



**Kompetenzzentrum**  
Professionalisierung und Qualitätssicherung  
Haushaltsnahe Dienstleistungen

# Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen – Kurzfassung

Expertisen und Stellungnahmen für das  
Kompetenzzentrum „Professionalisierung  
und Qualitätssicherung haushaltsnahe  
Dienstleistungen“

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	III
Vorwort.....	IV
1 Gleichstellungspolitische Aspekte haushaltsnaher Dienstleistungen – Potenziale haushaltsnaher Dienstleistungen im Übergang zu neuen Leitbildern und Arrangements geschlechtlicher Arbeitsteilung des traditionellen Ernährermodells .....	1
2 Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive .....	10
3 Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen – aus berufspädagogischer Perspektive.....	18
4 Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – auch in Deutschland. ILO-Übereinkommen 189 und dessen Umsetzung .....	25
5 Gleichstellung und beschäftigungspolitische Perspektiven haushalts- und personennaher Dienstleistungen – die Situation in den Niederlanden .....	31
6 Benefit: haushaltsnahe Dienstleistungen – Bedarfe und strategischer Nutzen aus Sicht von Unternehmen .....	37
7 Stellungnahmen von hauswirtschaftlichen Berufsverbänden, Verbänden haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen, Verbraucherzentralen und verbraucherpolitisch ausgerichteten Verbänden im Auftrag des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) .....	43
7.1 AHDW – Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V. ....	43
7.2 Berufsverband Hauswirtschaft.....	44
7.3 Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen e. V. ....	45
7.4 DHB – Netzwerk Haushalt .....	47
7.5 Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e. V.....	48
7.6 Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. (vzbv).....	48
7.7 Die Verbände der Stellungnahmen im Überblick .....	52

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammenhang von Geburtenrate und Care-System .....	3
Abbildung 2: Anteil der Haushalte, die nach eigenen Angaben eine Haushaltshilfe haben (gelegentlich, regelmäßig und insgesamt), 1999–2011.....	11
Abbildung 3: Nahtstellen zwischen personenbezogenen Berufsfeldern .....	18
Abbildung 4: Spektrum Benefit haushaltsnaher Dienstleistungen bei Unternehmen .....	39

## Vorwort

Die vorliegende Veröffentlichung bietet Ihnen eine Zusammenschau von Expertisen und Stellungnahmen, die im Rahmen des Kompetenzzentrums "Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen" erarbeitet worden sind, das am Lehrstuhl für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaften an der Justus-Liebig-Universität in Gießen angesiedelt ist.

Ausgangspunkt für diese Expertisensammlung ist ein gewachsenes fachliches und öffentliches Bewusstsein darüber, dass es in der Bundesrepublik Deutschland eines zeitnahen gesellschaftlichen Diskurses und entschiedenen Paradigmenwechsels in Bezug auf die Frage bedarf, wie eine entwickelte Volkswirtschaft mit einer stark alternden und ethnisch vielfältigen Bevölkerung in Zukunft haushalts- und familienbezogene Dienstleistungen verlässlich, in guter Qualität und bezahlbar vorhalten kann, um Menschen entlang ihres Lebensverlaufs passgenau und wirksam in ihrem Alltag zwischen beruflichem Engagement und Familie bzw. bei einer selbstständigen Lebensführung bis ins hohe Alter zu entlasten.

Im Folgenden finden sich die Zusammenfassungen von sechs Expertisen (Kapitel 1–6) und sechs Stellungnahmen, die von Verbänden der Hauswirtschaft, haushaltsnahen Dienstleistungsunternehmen sowie verbrauchernahen Verbänden verfasst worden sind (Kapitel 7). In den Expertisen und Stellungnahmen werden die Konflikt- und Chancenpotenziale haushaltsnaher Dienstleistungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet sowie gesellschaftliche Handlungsbedarfe aufgezeigt. Das breite Spektrum dieser sozialen Dienste, die seit Jahren steigende Nachfrage sowie die dafür erforderlichen vielfältigen fachlichen und sozialen Kompetenzen sprechen eindeutig für deren Aufwertung sowie für eine modularisierte Aus- und Fortbildung mit beruflichen Aufstiegschancen und angemessener Bezahlung. Damit können Beschäftigungspotenziale aktiviert werden und sich für Frauen und Männer unterschiedlicher Bildungs- und Statusgruppen interessante Beschäftigungsperspektiven entwickeln. Zudem kann eine Aufwertung dieser lebensdienlichen Dienstleistungen die prognostizierte weitere Spreizung der Lohnschere in Deutschland zwischen kapital- und technologieintensiven verarbeitenden Gewerben auf der einen und dem Dienstleistungssektor auf der anderen Seite abbauen. Darüber hinaus vermögen es Markteinführungshilfen solcher sozialen Dienste, die weitverbreiteten illegalen Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsplatz Privathaushalt einzudämmen.

Die zusammengeführten Ergebnisse zu den Perspektiven haushalts- und familienbezogener Dienstleistungen sollen den öffentlichen und politischen Diskurs zur Neu- und Aufwertung

dieses Dienstleistungssegments über die Kinderbetreuung und Altenpflege hinaus anregen und neue Impulse geben.

Der vorliegende Band enthält die Zusammenfassungen der sechs Expertisen, die von Sandra Ohrem, Claudia Weinkopf, Marianne Friese, Wiebke Fey, Kirsten Scheiwe, Stefanie Visel, Manuela du Bois-Reymond und Dörte Jung verfasst wurden und bereits 2015 vom Kompetenzzentrum PQHD veröffentlicht wurden. Mein Dank gilt Kathrin Frantziöch, die diese Originalversionen auf ihre zentralen Inhalte gekürzt und zusammengefasst hat, so dass sich Leserinnen und Leser in kurzer Zeit gut mit der Thematik vertraut machen können. Weiterhin danke ich Mareike Bröcheler und Silvia Niersbach – als Projektmitarbeiterinnen im Kompetenzzentrum PQHD – sowie Christina Haas für die zuverlässige Durchsicht und redaktionelle Bearbeitung der Manuskripte.



Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Leiterin des Kompetenzzentrums

„Professionalisierung und Qualitätssicherung Haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD)

Redaktionelle Anmerkungen:

Die Abbildungen, Grafiken oder Tabellen mit der Kennzeichnung „eigene Darstellung“ entstammen, sofern nicht explizit anders gekennzeichnet, den Originaltexten der Expertisen. Abbildungen und Tabellen sind von den jeweiligen Autorinnen selbst erstellt worden.

Diesem Band zugrunde liegen die Originalfassungen der Expertisen und Stellungnahmen aus folgenden Veröffentlichungen:

KOMPETENZZENTRUM „PROFESSIONALISIERUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG HAUSHALTSNAHER DIENSTLEISTUNGEN“ (Hrsg.) (2015): Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen – Band 1. Expertisen für das Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen. Gießen.

KOMPETENZZENTRUM „PROFESSIONALISIERUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG HAUSHALTSNAHER DIENSTLEISTUNGEN“ (Hrsg.) (2015): Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen – Band 2. Stellungnahmen von hauswirtschaftlichen Berufsverbänden, Verbänden haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen, Verbraucherzentralen und verbraucherpolitisch ausgerichteten Verbänden im Auftrag des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD). Gießen.

# 1 Gleichstellungspolitische Aspekte haushaltsnaher Dienstleistungen – Potenziale haushaltsnaher Dienstleistungen im Übergang zu neuen Leitbildern und Arrangements geschlechtlicher Arbeitsteilung des traditionellen Ernährermodells

Sandra Ohrem

**In der Expertise wird der Status quo der Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland beschrieben und Potenziale haushaltsnaher Dienstleistungen auf dem Weg zu neuen Geschlechterarrangements jenseits des traditionellen Ernährermodells aufgezeigt. Dabei geht es auch darum, welchen Einfluss unterschiedlich ausgestaltete Care-Systeme hierauf nehmen können.**

## **Entwicklung und Folgen geschlechtskonstruierender Arbeitsteilung**

Der Wandel des Geschlechterverhältnisses und der damit verbundenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung werden öffentlich breit diskutiert (vgl. KURZ-SCHERF 2007: 269). Die Tätigkeiten im Haushalt werden derzeit überwiegend unentgeltlich von Frauen geleistet. Zur Korrektur dieser gesellschaftlichen Problemlage sollten politische Maßnahmen eingeleitet werden (vgl. EGNER 1952; RICHARZ 1991; VON SCHWEIZER 1991; MEIER 1997; OHREM, HÄUßLER, MEIER-GRÄWE 2013). Die Haushaltswissenschaften und die Frauenforschung sind eng miteinander verflochten: Während die Frauenforschung ihren Fokus zunächst auf die Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit zum Zweck ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit richtete, befasste sich die Haushaltswissenschaft in ihren Anfängen maßgeblich mit Themen des privaten Bereichs (vgl. BADIR 1992: 151; MEIER 1999: 157). Inzwischen haben sich diese beiden Wissenschaftsdisziplinen angenähert und richten ihren Blick auf das Ganze – die bezahlte Erwerbsarbeit und die unbezahlte Sorge- und Hausarbeit –, um gemeinsam nach einer neuen, geschlechtergerechten Organisation der verschiedenen Arbeitsformen zu suchen (vgl. AULENBACHER, WETTERER 2009: 7).

