

Empfehlung Nr. 201 betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2011 zu ihrer hundertsten Tagung zusammengetreten ist;

die das Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, angenommen hat,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2011, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011 (im Folgenden „das Übereinkommen“ genannt), und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.
2. Wenn sie Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in den Genuss der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kommen, sollten die Mitglieder:
 - a) alle gesetzlichen oder administrativen Beschränkungen oder sonstigen Hindernisse für das Recht von Hausangestellten, eigene Verbände zu gründen oder Arbeitnehmerverbänden eigener Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Arbeitnehmerverbänden, -vereinigungen und -bünden beizutreten, ermitteln und beseitigen;
 - b) erwägen, Massnahmen zu ergreifen oder zu unterstützen, um die Fähigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, der Verbände, die Hausangestellte vertreten, und derjenigen der Arbeitgeber von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu fördern, vorausgesetzt, dass die Unabhängigkeit und Autonomie solcher Verbände innerhalb des rechtlichen Rahmens jederzeit geschützt werden.
3. Wenn sie Massnahmen für die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ergreifen, sollten die Mitglieder im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen u.a.:
 - a) dafür sorgen, dass Vorkehrungen für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen den Grundsatz der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und die Pri-

vatsphäre der Hausangestellten achten und mit der IAA-Richtliniensammlung „Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten“ (1997) und anderen einschlägigen internationalen Datenschutznormen im Einklang stehen;

- b) jede Diskriminierung im Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern;
- c) sicherstellen, dass von Hausangestellten keinesfalls verlangt wird, einen HIV- oder Schwangerschaftstest durchzuführen oder den HIV- oder Schwangerschaftsstatus preiszugeben.

4. Mitglieder, die ärztliche Untersuchungen für Hausangestellte in Betracht ziehen, sollten erwägen:

- a) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten öffentliche Gesundheitsinformationen über die vorrangigen Gesundheitsprobleme und Krankheiten zur Verfügung zu stellen, die im jeweiligen innerstaatlichen Kontext Anlass für die Notwendigkeit ärztlicher Untersuchungen geben;
- b) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten Informationen über freiwillige ärztliche Untersuchungen, ärztliche Behandlungen und bewährte Gesundheits- und Hygienepraktiken zur Verfügung zu stellen, die mit öffentlichen Gesundheitsinitiativen für die Bevölkerung insgesamt im Einklang stehen;
- c) Informationen über vorbildliche Praktiken für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen zu verbreiten und dafür zu sorgen, dass diese angepasst werden, um der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit Rechnung zu tragen.

5. (1) Die Mitglieder sollten unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, die Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind, ermitteln und solche Arten von Kinderarbeit ausserdem verbieten und beseitigen.

(2) Bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten sollten die Mitglieder den Bedürfnissen von Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit widmen und Massnahmen zu ihrem Schutz ergreifen, u.a. durch:

- a) eine strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, Bildung und Ausbildung, Freizeitaktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;
- b) das Verbot von Nacharbeit;
- c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermässig belastend ist;
- d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

6. (1) Die Mitglieder sollten erforderlichenfalls geeignete Unterstützung bieten, um sicherzustellen, dass die Hausangestellten ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen.

(2) Zusätzlich zu den in Artikel 7 des Übereinkommens aufgeführten Angaben sollten die Beschäftigungsbedingungen auch Folgendes umfassen:

- a) eine Stellenbeschreibung;
- b) Krankenurlaub und gegebenenfalls jeder sonstige Urlaub aus persönlichen Gründen;
- c) die Höhe des Entgelts oder des Ausgleichs für Überstunden und Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens;
- d) alle anderen Zahlungen, auf die der Hausangestellte¹ Anspruch hat;
- e) alle Sachleistungen und ihr Geldwert;
- f) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft;
- g) alle zulässigen Abzüge vom Entgelt des Arbeitnehmers.

(3) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung eines Musterarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeit in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Betracht ziehen.

