsultativstatus bei den Vereinten Nationen, dem Migrant Forum Asia und dem Katholischen Zentrum Genf (CCIG) einen Informationsaustausch zwischen Hausangestelltenorganisationen, Gewerkschaften, menschenrechtlichen und entwicklungspolitischen NRO, dem Vertreter des Vatikans.

Die Dokumentation dieser Veranstaltung findet sich unter www.Justitia-et-pax.de/de/archiv/aktivitaeten/entwicklung/20100608RechtevonHausangestellten

Im Nachklang zur 99. Sitzung der IAK engagierte sich Justitia et Pax auf die europäische Ebene hin beim Dialog von Gewerkschaften und Kirchen in Europa, einer Initiative der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB), des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und anderer Organisationen. Außerdem veranstaltete Justitia et Pax zusammen mit dem International Domestic Workers Network (IDWN) und dem EGB einen Informationsworkshop für europäische Gewerkschafter und NRO.

Eine weitere Veranstaltung während der 100. Sitzung der IAK, voraussichtlich am 3. und 4. Juni 2011 ist in Planung. Hier arbeitet JP mit verschiedenen internationalen katholischen Organisationen zusammen. Die Veranstaltung soll zum Einen internationale zivilgesellschaftliche Organisationen informieren und zum anderen die Strategieentwicklung für Ratifizierungsprozesse einleiten. Wenn möglich wird ein Redebeitrag bei der Generaldebatte im Plenum der IAK eingebracht.

Justitia et Pax wird sich im Rahmen des von der Katholischen Zentralstelle (KZE) geförderten Projektes „Internationale Standards in der informellen Wirtschaft - ILO-Konventionen für Hausangestellte und Beschäftigung im ländlichen Raum“ bis Januar 2014 aktiv an der Strategieentwicklung für Ratifizierungsprozesse in Asien beteiligen. Planungen für ein erstes regionales Strategietreffen laufen für das 4. Quartal 2011 in Manila.

Der Gesprächskreis der Gewerkschaften und Justitia et Pax hat zum Abschluss des Europäischen Jahres zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung 2010 eine Position erarbeitet, die der DGB und Justitia et Pax veröffentlicht. Rückmeldungen von Bundestagsabgeordneten signalisieren einen Gesprächsbedarf, der in diesem Jahr aufgegriffen werden soll. Siehe: <http://www.justitia-et-pax.de/de/presse-meldungen/20101219DGBundJustitiaetPax.shtml>

Zum Weltgebetstag der Frauen im Jahr 2012 (s. Beitrag Sabine Harles) wird Justitia et Pax Unterstützung in der Kontaktaufnahme zu Hausangestelltenorganisationen in Malaysia leisten.

Nähere Auskunft erteilt Dr. Hildegard Hagemann, H.Hagemann@DBK.de

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte - eine Frage von Geschlechtergerechtigkeit und Solidarität!

Teilnehmer/innen und Mitwirkende

Horst Buchmann	Kinderrechte Afrika e.V.
Gertrud Casel	Deutsche Kommission Justitia et Pax - Geschäftsstelle -
Dr. Norbert Cyrus	Hamburger Institut für Sozialforschung
Katja Demele-Nwegbu	Diakonisches Werk Württemberg e.V.
Norbert Glaser	Pressebüro Eine Welt - Moderation
Anja Grebhan	Unternehmerin „Vacances“
Hans Gerd Grevelding	Erzbischöfliches Generalvikariat Köln
Dr. Hildegard Hagemann	Deutsche Kommission Justitia et Pax - - Geschäftsstelle -
Sabine Harles	Kath. Frauengemeinschaft Deutschlands - kfd
Jörg Hilgers	Exposure- und Dialogprogramme e.V.
Prof.em. Dr. Barbara Krause	Deutsche Kommission Justitia et Pax - Vorstand -
Gerhard Löhr	Sachausschuss "Weltkirche und Partner- Partnerschaft" des Diözesanrats der Katholiken im Bistum Freiburg
Prof. Dr. Helma Lutz	Goethe-Universität Frankfurt
Dr. Christian Müller	Deutsche Bischofskonferenz - Bereich Weltkirche und Migration
Llanquiray Painemal	R.E.S.P.E.C.T.-Netzwerk
Karin Pape	Internationales Netzwerk für Hausangestellte (IDWN)

Margarethe Roßkopf	MISSIO Aachen Auslandsabteilung/Bereich Südasiens
Uwe J. Schacher	Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik
Wolfgang Schmidt	Internationale Labour Organization (ILO) Vertretung in Deutschland
Horst Schmitthenner	IG Metall Vorstand - Verbindungsbüro Soziale Bewegung
Lucia Schneiders-Adams	KAB Deutschlands e.V.
Peter Schwab	Internationales Kolpingwerk
Manuela Schwarzkopf, M.A.	Universität Duisburg Essen Institut Arbeit und Qualifikation
Maria Livia Simo	FrauenInformationsZentrum (FIZ)
MinDr´in Marita Steinke	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - BMZ
Anne Sturm	Association Internationale des Conferences de Charité (AIC)
Elke Wieczorek	DHB - Netzwerk Haushalt Berufsverband der Haushaltsführenden e.V.
Jutta Wojahn	Kath. Deutscher Frauenbund e.V. (KDFB)

Deutsche Kommission Justitia et Pax

Kaiserstr. 161

D - 53113 Bonn

Tel: 0228-103-217

Fax: 0228--103-318

e-mail: Justitia-et-Pax@dbk.de

www.justitia-et-pax.de