Mit dem Übergang zur Industriegesellschaft wurden Haushalts- und Erwerbsarbeit und damit Reproduktion und Produktion getrennt, geschlechtlich eindeutig zugeordnet und ökonomisch unterschiedlich bewertet. Diese Trennungslogik hat bis heute Bestand (vgl. THIESSEN 2004: 71). Diese kapitalistische Arbeitsorganisation brachte die unbezahlte Hausarbeit hervor, schränkte den Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen ein und förderte stattdessen die

Übernahme familialer Tätigkeiten durch die Mutter (vgl. DUDEN 2009: 21; BOCK, DUDEN 1977: 166; METZ-GÖCKEL, NYSSSEN 1990: 180). Schließlich wurde die hierarchisierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung über Jahrhunderte hinweg rechtlich reguliert sowie institutionell verstärkt und somit strukturell abgesichert. Bis heute wird sie durch patriarchalische Machtstrukturen in Politik, Kultur und Wirtschaft aufrechterhalten (vgl. FUNDER 2011: 164). Die geschlechtstypische Arbeitsteilung, in der Frauen Hauptverantwortliche für Familie und Haushalt sind, geht für sie jedoch mit massiven Nachteilen im Hinblick auf den Lebensstandard, die eigene berufliche Perspektive und die Alterssicherung einher. Folglich nimmt ihre Bereitschaft zur Familiengründung und zur Übernahme von Sorgearbeit für hilfe- und pflegebedürftige Familienangehörige ab (vgl. BECK-GERNSHEIM 1991, MEIER-GRÄWE 2010, 2013a, 2013b). Eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die eindimensional auf die Erwerbsarbeit fokussiert und die Hausarbeit weiterhin geringschätzt, provoziert eine Reproduktionskrise mit massiven Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft. Eine genderorientierte Arbeitsmarktpolitik müsste stattdessen als Gegenentwurf von einem Arbeitsbegriff ausgehen, der beide Arbeitsbereiche gleichwertig behandelt und sich zentral mit der Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern befasst. Dieser wiederum wäre in ein zukunftsfähiges wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Gesamtkonzept zu integrieren, wenn Geschlechtergerechtigkeit tatsächlich hergestellt werden soll.

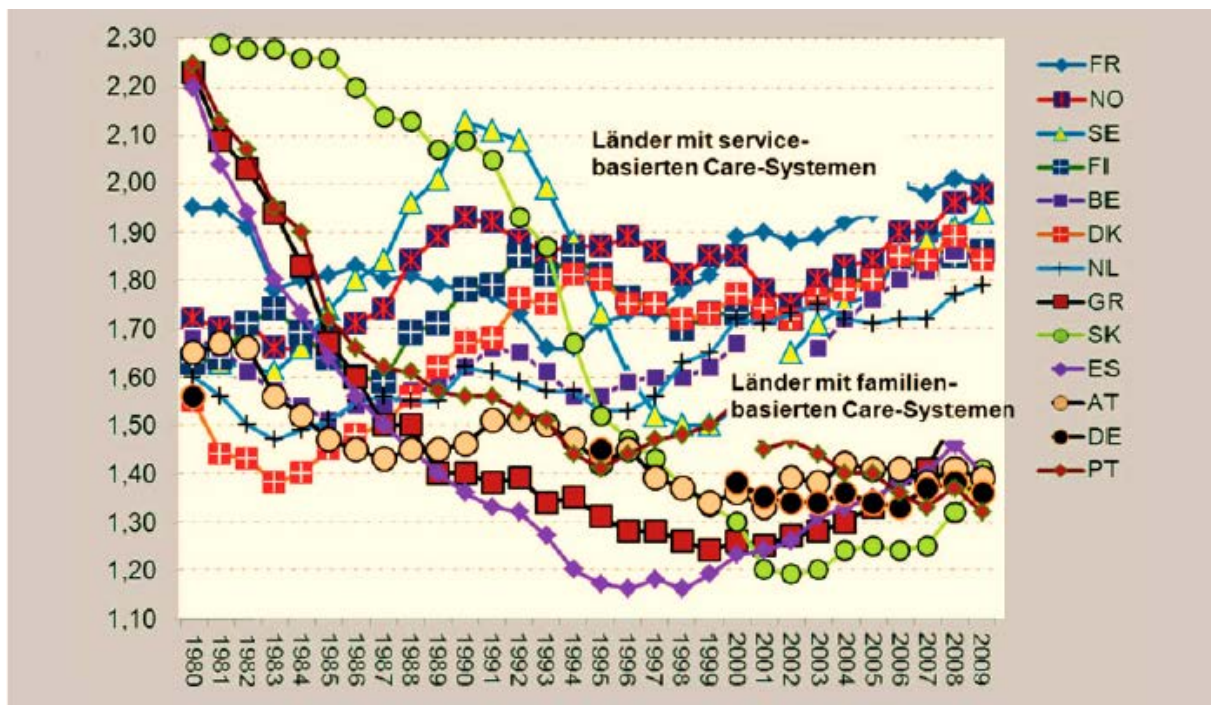
### **Geschlechtergerechtigkeit in unterschiedlichen Care-Systemen und ihre Folgen**

Der Global Gender Report des World Economic Forum (WEF) bewertet die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in rund 136 Ländern. Im Jahr 2013 wurde die Gleichstellung anhand von vier verschiedenen Kategorien untersucht: Gesundheit und Überlebenschancen, Bildungsweg, politische Teilhabe und ökonomische Chancen. Es zeigte sich, dass in keinem der untersuchten Länder tatsächlich Gleichstellung erreicht wurde. Die Bundesrepublik Deutschland verzeichnet sogar Rückschritte in der Gleichstellung, fiel sie doch seit 2006 von Platz 5 auf Platz 14 zurück (vgl. WEF 2013: 8 f.; PITZKE 2014: 1). Dies zeigt sich deutlich in den Bereichen: politische Teilhabe und ökonomische Chancen (vgl. KWASNIEWSKI 2014). Demgegenüber nehmen Island und die skandinavischen Länder im Gleichstellungsranking konstant die obersten Plätze ein (vgl. WEF 2013: 8 f.). Diese Länder verzeichnen darüber hinaus hohe Geburtenraten und hohe Frauenerwerbstätigkeiten. Eine vergleichende Analyse von Heintze weist einen Zusammenhang mit den Care-Systemen der einzelnen Länder nach, die sie in familienbasierte und servicebasierte Care-Systeme unterscheidet. Wie die Abbildung 1 zeigt, sind familienbasierte Care-Systeme in Deutschland oder Österreich durch einen massiven negativen demografischen Wandel geprägt, während in den nordischen Ländern, in denen servicebasierte Systeme vorherrschen, ein bemerkenswerter Anstieg der Geburtenrate zu verzeichnen ist (vgl. HEINTZE 2012: 8 ff.). Die adverse Entwicklung zwi-



schen den servicebasierten und familienbasierten Care-Systemen ist auf zwei Faktoren zurückzuführen: Zum einen wird deutlich, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Festhalten an traditionellen Geschlechterrollen und damit verbundenen geringen Frauenerwerbsquoten sowie einer geringen Geburtenrate besteht. Zum andern zeigt sich ein Effekt über die Vollwertigkeit der Arbeitsmarktintegration von Frauen (vgl. HEINTZE 2012: 10). Familienbasierte Care-Systeme untermauern eine geschlechtstypische Arbeitsteilung, in der der Mann die Familie ernährt und die Frau die Fürsorgearbeiten im Haushalt unentgeltlich übernimmt. Solche Systeme dementieren damit das Leitbild von geschlechtergerechten Lebensverläufen im modernen gesellschaftlichen Kontext, wie es auch im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung definiert worden ist (vgl. BMFSFJ 2011a: 158). Lernfähige Gesellschaften überwinden Strukturen, die der Erwerbsorientierung von Frauen entgegenstehen, indem sie sie durch die Professionalisierung von Pflege-, Betreuungs- und Sorgearbeiten, die in den Familien traditionell von Frauen erbracht werden, in eine öffentlich verantwortete Infrastruktur überführen. In Ländern, in denen ein neuer Gesellschaftsvertrag entstanden ist, der diese Care-Arbeiten in einem servicebasierten System zwischen den Geschlechtern wie den Familien und dem Staat partnerschaftlich austariert, ist es Frauen – und zunehmend auch Männern – möglich, Familie und Beruf gut zu vereinbaren (vgl. HEINTZE 2012: 10 f.).

**Abbildung 1: Zusammenhang von Geburtenrate und Care-System**



Quelle: Heintze 2012: 9.