(4) Der Mustervertrag sollte Hausangestellten, Arbeitgebern, repräsentativen Verbänden und der Allgemeinheit jederzeit unentgeltlich verfügbar gemacht werden.

7. Die Mitglieder sollten die Einrichtung von Mechanismen zum Schutz der Hausangestellten vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt in Betracht ziehen, beispielsweise:

- a) die Einrichtung von zugänglichen Beschwerdemechanismen, damit Hausangestellte Fälle von Missbrauch, Belästigung und Gewalt melden können;
- b) sicherstellen, dass alle Beschwerden wegen Missbrauch, Belästigung und Gewalt untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden; und
- c) die Einrichtung von Programmen für den Wegzug aus dem Haushalt und die Rehabilitation von Hausangestellten, die Missbrauch, Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren, einschliesslich der Bereitstellung einer vorübergehenden Unterkunft und gesundheitlicher Betreuung.

8. (1) Die Arbeitszeiten, einschliesslich der Überstunden und der Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens, sollten genau aufgezeichnet werden, und diese Informationen sollten dem Hausangestellten frei zugänglich sein.

(2) Die Mitglieder sollten diesbezüglich die Ausarbeitung einer Anleitung für die Praxis in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Erwägung ziehen.

9. (1) Hinsichtlich der Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht frei verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Auf-

¹ Die männliche Form schliesst grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

forderungen nachzukommen (Bereitschaftszeiten), sollten die Mitglieder, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge festgelegt wird, Folgendes regeln:

- a) die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren von einem Hausangestellten Bereitschaftszeiten verlangt werden können, und die Art und Weise, wie diese gemessen werden könnten;
- b) den Ruhezeitausgleich, auf den ein Hausangestellter Anspruch hat, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaftszeiten unterbrochen wird;
- c) die Höhe des Entgelts für Bereitschaftszeiten.

(2) Hinsichtlich Hausangestellten, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, und unter Berücksichtigung der mit Nacharbeit verbundenen Zwänge sollten die Mitglieder Massnahmen in Erwägung ziehen, die den in Unterabsatz 9 (1) vorgeschriebenen vergleichbar sind. 4

10. Die Mitglieder sollten Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte während des Arbeitstags Anspruch auf angemessene Ruhezeiten haben, die es ihnen gestatten, Mahlzeiten einzunehmen und Ruhepausen einzulegen.

11. (1) Die wöchentliche Ruhezeit sollte mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden betragen.

(2) Der festgelegte wöchentliche Ruhetag sollte von den Parteien gemäss den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen und unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse und der kulturellen, religiösen und sozialen Bedürfnisse des Hausangestellten einvernehmlich bestimmt werden.

(3) Falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Kumulierung der wöchentlichen Ruhezeit über einen längeren Zeitraum als sieben Tage für die Arbeitnehmer allgemein vorsehen, sollte ein solcher Zeitraum 14 Tage für Hausangestellte nicht überschreiten.

12. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge sollten die Gründe bestimmen, aus denen von Hausangestellten verlangt werden kann, während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu arbeiten, und ungeachtet eines etwaigen finanziellen Ausgleichs einen angemessenen Ruhezeitausgleich vorsehen.

13. Wenn Hausangestellte die Mitglieder des Haushalts während des Urlaubs begleiten, sollte die entsprechende Zeit nicht als Teil ihres Jahresurlaubs zählen.

14. Wenn die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts in Form von Sachleistungen vorgesehen wird, sollten die Mitglieder Folgendes in Erwägung ziehen:

- a) die Festlegung einer Gesamtbegrenzung des Anteils des Entgelts, der in Sachleistungen gezahlt werden kann, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Entgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
- b) die Berechnung des Geldwerts der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, Marktwert, Selbstkostenpreis oder behördlich festgesetzte Preise;

- c) die Beschränkung der Sachleistungen auf diejenigen, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft;
- d) sicherstellen, dass, wenn ein Hausangestellter in einer vom Haushalt bereitgestellten Unterkunft wohnen muss, kein Abzug vom Entgelt in Bezug auf diese Unterkunft vorgenommen werden darf, es sei denn, der Arbeitnehmer ist damit einverstanden;
- e) sicherstellen, dass Gegenstände, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der hauswirtschaftlichen Arbeit haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstungen, sowie ihre Reinigung und Instandhaltung nicht als Sachleistungen angesehen werden und ihre Kosten nicht vom Entgelt des Hausangestellten abgezogen werden.