## Reorganisation und Neubewertung von Arbeit – Bedeutsamkeit haushaltsnaher Dienstleistungen

In Deutschland wie auch in vielen anderen Industrienationen besteht nach wie vor eine starke Asymmetrie zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit. Die globalisierte Welt verstärkt diese aufgrund einer konsequenten Umverteilung der Sorgearbeit unter Frauen entlang transnationaler Sorgketten (in häufig irregulären Beschäftigungsverhältnissen) maßgeblich (vgl. LUTZ 2008: 208). Die Forderung nach einem neuen Arbeitsbegriff, der beide Arbeitsbereiche gleichwertig betrachtet, ist hier nach wie vor aktuell (vgl. OHREM, MEIER-GRÄWE 2012: 28). Ohne diesen Paradigmenwechsel werden über den Weltmarkt und illegale Haushaltsarbeiterinnen traditionelle Geschlechterzuständigkeiten und damit neotraditionalistische Fortschreibungen gesellschaftlicher Arbeitsteilungsmuster weiter erfolgen (vgl. LUTZ 2008: 208).

Deutschland weist innerhalb Europas zudem die höchste Alterung auf. „Double front care“-Familien, die Sorgearbeit sowohl für Kinder als auch für pflegebedürftige Angehörige leisten und dadurch an ihre physischen und psychischen Grenzen geraten, werden daher zunehmen. Ihnen fehlt es zudem an flexiblen, haushalts- und familienunterstützenden Diensten im Wohnumfeld (vgl. OHREM, HÄUßLER, MEIER-GRÄWE 2013: 235). Das Müttergenesungswerk verzeichnet eine zunehmende Prävalenz von Erschöpfungs- und Burn-out-Erscheinungen, Belastungsreaktionen und Schlafstörungen unter Müttern, die nach wie vor die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernehmen, und fordert daher Unterstützung für diese (vgl. MGW 2012: online). Vor diesem Hintergrund werden Forderungen nach einer neuen Arbeitsteilung zwischen Familie, Markt und Staat laut. Damit verbunden ist die Weiterentwicklung haushaltsnaher- und familienunterstützender Dienstleistungen, die als Grundlage für ein geschlechtergerechtes Arbeitsteilungsmuster dienen. Dazu gehört auch, dass die materiellen und zeitlichen Ressourcen für Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen neu vereinbart werden. Bisher führt die Orientierung am *adult worker model* jedoch lediglich zu einer Doppelbelastung von Frauen, statt eine egalitäre Aufteilung verschiedener Arbeitsbereiche hervorzubringen (vgl. FRASER 2001).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag lässt sich demnach nicht alleine über die Einbeziehung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erzielen. Vielmehr stellt sich die Frage, inwieweit die unbezahlte Familienarbeit und eine bezahlte Erwerbsarbeit zwischen den beiden Geschlechtern aufgeteilt werden (vgl. ALLMENDINGER, HAARBRÜCKER, FLIEGNER 2013: 52). Studien zufolge beklagen 70 % der befragten Frauen, dass sie den Löwenanteil der unbezahlten Arbeit übernehmen, seltener in Führungspositionen vertreten sind und für vergleichbare Arbeit schlechter entlohnt werden. Frauen, die Kinder bekommen, arbeiten meist in Teilzeit, während kinderlose Frauen in Vollzeit arbeiten und Karriere machen können (vgl. KIRSCH 2013: 132 ff.).

Als neues Arbeitsmodell, das eine egalitäre Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit vorsieht, könnte das *dual earner* bzw. *dual career model* dienen, das um das Verständnis einer neuen Vollzeit von 32 Stunden ergänzt wird. Darüber hinaus ist – wie bereits im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung formuliert wurde – eine Förderung von kompatiblen und qualitativ hochwertigen familienrelevanten Sach- und Humandienstleistungen unabdingbar, um geschlechtssegregierte Lebens- und Alltagszeiten zu bewältigen (vgl. BMFSFJ 2011a: 173). Darüber hinaus stellen diese Dienstleistungen ein unerlässliches Element dar, um die traditionalisierten Geschlechterrollen zu verabschieden, indem der Beruf, die Familie sowie das persönliche und soziale Umfeld in eine konstante Balance gebracht werden sollten (vgl. HEINTZE 2012: 12). Zum einen kann durch haushaltsnahe Dienstleistungen eine zeitliche Entlastung der Familie erreicht werden, wodurch die freie zur Verfügung stehende Zeit in die Berufsgestaltung investiert werden kann (vgl. BMFSFJ 2011b: 1). Zum anderen unterstützen haushaltsbezogene Dienstleistungen „nicht nur die eigenverantwortliche, flexible und gleichberechtigte Gestaltung des Alltags und der Lebensverläufe von erwachsenen Frauen und Männern zwischen Beruf und Familie, sondern schaffen auch eine Vielzahl von rationalisierungsresistenten Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich“ (BMFSFJ 2011a: 173).

## **Fazit**

Wie die Ausführungen zeigen, ist eine egalitäre Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern in Deutschland nach wie vor nicht gegeben. In Anbetracht des hohen Bildungsniveaus von Frauen in der Bundesrepublik sind Nejustierungen – schwerpunktmäßig in der Arbeitsmarkt-, Steuer- und Sozialpolitik – unumgänglich, um letztendlich eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Wie bereits dargestellt, bringen haushaltsnahe Dienstleistungen nicht nur Vorteile mit sich, sondern können, wenn sie irregulär erbracht werden, auch dazu beitragen, dass sich existierende konventionelle Geschlechterrollen konsolidieren. Demzufolge ist ein Professionalisierungsprozess von haushaltsnahen Dienstleistungen auf höchster Ebene zwingend erforderlich, um einer „*Refeudalisierung*“ von Abhängigkeits- und Beschäftigungsbeziehungen entgegenzutreten (vgl. GATHER, GEISSLER, RERRICH 2002). In Bezug auf die alternde Gesellschaft in Deutschland ist eine Kooperation zwischen den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten im Care-Bereich und der medizinischen Versorgung (Cure) mehr denn je gefragt –, akademische Abschlüsse und damit auch die universitäre Ausbildung von Haushaltswissenschaftlerinnen und Haushaltswissenschaftlern bilden hier die Basis guter Versorgungsarrangements. Um schließlich eine geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu erzielen, bedarf es eines umfassenden servicebasierten Care-Systems, bei dem neben Kindertagesstätten und Ganztagschulen auch Alten- und Pflegeheime mit integriert werden. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind konsequenterweise ein unverzichtbarer Bestandteil eines solchen strukturellen Gesamtkon-

zepts im Übergang zu neuen Leitbildern und Geschlechterarrangements jenseits des traditionellen Ernährermodells.

## Literatur

- ALLMENDINGER, JUTTA; HAARBRÜCKER, JULIA; FLIEGNER, FLORIAN (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Online: <http://www.brigitte.de/producing/pdf/fads/Discussion-Paper-2013.pdf> (Zugriff am 15.01.2014).
- AULENBACHER, BRIGITTE; WETTERER, ANGELIKA (2009): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- BADIR, DORIS (1992): Haushaltswissenschaften und Feminismus. Hauswirtschaft und Wissenschaft, 46. Jahrgang, 4: S. 149–161.
- BECK-GERNSHEIM, ELISABETH (1991): Frauen – die heimliche Ressource der Sozialpolitik? – Plädoyer für andere Formen der Solidarität. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes, 44. Jahrgang, 2: S. 58–66.
- BMFSFJ – BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011a): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- BMFSFJ – BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011b): Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“. Berlin.
- BOCK, GISELA; DUDEN, BARBARA (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen. Berlin, S. 118–199.
- DUDEN, BARBARA (2009): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Ein Rückblick. Olympe, Feministische Arbeitshefte zur Politik (30): S. 16–26.
- EGNER, ERICH (1952): Der Haushalt. Darstellung seiner volkswirtschaftlichen Gestalt. Berlin: Duncker & Humblot.
- FRASER, NANCY (2001): Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Fraser, Nancy (Hrsg.): Die halbierte Gerechtigkeit. Gender Studies. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 67–102.
- FUNDER, MARIA (2011): Soziologie der Wirtschaft. Eine Einführung. München: Oldenbourg Verlag.
- GATHER, CLAUDIA; GEISLER, BIRGIT; RERRICH, MARIA S. (Hrsg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- GOTTSCHALL, KARIN; SCHRÖDER, TIM (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: WSI-Mitteilungen (3): S. 160–170.
- HEINTZE, CORNELIA (2012): Auf der Highroad – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland. Expertise im Auftrag des Forums Politik und Gesellschaft und der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Bonner Universitäts-Buchdruckerei.
- KIRSCH, CLAUDIA (2013): „Die jungen Frauen stehen gewaltig unter Druck“ – Interview mit Jutta Allmendinger, Brigitte 20/2013. Online: <http://www.britte.de/producing/pdf/fads/BRIGITTE-Dossier-2013.pdf> (Zugriff am 16.07.2014).
- KURZ-SCHERF, INGRID (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 269–284.
- KWASNIEWSKI, NICOLAI (2014): Frauen in Führungspositionen. Nur jede fünfte Bundesbehörde hat eine Chefin. Online: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/frauen-an-der-spitze-nur-jede-fuenfte-bundesbehoerde-hat-chefin-a-957766.html> (Zugriff am 24.03.2014).
- LUTZ, HELMA (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. 2. überarbeitete Auflage. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.
- MADÖRIN, MASCHA (2000): Arbeitspolitik für alle – kritische Punkte aus feministischer Sicht. In: Ulrich, Peter; Maak, Thomas; Dietschy, Beat (Hrsg.): Arbeitspolitik für alle. Eine Debatte zur Zukunft der Arbeit, Bern/Stuttgart/Wien: Verlag Paul Haupt, S. 67–80.
- MEIER, UTA (Hrsg.) (1997): Vom Oikos zum modernen Dienstleistungshaushalt. Der Strukturwandel privater Haushaltsführung. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- MEIER, UTA (1999): Haushaltswissenschaften. In: Jansen, Birgit et al. (1999): Soziale Gerontologie. Weinheim: Beltz-Verlag, S. 155–170.
- MEIER-GRÄWE, UTA (2010): Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu bewerten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Lebenslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.) (2010): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 245–267.
- MEIER-GRÄWE, UTA (2013a): Die Systemrelevanz generativer Sorgearbeit. Oder: Was kommt

- nach dem Töchterpflegepotential? In: Hauswirtschaft und Wissenschaft (3): S. 24–30.
- MEIER-GRÄWE, UTA (2013b): Abgerechnet wird zum Schluss. Was uns die Ungleichheit kostet. Böll (2): S. 8–9.
- METZ-GÖCKEL, SIGRID; NYSSSEN, ELKE (1990): Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- MGW – MÜTTERGENESUNGSWERK (2012): Mütter heute öfter erschöpft und krank. Pressekonferenz des Müttergenesungswerkes. Online: <http://www.muettergenesungswerk.de/DesktopDefault.aspx?cotent=article&ID=979&mid=1841> (Zugriff am 29.05.2013).
- OHREM, SANDRA; HÄUSSLER, ANGELA; MEIER-GRÄWE, UTA (2013): Von der Nationalökonomie zur Care-Ökonomie – Geschlechtergerechte Arbeitsteilung und ihre Bedeutung für nachhaltige Wirtschaftskonzepte. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften, Band 54, S. 227–248.
- OHREM, SANDRA; MEIER-GRÄWE, UTA (2012): Jenseits der Nationalökonomie ... – Welches Wirtschaftskonzept brauchen Haushalt und Familie im 21. Jahrhundert? Haushalt in Bildung und Forschung (2): S. 22–34.
- PITZKE, MARC (2014): WEF-Gleichstellungsbericht: Frauen bleiben weltweit benachteiligt. Online: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/gender-gap-report-frauen-bleiben-weltweit-benachteiligt-a-929899.html> (Zugriff am 03.04.2014).
- RICHARZ, IRMINTRAUT (1991): Oikos, Haus und Haushalt. Ursprung und Geschichte der Haushaltsökonomie. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- SCHWEITZER VON, ROSEMARIE (1991): Einführung in die Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart: UTB.
- THIESSEN, BARBARA (2004): Die Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: VS-Verlag.
- WEF – WORLD ECONOMIC FORUM (2013): The Global Gender Gap Report 2013. Online: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf) (Zugriff am 20.03.2014).

## 2 Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive

Claudia Weinkopf

**Die Expertise deckt die Widersprüchlichkeit des Professionalisierungsverlaufs haushaltsnaher Dienstleistungen aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive auf. Ein Vergleich mit den Nachbarländern Frankreich und Belgien eröffnet den Blick auf Potenziale verschiedener Förderansätze für die Marktentwicklung haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland.**

### Rückblick

In Deutschland sind seit den 1990er-Jahren eine Vielzahl an Dienstleistungsunternehmen und -agenturen gegründet worden, um privaten Haushalten haushaltsbezogene Dienstleistungen anzubieten. Dies geschah häufig mithilfe öffentlicher Anschubfinanzierung und dem Ziel, benachteiligte Arbeitslose in ein Beschäftigungsverhältnis zu überführen. Die Preise für die Dienstleistungen waren – je nach Umfang der öffentlichen Förderung und der Zielgruppe der Dienstleistungen – sehr unterschiedlich (vgl. BITTNER, STRAUF, WEINKOPF 1999: 37). Nachdem die öffentliche Unterstützung eingestellt worden war, konnten diese Projekte häufig nicht mehr fortgeführt werden. Lediglich einige Dienstleistungsagenturen sowie einige privatwirtschaftliche Dienstleistungsunternehmen existieren heute noch. Eine Erklärung für die dauerhafte Etablierung privatwirtschaftlicher Initiativen am Markt dürfte die Einführung, Ausweitung und Weiterentwicklung steuerlicher Förderungen seit 1997 sein, die Privathaushalten Steuerersparnisse erbringen. Seit Anfang der 2000er-Jahre wurden in einer „zweiten Welle“ der Förderung Projekte mit Zeitarbeitsunternehmen angestoßen und in einigen Bundesländern – wie dem Saarland – oder in Regionen Zuschüsse für die Erbringung legaler haushaltsbezogener Dienstleistungen durch Unternehmen eingeführt (vgl. MINISTERIUM FÜR ARBEIT, FAMILIE, PRÄVENTION, SOZIALES UND SPORT SAARLAND 2011).

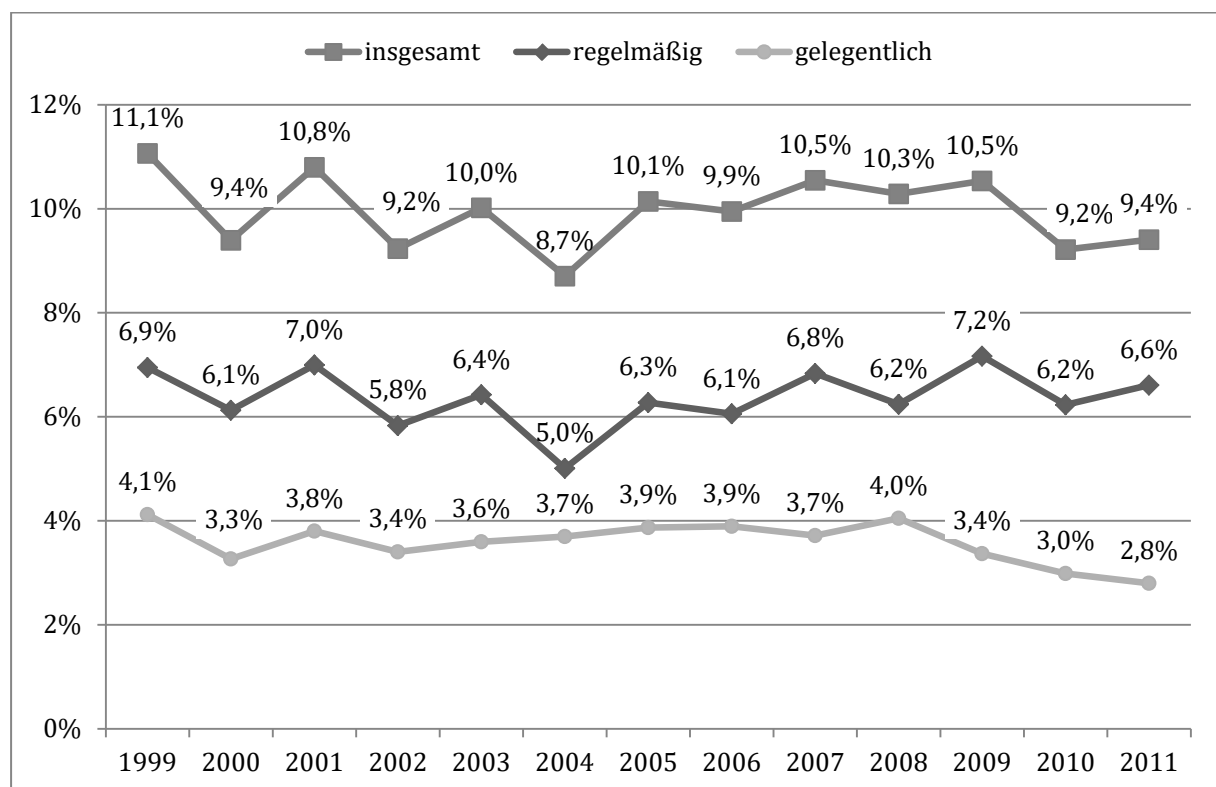
### Stand der Inanspruchnahme und des Angebots an haushaltsbezogenen Dienstleistungen