15. (1) Hausangestellte sollten zum Zeitpunkt jeder Zahlung eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung des ihnen zustehenden Gesamtentgelts und des genauen Betrags und Zwecks aller vorgenommenen Abzüge erhalten.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten alle ausstehenden Zahlungen unverzüglich geleistet werden.

16. Die Mitglieder sollten Massnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten in Bezug auf den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers Bedingungen zustehen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen der Arbeitnehmer allgemein.

17. Unterkunft und Verpflegung sollten, wenn sie bereitgestellt werden, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten Folgendes umfassen:

- a) ein separates, privates Zimmer, das angemessen möbliert, ausreichend belüftet und mit einem Schloss versehen ist, dessen Schlüssel dem Hausangestellten ausgehändigt werden sollte;
- b) Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden;
- c) angemessene Beleuchtung und gegebenenfalls Heizung und Klimatisierung entsprechend den im Haushalt vorherrschenden Bedingungen;
- d) qualitativ gute und ausreichende Mahlzeiten, die, soweit es vertretbar ist, den etwaigen kulturellen und religiösen Erfordernissen des betreffenden Hausangestellten angepasst sind.

18. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus anderen Gründen als einer schweren Verfehlung sollte Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit während dieser Frist eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.

19. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Massnahmen ergreifen, um:

- a) Hausangestellte zu schützen, indem arbeitsbezogene Gefahren und Risiken, soweit es praktisch durchführbar ist, beseitigt oder auf ein Mindestmass beschränkt werden, um Schäden, Erkrankungen und Todesfälle zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Arbeitsstätte Haushalt zu fördern;
- b) ein angemessenes und zweckmässiges Aufsichtssystem im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens und angemessene Zwangsmassnahmen bei Verstössen gegen die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorzusehen;
- c) Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Statistiken über Unfälle und Krankheiten im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit und von anderen Statistiken festzulegen, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie im Rahmen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zur Verhütung von Risiken und Unfällen beitragen;
- d) Ratschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erteilen, einschliesslich ergonomischer Aspekte und Schutzausrüstung;
- e) Ausbildungsprogramme zu entwickeln und Richtlinien zu verbreiten zu Anforderungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die speziell für hauswirtschaftliche Arbeit gelten.

20. (1) Die Mitglieder sollten gemäss den innerstaatlichen Rechtsvorschriften Mittel in Erwägung ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zu erleichtern, beispielsweise durch ein vereinfachtes Zahlungssystem.

(2) Die Mitglieder sollten den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen in Erwägung ziehen, um migrantischen Hausangestellten, für die solche Vereinbarungen gelten, Gleichbehandlung in Bezug auf die Soziale Sicherheit sowie den Zugang zu Ansprüchen der Sozialen Sicherheit und deren Wahrung oder Übertragbarkeit zu gewährleisten.

(3) Der Geldwert von Sachleistungen sollte für die Zwecke der Sozialen Sicherheit gebührend berücksichtigt werden, auch in Bezug auf den Beitrag der Arbeitgeber und die Leistungsansprüche der Hausangestellten.