Bis zum jetzigen Zeitpunkt liegen keine statistischen Informationen darüber vor, in wie vielen Privathaushalten bezahlte haushaltsnahe Dienstleistungen genutzt werden, oder inwieweit selbst Haushaltshilfen beschäftigt werden. Aus diesem Grunde stützt sich die folgende Status-quo-Analyse vor allem auf Ergebnisse repräsentativer Befragungen: Nach Angaben des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) schwankt seit 1999 die Inanspruchnahme



von Haus-haltshilfen jährlich: Im Jahr 1999 bekamen 11,1 % der Privathaushalte Unterstützung von einer Haushaltshilfe. Ein Tiefpunkt wurde im Jahr 2004 erreicht, als nur 8,7 % der Privat-haushalte auf Hilfe durch eine Haushaltshilfe zurückgegriffen haben. Im Jahr 2011 – dem letzten Jahr, für das Zahlen vorliegen – waren es 9,4 % der Privathaushalte. Wie die Abbildung 1 verdeutlicht, unterliegt der Anteil der Privathaushalte, die *regelmäßig* auf die Hilfe von Haushaltshilfen zurückgreifen, Schwankungen. Es ist keine wachsende Inanspruchnahme erkennbar. Der Anteil solcher, die *gelegentlich* eine Haushaltshilfe nutzen, ist im Zeitverlauf gesunken. Diese Ergebnisse des SOEPs überraschen insofern, als dass die Anzahl der privaten Haushalte, die bei der Minijob-Zentrale einen Minijob angemeldet haben, in den letzten Jahren angestiegen ist. Der Grund für diese Divergenz bleibt unklar.

**Abbildung 2: Anteil der Haushalte, die nach eigenen Angaben eine Haushaltshilfe haben (gelegentlich, regelmäßig und insgesamt), 1999–2011**



Quelle: Eigene Auswertung des SOEP 2011 (Thorsten Kalina).

Eine andere Befragung wurde 2010 vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführt. Laut dieser Studie nahmen im Jahr 2010 rund 12 % aller Haushalte nach eigenen Angaben haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch. Nach Ergebnissen des SOEP soll der Anteil der Nutzerinnen bzw. Nutzer haushaltsnaher Dienstleistungen für das gleiche Jahr hingegen nur 9,2 % betragen haben. Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Studienergebnis-

sen besteht bezüglich der Berechnung der Entwicklung der Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen: Während in der Allensbach-Studie zwischen 2008 und 2010 ein Anstieg der Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen konstatiert wird, soll laut dem SOEP im gleichen Zeitraum ein Rückgang stattgefunden haben (vgl. PROGROS 2012: 37). Die Unterschiede der Studienergebnisse sind möglicherweise auf unterschiedliche Definitionen von *haushaltsnahen Dienstleistungen* zurückzuführen. Auch die genaue Zahl der aktuell im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen tätigen Unternehmen und Beschäftigten lässt sich aus vorhandenen Statistiken oder Befragungen nicht entnehmen – auch hier weichen die Ergebnisse z. T. deutlich voneinander ab, was wiederum auf unterschiedliche Abgrenzungen und Methoden zurückzuführen ist. Laut Prognos werden zwei Drittel der haushaltsnahen Dienstleistungen nicht auf legalem Weg geleistet, wobei der Anteil der Schwarzarbeit in den alten Bundesländern erheblich höher liegt als in den neuen Bundesländern (vgl. PROGROS 2012: 25, 57). Der Preis für haushaltsnahe Dienstleistungen lag durchschnittlich bei 22,18 € inklusive Mehrwertsteuer (vgl. BECKER, EINHORN, GREBE 2012: 51), wobei er in Westdeutschland deutlich über dem in Ostdeutschland lag. Gemäß der Daten des SOEP und der Allensbach-Studie nehmen Privathaushalte mit älteren oder pflegebedürftigen Personen sowie solche mit hohem Einkommen haushaltsnahe Dienstleistungen überdurchschnittlich oft in Anspruch (vgl. SCHUPP, SPIEB, WAGNER 2006, 2007; PROGROS 2012: 26). Unklar bleibt, inwiefern Familien mit Kindern haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen: Nach Ergebnissen des SOEP nahmen Familien ohne Kinder haushaltsnahe Dienstleistungen häufiger als Familien mit mindestens einem Kind in Anspruch (vgl. SCHUPP, SPIEB, WAGNER 2006, 2007). Demgegenüber kommt Wippermann (2012) zu dem Ergebnis, dass Mütter und Väter haushaltsnahe Dienstleistungen häufiger als Kinderlose in Anspruch nehmen. Auch diese Unterschiede können möglicherweise auf methodische Unterschiede zurückgeführt werden.

### **Konträre Interessen im Hinblick auf die Marktentwicklung haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland**

Die Ziele der bisher erbrachten Initiativen zur Entwicklung und Förderung legal und professionell erbrachter haushaltsnaher Dienstleistungen können teilweise nicht miteinander vereinbart werden. So erfolgte die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen in den 1990er-Jahren vor allem im Kontext arbeitsmarktpolitischer Förderprogramme. Allerdings konnte in diesem Rahmen kein breites und marktfähiges Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen entstehen. Weiterhin wurde in der Vergangenheit auch die Bedeutung der erbrachten Qualität sowie die Qualitätsanforderungen der Kunden und Kundinnen unterschätzt (vgl. BOFINGER et al. 2006): Die Annahme, die Erfahrungen, die aus der eigenen Haushaltsführung resultieren, reichten für die Erbringung haushaltsnaher Dienstleistungen aus, bewahrheitete

sich nicht. Die Trivialisierung haushaltsnaher Dienstleistungen ist auch in der Hinsicht kontraproduktiv, als dass so die gesellschaftliche Wertschätzung für diese nicht gesteigert wird. Aufseiten der Kundinnen und Kunden würde eine höhere Wertschätzung jedoch die Bereitschaft steigern, haushaltsnahe Dienstleistungen kostendeckend zu entlohnen. Aufseiten der Beschäftigten würde sie das Arbeitsfeld der haushaltsnahen Dienstleistungen attraktiver werden lassen. Daneben stellt sich die Frage, ob haushaltsnahe Dienstleistungen sozial- sowie verteilungspolitisch problematisch sind: Diskutiert wird in dem Zusammenhang beispielsweise, ob nicht nur Wohlhabende durch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen profitieren. Dementsprechend sollten Lösungen gefunden werden, die es auch Familien bzw. Haushalten mit geringem Einkommen ermöglichen, haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen. Möglichkeiten liegen in der Bereitstellung kostengünstiger oder kostenfreier haushaltsnaher Dienstleistungen. Weiterhin könnten nach familien- und sozialpolitischen Kriterien Gutscheine für legal geleistete Dienstleistungen vergeben werden.

### **Im Vergleich: Haushaltsnahe Dienstleistungen in Frankreich und Belgien**

Im Gegensatz zu Deutschland verfügen Frankreich und Belgien über einen erweiterten Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen. Dieser Markt kennzeichnet sich durch die Existenz von verschiedenen Gutscheinsystemen aus.

In **Frankreich** sind rund 3 % der Erwerbstätigen im privaten Haushalt bzw. im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen tätig, während es in Deutschland lediglich ca. 0,6 % sind. Es können Dienstleistungsschecks erworben werden, mit denen familienbezogene Dienstleistungen, Tagesmütter und Kinderbetreuungseinrichtungen bezahlt werden können (vgl. EKERT 2011). Sie sind in hohem Maße steuerlich absetzbar. Unternehmen können ihren Beschäftigten solche Gutscheine überlassen und dabei ebenfalls steuerlich geltend machen (vgl. PROGOS 2012: 45). Verteilt werden diese Dienstleistungsschecks durch die nationale Agentur für personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen (*ANSP*, kurz für *L'Agence nationale des services à la personne*). Diese hat weiterhin die Aufgabe, den Markt haushaltsnaher Dienstleistungen zu professionalisieren, neue Arbeitsplätze in diesem Bereich zu schaffen und die Qualität der Dienstleistungen zu steigern (vgl. EKERT 2011).

**Belgien** konzentriert sich – im Gegensatz zu Frankreich – auf die Förderung und Bereitstellung von haushaltsnahen Dienstleistungen durch registrierte Träger bzw. Organisationen, wie beispielsweise Zeitarbeitsagenturen oder auch private Unternehmen. Das belgische System zielt darauf ab, Beschäftigungsoptionen für benachteiligte Arbeitslose im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich zu erschließen, die Schwarzarbeit in diesem Sektor zu verdrängen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen wird in hohem Maße subventioniert. Dank dieses Systems konnte der

Schwarzarbeitsmarkt in diesem Segment ausgetrocknet werden. Außerdem stieg die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen: über 10 % der Bevölkerung nutzen sie. Kritisch diskutiert wird, ob das System die Zuwanderung fördert und ob reguläre Arbeitsplätze von geförderten verdrängt werden. Weiterhin wird darauf aufmerksam gemacht, dass zwei Hauptzielsetzungen des Systems – die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Arbeitslose sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – schwierig miteinander zu vereinbaren sind: Während in Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit eine hohe Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen im Rahmen des Schecksystems besteht, sind nur wenige Beschäftigte verfügbar, um diese zu erbringen. Umgekehrt ist in anderen Regionen das Arbeitsangebot für solche Dienstleistungen hoch, während die Nachfrage aufgrund hoher Arbeitslosigkeit gering ist (vgl. PETEGHEM, PAUWEIS, RAMIOULT 2011: 7, 16 f).

### **Anreize für eine Markterschließung von haushaltsnahen Dienstleistungen in Deutschland**

Die vorgestellten Systeme unserer Nachbarländer lassen sich nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragen, geben jedoch Anreize, wie haushaltsnahe Dienstleistungen hierzulande gefördert werden könnten. Allerdings sind sie fiskalisch sehr kostenaufwendig. Außerdem ist in Frankreich die Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten in das Fördersystem mit eingebunden, was die Vergleichbarkeit erschwert. Aktuell unterscheiden sich die drei Länder erheblich im Hinblick auf ihr Steuerrecht: In Frankreich und Belgien können haushaltsnahe Dienstleistungen in höherem Umfang steuerlich geltend gemacht werden als in Deutschland. Daneben verzeichnet Deutschland die höchste reguläre Umsatzsteuer für haushaltsnahe Dienstleistungen (vgl. EKERT 2011).

Das belgische Dienstleistungsschecksystem ist theoretisch auf Deutschland übertragbar. Allerdings stellt sich die Frage, ob sich Subventionen dieser Höhe politisch umsetzen ließen und ob sie gesellschaftlich akzeptiert würden. Durch Subventionen ließen sich die Preise für haushaltsnahe Dienstleistungen senken. Fraglich ist allerdings, ob es genügend Beschäftigte gibt, die haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen können. Weiterhin würde eine hohe Subventionierung nicht zu der gewünschten gesellschaftlichen Wertschätzung von haushaltsnahen Dienstleistungen führen. Vor diesem Hintergrund ist eine hohe Subventionierung von haushaltsnahen Dienstleistungen zu hinterfragen. Ferner stellt sich die Frage, wie Familien bzw. älteren Menschen mit niedrigem Einkommen der Zugang zu haushaltsbezogenen Dienstleistungen gewährt werden kann (vgl. WEINKOPF 2006). Die Einführung zweckgebundener Gutscheine, die nur für legal erbrachte haushaltsnahe Dienstleistungen eingesetzt werden könnten, böte hierbei einen guten Ausgangspunkt unter weiteren. Ein Markteinfüh-

rungsprozess haushaltsnaher Dienstleistungen sollte durch Öffentlichkeitsarbeit flankiert werden, um die Risiken illegal erbrachter haushaltsnaher Dienstleistungen aufzuzeigen und um legale Formen bekannt zu machen. Weiterhin würde eine stärkere Bündelung und Vernetzung von Angeboten sowie der Aufbau einer zentralen bundesweiten Online-Datenbank den Zugang potenzieller Kundinnen und Kunden erleichtern und die Transparenz der bestehenden Angebote erhöhen (vgl. REINECKE ET AL. 2011: 16).

## Literatur

- BECKER, CARSTEN; EINHORN, ANNIKA; GREBE, TIM (2012): Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland – Angebotsbedingungen, Strukturen, Perspektiven. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- BITTNER, SUSANNE; STRAUF, SIMONE; WEINKOPF, CLAUDIA (1999): Erfahrungen von Dienstleistungspools und Vermittlungsagenturen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 1999–05.
- BOFINGER, PETER; DIETZ, MARTIN; GENDERS, SASCHA; WALWEI, ULRICH (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit. O.O.
- EKERT, STEFAN (2011): THE FRENCH STRATEGY: The Borloo-Plan as the French Success Story. In: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (Hrsg.): Creating Formal Employment Relationships in the Domestic Services Sector: Successful Strategies: S. 11–14.
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT, FAMILIE, PRÄVENTION, SOZIALES UND SPORT SAARLAND (2011): Grundsätze zur Förderung von Agenturen für haushaltsnahe Arbeit (AhA-Fördergrundsätze) vom 20.10.2011. Saarbrücken.
- PETEGHEM, JAN VAN; PAUWELS, FERNANDO; RAMIOULT, MONIQUE (2011): Formalising domestic cleaning work. The Belgian service voucher system. Walqing social partnership series 2011.21. Leuven.
- PROGNOS (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen. Endbericht. Basel/Berlin.
- REINECKE, MEIKE; GESS, CHRISTOPHER; STEGNER, KRISTINA; KRÖBER, ROBERT (2011): Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“ im Auftrag des BMFSFJ. Berlin.
- SCHUPP, JÜRGEN; SPIEB, KATHARINA; WAGNER, GERT G. (2006): Beschäftigungspotenziale in privaten Haushalten nicht überschätzen. DIW-Wochenbericht (4): S. 45–52.
- SCHUPP, JÜRGEN; SPIEB, KATHARINA; WAGNER, GERT G. (2007): Familienbezogene Dienstleistungen stärker an den Familien ausrichten. In: Dilger, Alexander; Gerlach, Irene; Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 185–205.
- WEINKOPF, CLAUDIA (2006): Haushaltsnahe Dienstleistungen für Ältere. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Produkte, Dienstleistungen und Verbraucherschutz für ältere Menschen. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung, Band 4, Münster: Lit., S. 155–219.

WIPPERMANN, CARSTEN (2012): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. Eine repräsentative Untersuchung vom DELTA-Institut für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

### 3 Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen – aus berufspädagogischer Perspektive

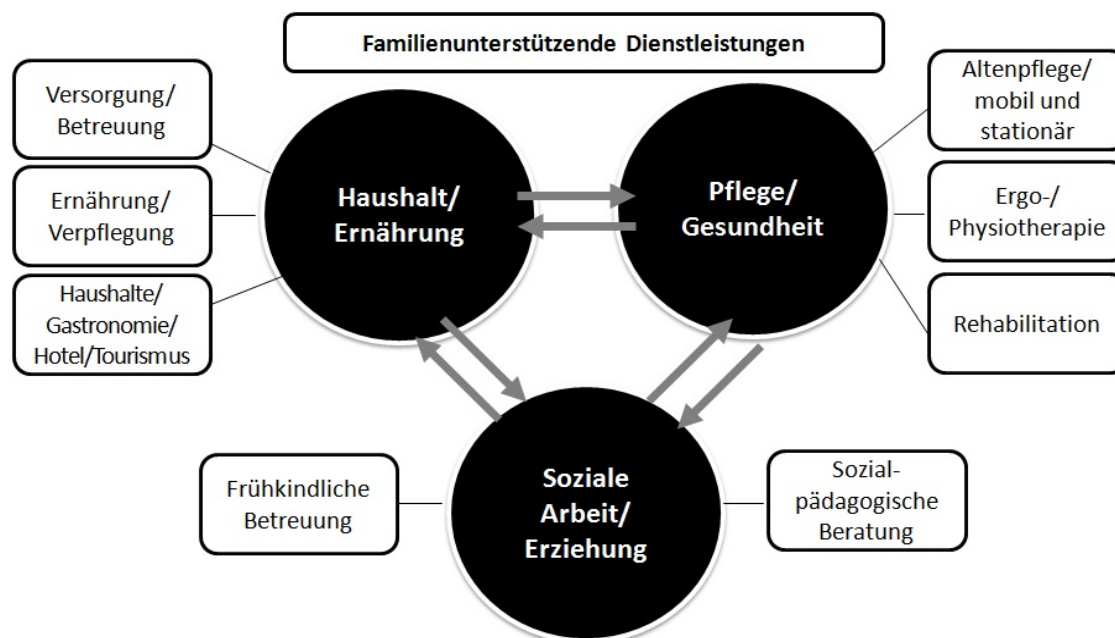
Marianne Friese

Die Expertise beleuchtet das Wachstum des Beschäftigungssegments haushaltsnaher Dienstleistungen und den damit einhergehenden Qualifizierungsbedarf. Anschließend werden die Berufssystematik haushaltsnaher Dienstleistungen sowie hauswirtschaftliche Bildungsgänge vorgestellt und auf ihre Professionsbedarfe hin überprüft.

#### Personenbezogene Dienstleistungsberufe und deren Nahtstellen

Die haushaltsnahen Dienstleistungsberufe sind dem Feld der personenbezogenen Dienstleistungsberufe einzuordnen. Diese werden laut der Kultusministerkonferenz in vier berufliche Fachrichtungen untergliedert: Ernährung und Hauswirtschaft, Gesundheit und Pflege, Körperpflege sowie Erziehung und Soziales (KMK 2007). In der nachstehenden Abbildung sind die personenbezogenen Berufsfelder sowie ihre Interdependenzen dargestellt.