21. (1) Die Mitglieder sollten zusätzliche Massnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz von Hausangestellten und insbesondere von migrantischen Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise:

- a) die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetschdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen;
- b) im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens die Einrichtung eines Systems für Vorabbesuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt werden sollen;
- c) die Entwicklung eines Netzwerks von Notunterkünften;
- d) Sensibilisierung der Arbeitgeber für ihre Pflichten durch die Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken bei der Beschäftigung von Hausangestellten, arbeits- und einwanderungsrechtliche Pflichten gegenüber migranti-

schen Haus-angestellten, Vollstreckungs- und Zwangsmassnahmen bei Verstössen sowie Unterstützungsdienste, die Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zur Verfügung stehen;

- e) Sicherstellung des Zugangs von Hausangestellten zu Beschwerdemechanismen und ihrer Möglichkeit, zivil- und strafrechtliche Rechtsmittel zu ergreifen, sowohl während als auch nach der Beschäftigung, unabhängig von der Ausreise aus dem betreffenden Land;
- f) Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung von Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, verfügbare Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfe sowohl hinsichtlich des Arbeitsrechts als auch des Einwanderungsrechts, und Rechtsschutz gegen Verbrechen wie Gewalt, Menschenhandel und Freiheitsentzug sowie zur Bereitstellung aller sonstigen sachdienlichen Informationen, die sie möglicherweise benötigen.

(2) Mitglieder, die Herkunftsländer von migrantischen Hausangestellten sind, sollten den effektiven Schutz der Rechte dieser Arbeitnehmer unterstützen, indem sie diese vor der Abreise über ihre Rechte unterrichten, Rechtshilfefonds, Sozialdienste und spezielle konsularische Dienste einrichten und andere zweckmässige Massnahmen treffen.

22. Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, erwägen, durch Rechtsvorschriften oder andere Massnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf unentgeltliche Rückführung haben.

23. Die Mitglieder sollten bei privaten Arbeitsvermittlern bewährte Praktiken in Bezug auf Hausangestellte, einschliesslich migrantische Hausangestellte, fördern, wobei die Grundsätze und Ansätze in dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, berücksichtigt werden sollten. 7

24. Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die Achtung der Privatsphäre vereinbar ist, können die Mitglieder die Bedingungen in Erwägung ziehen, unter denen Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für hauswirtschaftliche Arbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein sollten, die Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.

25. (1) Die Mitglieder sollten in Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Politiken und Programme festlegen, um:

- a) die kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten zu fördern, gegebenenfalls einschliesslich einer Ausbildung im

Lesen und Schreiben, um ihre berufliche Entwicklung und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern;

- b) den Bedürfnissen der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung zu tragen;
- c) sicherzustellen, dass die Anliegen und Rechte von Hausangestellten im Rahmen allgemeinerer Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.

(2) Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den massgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die innerstaatlichen Statistikämter besser zu befähigen, wirksam die Daten zu erheben, die erforderlich sind, um eine effektive Politikgestaltung auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit zu unterstützen.

26. (1) Die Mitglieder sollten erwägen, untereinander zusammenzuarbeiten, um die wirksame Anwendung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, und dieser Empfehlung auf migrantische Hausangestellte sicherzustellen.

(2) Die Mitglieder sollten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten zusammenarbeiten, insbesondere in Angelegenheiten, die die Prävention von Zwangsarbeit und Menschenhandel, den Zugang zur Sozialen Sicherheit, die Überwachung der Tätigkeiten von privaten Arbeitsvermittlern, die Personen für eine Tätigkeit als Hausangestellte in einem anderen Land anwerben, die Verbreitung von bewährten Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen.

(3) Die Mitglieder sollten geeignete Schritte unternehmen, um sich bei der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens durch verstärkte internationale Zusammenarbeit oder Unterstützung oder beides, einschliesslich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung, gegenseitig behilflich zu sein.

(4) Im Rahmen der diplomatischen Immunität sollten die Mitglieder erwägen:

- a) Politiken und Verhaltensregeln für diplomatisches Personal anzunehmen mit dem Ziel, Verletzungen der Rechte von Hausangestellten zu verhindern;
- b) auf bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene zusammenzuarbeiten, um sich mit missbräuchlichen Praktiken gegenüber Hausangestellten zu befassen und solche Praktiken zu verhindern.