Abbildung 3: Nahtstellen zwischen personenbezogenen Berufsfeldern



Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund der zunehmenden Erwerbsarbeit von Frauen sowie demografischer Veränderungen werden familienunterstützende Dienstleistungen verstärkt nachgefragt. Die Abbildung zeigt, dass personenbezogene Berufe im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft eine



Fülle neuer Tätigkeitsprofile und Schnittstellen hervorbringen. Diese sind bei der Neugestaltung von Ausbildungscurricula und Kompetenzkonzepten zu berücksichtigen. Dabei werden Qualifikationen auf allen Niveaustufen der beruflichen Bildung gebraucht, um ein weites Spektrum an Dienstleistungen in Privathaushalten, öffentlichen Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen zu erbringen. Hierzu zählen neben bezahlter und marktförmig erbrachter Haushaltsarbeit im Privathaushalt beispielsweise auch ambulante Pflegedienste, Dienste in Seniorenheimen und Wohngemeinschaften für Patientinnen und Patienten mit Behinderung sowie Dienste in der Gemeinschaftsverpflegung für Kinder in Kindertagesstätten und Ganztagschulen (vgl. MEIER-GRÄWE 2013; FRIESE 2010: 316; KETTSCHAU 2010: 777; BRUTZER 2013: 135). Insbesondere an den Nahtstellen personenbezogener Dienstleistungsberufe können neue Qualifikationszuschnitte entwickelt werden: So können ehemals getrennte hauswirtschaftliche Betreuungs- und Versorgungsleistungen sowohl räumlich als auch personell zusammengeführt und „aus einer Hand“ geleistet werden, zum Beispiel die Erstellung von Mahlzeiten, Reinigung von Räumen, das Basteln von Dekorationen oder die Erstellung von Haushaltsplänen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern einer Gemeinschaft (vgl. KETTSCHAU 2010: 776).

### **Ausbildungssituation und Ausbildungsbedarfe**

Das Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft bietet auf allen fünf Qualifikationsebenen Aus- und Weiterbildungsangebote an (vgl. BRUTZER 2013: 93). Die vielschichtigen Möglichkeiten für hauswirtschaftliche Aus- und Weiterbildung werden gegenwärtig nur begrenzt nachgefragt – die Zahl der Auszubildenden nimmt im Bereich Hauswirtschaft ab. Dies liegt unter anderem an der geringen gesellschaftlichen Wertschätzung für hauswirtschaftliche Tätigkeiten, ihrer geschlechtsspezifischen Zuschreibung, den unklaren Berufsbezeichnungen sowie den prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Vor dem Hintergrund der sich stetig wandelnden beruflichen Anforderungen gewinnen Weiterbildungsberufe für haushaltsnahe Dienstleistungen an Bedeutung. Im Segment der Weiterbildung wird unterschieden zwischen Aufstiegsweiterbildungen und Anpassungsweiterbildungen. Aufstiegsweiterbildungen setzen eine grundständige hauswirtschaftliche Fachausbildung voraus und sollen zu Übernahme von Führungsaufgaben, wie beispielsweise der Weiterbildung zur Meisterin bzw. zum Meister in der Hauswirtschaft, befähigen (vgl. FRIESE, BRUTZER 2012). Anpassungsweiterbildungen sind thematisch breit angelegt. Sie reichen von Weiterbildungen zu zielgruppenspezifischen Anforderungen in der Hauswirtschaft bis hin zu betriebswirtschaftlichen Schulungen und werden von vielfältigen Anbietern der öffentlichen und privaten Erwachsenenbildung wie auch von hauswirtschaftlichen Fachverbänden angeboten (vgl. BRUTZER 2013: 102). Sie können Frauen und Männer nach Unterbrechung ihrer

Erwerbstätigkeit dazu befähigen, wieder in den Beruf einzusteigen, wodurch Beschäftigungspotenziale aktiviert werden. Allerdings erwächst daraus die Notwendigkeit, weiterführende Module, Kurse und Nachqualifikationen für neue Tätigkeitssegmente, wie z. B. für den Privathaushalt, zu entwickeln (vgl. FRIESE, BRUTZER 2010).

Aktuell existieren in der Hauswirtschaft vielfältige Bildungsgänge auf allen Niveaustufen und in allen Segmenten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Der Rückgang der Ausbildungszahlen und der Attraktivitätsverlust hauswirtschaftlicher Ausbildungen deuten allerdings auf dringende ordnungsrechtliche, curriculare und fachdidaktische Reformbedarfe hin. Insbesondere die ordnungsrechtliche Heterogenität, das mangelhafte Monitoring und die fehlende Standardisierung in personenbezogenen und haushaltsnahen Ausbildungs- und Berufsstrukturen tragen wesentlich zu bestehenden Qualitäts- und Professionsdefiziten bei bzw. verfestigen diese. Die Gesamtanalyse der Bildungsgänge und der Ausbildungssituation in hauswirtschaftlichen Berufen zeigt demnach vielschichtige Problemlagen auf.

### **Reformbedarfe in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen**

Uneinheitliche Ausbildungsstandards und Qualifikationsprofile, Heterogenität und Zersplitterung der Ausbildungsordnungen sowie fehlende Praxisanteile zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz verhindern die Professionalisierung personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe. Der Vereinheitlichung und Bereinigung der Ausbildungsordnungen und Berufsbezeichnungen sowie der Neujustierung und Tarifgestaltung personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten sollte demnach eine hohe Priorität beigemessen werden. Wichtig ist auch die Entwicklung und Implementierung geeigneter Instrumente zur Qualitätssicherung. Darüber hinaus sind aufgrund des steigenden Bedarfs an haushaltsnahen Dienstleistungen und an neuen Qualifikations- und Berufsprofilen neue curriculare Konzepte zu entwickeln – insbesondere an den Nahtstellen zwischen personenbezogenen Berufsfeldern. Diese sollten zugleich eine horizontale Durchlässigkeit zwischen den Berufsfeldern sowie eine hohe fachliche Spezialisierung erlauben (vgl. FRIESE 2007; HEß, SPÖTTL 2008).

In der Vergangenheit wurden personenbezogene Dienstleistungsberufe eher als „semi-professionelle Frauenberufe“ (RABE-KLEBERG 1997) angesehen. Ein zentrales Desiderat in der Professionsdebatte personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe ist es, solche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen aufzulösen sowie die Konstruktion vom Sorgen als unentgeltlich erbrachte Familienarbeit oder als semi-professionelle berufliche Tätigkeit abzubauen. Dies gilt auch für die Ausbildung. Gegenwärtig entsteht ein handlungs- und wissensbasierter Professionsbegriff, der auf das Können, Wissen und Tun der beruflich Handelnden zurückgreift. Anstelle des semi-professionellen Status von personenbezogenen

Tätigkeiten, des Etiketts von „Jede-Frau-Tätigkeit“, der Diffusität und der fehlenden Standardisierung tritt dann Professionalisierung in personenbezogenen Bereichen. Aus fachdidaktischer Perspektive sind Lernsituationen der beruflichen Praxis mit schulischem Unterricht zu verbinden, denn kompetenzbasierte Qualifikationen werden wesentlich in der Verbindung von theoretischer und praktischer Ausbildung und auf Basis arbeitsplatz-basierter Lernens erlernt. Professionalisierung vollzieht sich als Prozess, der an das beruflich handelnde Individuum und seine berufsbiografisch erworbenen Kompetenzen gebunden ist (vgl. DEGENKOLB 2007). Weiterhin besteht die Möglichkeit, die bislang im berufspädagogischen Diskurs vernachlässigten Alltags- und Lebensführungskompetenzen für die Berufsbildung und für personenbezogene Ausbildungsfelder neu auszugestalten. In dem Zusammenhang wird auch die Frage nach der Anerkennung informeller Kompetenzen und Familienkompetenzen diskutiert.

### **Professionsbedarfe und Professionskonzepte der akademischen Lehramtsausbildung für die berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft**

Studiengänge der Fachrichtungen Hauswirtschaft und Ernährungswissenschaften werden in Westdeutschland seit den 1960er-Jahren eingerichtet (vgl. FEGEBANK 2010: 580). Gegenwärtig werden an ca. 16 universitären Standorten ca. 25 Studiengänge mit unterschiedlichen Ausrichtungen innerhalb der personenbezogenen Fachrichtungen angeboten (vgl. KETTSCHAU 2010: 778; FRIESE 2010: 313; GEMBALLA, KETTSCHAU 2011: 133; BRUTZER 2013). Im Vergleich zu den Lehramtsstudiengängen mit gewerblich-technischer Fachrichtung sowie der Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung ist die personenbezogene Fachausrichtung mit 16 Standorten stark unterrepräsentiert. Hier zeichnet sich der Bedarf hinsichtlich des quantitativen Ausbaus ab. Ein Vergleich der Studieninhalte an den verschiedenen Standorten zeigt, dass sich die inhaltliche Ausgestaltung je nach Einbindung in die jeweiligen Fachbereiche und in das Selbstverständnis der Professuren, sehr unterscheidet (vgl. KETTSCHAU, GEMBALLA 2011: 135). Gemäß der KMK-Richtlinien stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, Fachinhalte zu reduzieren und gleichzeitig die Breite und Tiefe ausgewählter Inhalte der beruflichen Fachrichtung abzubilden –, hier entstehen hinsichtlich Studiengangentwicklung und Studierbarkeit erhebliche Probleme. Neben dem Ausbau der Lehrstandorte sowie strukturellen und curricularen Neuorientierungen gilt es, die didaktisch-curricularen Konzepte zur Professionalisierung und Kompetenzentwicklung des pädagogischen Personals weiterzuentwickeln: Für personenbezogene und haushaltsnahe Fachrichtungen sind Wissensformen und Handlungskompetenzen zu entwickeln, die zugleich einen hohen Grad an ganzheitlichem Allgemeinwissen, differenziertem Fachwissen sowie Inter- und Transdisziplinarität aufweisen.

Es bestehen weiterhin Fragen, Forschungsbedarfe und Aufgaben hinsichtlich der Qualitätsentwicklung und Professionalisierung der Lehramtsausbildung für die berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft.

## **Fazit**

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist es unverzichtbar, den prekären Status personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungsberufe zugunsten von gesicherten „Normalarbeitsverhältnissen“ aufzugeben. Der Rückgang der Ausbildungszahlen und der Attraktivitätsverlust der Hauswirtschaft verweisen auf dringende ordnungsrechtliche und curriculare sowie professionspolitische Reformbedarfe. Als wesentliche Hindernisse für die fehlende Professionalisierung in haushaltsnahen Dienstleistungsberufen gelten uneinheitliche Ausbildungsstandards und Qualifikationsprobleme, Diversität und Zersplitterung der Ausbildungsordnungen sowie fehlende Praxisanteile in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen. Vereinheitlichungsprozesse können hier Abhilfe schaffen. Gegenwärtig ist die personenbezogene Fachrichtung in der beruflichen Lehramtsausbildung unterrepräsentiert. Erforderlich sind neben dem Ausbau weiterer Studiengänge die Homogenisierung der Profile wie auch die Präzisierung der Curricula.

## Literatur

- BRUTZER, ALEXANDRA (2013): Niedrigschwellige Qualifizierung in der beruflichen Bildung am Beispiel des Berufsfeldes Hauswirtschaft. Dissertation. Manuskript.
- DEGENKOLB, ALEXANDRA (2007): Professionsverständnis und berufliches Handeln von Lehrkräften im sozialpädagogischen Ausbildungsbereich. Eine empirische Untersuchung zur Kompetenzentwicklung in beruflichen Vollzeitschulen. Berlin: wvb Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- FEGBANK, BARBARA (2010): Berufliche Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volker (Hrsg.): Handbuch Berufliche Fachrichtungen. Bielefeld: wbv W. Bertelsmann Verlag, S. 575–587.
- FRIESE, MARIANNE (2007): „Schwamm drüber?“ Berufspädagogische Versäumnisse und Innovationen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Personenbezogene Dienstleistungsberufe. Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule (105) (Heftbetreuung: Marianne Friese; Alexandra Brutzer). Velber: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung: S. 3–7.
- FRIESE, MARIANNE (2010): Didaktisch-curriculare Aspekte für Fachrichtungen und Fachrichtungsbereiche personenbezogener Dienstleistungsberufe. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volker (Hrsg.): Handbuch Berufliche Fachrichtungen. Bielefeld: wbv W. Bertelsmann Verlag, S. 311–327.
- FRIESE, MARIANNE; BRUTZER, ALEXANDRA (2010): Qualifizierungsbausteine in der hauswirtschaftlichen Bildung – Erfahrungen aus dem Modellvorhaben BertHa. Haushalt und Bildung (2): S. 42–50.
- FRIESE, MARIANNE; BRUTZER, ALEXANDRA (2012): Bericht zur Piloterprobung eines standardisierten Verfahrens zur Anrechnung von Lernergebnissen der beruflichen Weiterbildung zum/-r Hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-in im Lande Bremen auf den Hochschulstudiengang Ökotrophologie mit dem Abschluss Bachelor of Science an der Hochschule Osnabrück. Manuskript (unveröffentlicht).
- GEMBALLA, KATHRIN; KETTSCHAU, IRMHILD (2011): Ernährung und Hauswirtschaft – zu groß, um eine Domäne zu sein? Hauswirtschaft und Wissenschaft. Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement, 59. Jahrgang, Sonderdruck 3. Osnabrück: Selbstverlag der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. (dgh): S. 130–138.
- HEß, ERIK; SPÖTTL, GEORG (2008): Kernberufe als Baustein einer europäischen Berufsbildung. BWP. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jahrgang (4): S. 27–30.

KETTSCHAU, IRMHILD (2010): Fachrichtungsbereich Hauswirtschaft. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volker (Hrsg.): Handbuch Berufliche Fachrichtungen. Bielefeld: wbv W. Bertelsmann Verlag, S. 772–780.

KMK (Hrsg.) (2007): Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) und für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5). (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.05.1995 i. d. F. vom 20.09.2007).

MEIER-GRÄWE, UTA (2013): Die Systemrelevanz generativer Sorgearbeit. Oder: Was kommt nach dem Töchterpflegepotential? Haushalt und Wissenschaft, 61. Jahrgang (1), Quartal 20: S. 24–30.

RABE-KLEBERG, URSULA (1997): Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist „semi“ an traditionellen Frauenberufen? In: Combe, Arno; Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a. M., S. 276–302.

## 4 Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – auch in Deutschland.

### ILO-Übereinkommen 189 und dessen Umsetzung

Wiebke Frey, Kristen Scheiwe, Stefanie Viesel

**Nach einem Überblick über Inhalt und Durchsetzungsmechanismen des ILO-Übereinkommens werden in der Expertise die Fragen diskutiert, inwieweit das deutsche Recht mit dem ILO-Übereinkommen 189 *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte* vereinbar ist, und wo aus gleichstellungs- und rechtswissenschaftlicher Sicht nachjustiert werden müsste.**

#### Das ILO-Übereinkommen im Überblick

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste UN-Sonderorganisation, die sich 1919 mit dem Ziel gründete, Weltfrieden durch soziale Gerechtigkeit zu schaffen. Zum Auftrag der ILO gehören die Formulierung und Empfehlung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Seit der Gründung wurden 189 Übereinkommen verabschiedet. Inhaltlich betrafen diese zunächst branchenspezifische Standards und später allgemeine Mindeststandards hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten (vgl. SENGHAAS-KNOBLOCH 2009). Eine inhaltliche Neuausrichtung erfolgte mit der *decent-work*-Agenda, die 1999 verabschiedet wurde. In ihr wird das Ziel formuliert, Arbeitende auch außerhalb regulierter Arbeitsmärkte unter den Schutz der Arbeits- und Sozialstandards zu bringen. Diese Neuerung wurde erforderlich, da die meisten Menschen in Entwicklungsländern außerhalb formal geregelter Beschäftigung arbeiten und auch in Industriestaaten solche prekären und atypischen Beschäftigungsformen zunehmen – beispielsweise in Privathaushalten. Diese Agenda für menschenwürdige Arbeit verfolgt die folgenden Ziele: Förderung der Rechte bei der Arbeit, Beschäftigungsförderung, Sozialschutz und Sozialdialog. Hausangestellte als besonders schutzbedürftige Gruppe in ein spezielles Übereinkommen aufzunehmen, steht somit in einem deutlichen Zusammenhang mit den Entwicklungen innerhalb der ILO.

#### Inhaltliche Aspekte und Durchsetzungsmechanismen des ILO-Übereinkommens 189

Das ILO-Übereinkommen 189 hat zwei Zielrichtungen: Zum einen erinnert es an die bereits bestehenden ILO-Normen, unter deren Schutz und Reichweite Hausangestellte fallen. Es betont, dass diese Standards bei Arbeit im Privathaushalt, wie bei jeder anderen Arbeit auch, zu erfüllen sind. Dazu gehören die grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit so-

wie der Arbeits- und Sozialschutz. Zum anderen erkennt das Übereinkommen die bezahlte Haushaltsarbeit in ihrer Besonderheit an: Sie verweist auf die besondere Situation des Arbeitsplatzes Privathaushalt und schlägt in einigen Artikeln besondere Regelungen für Hausangestellte vor. Die Artikel des Übereinkommens untergliedern sich damit in Gleichbehandlungsgebote und in bestimmte Anforderungen an die Ausgestaltung von Rechten (vgl. SCHEIWE, SCHWACH 2012; VISEL 2013). Das Übereinkommen definiert Haushaltsarbeit sehr breit als Arbeit, „...die in einem oder für einen Haushalt ausgeübt wird“ (Art. 1). In den Anwendungsbereich des Übereinkommens fallen alle Personen, die hauswirtschaftliche Arbeit innerhalb einer Anstellung ausüben. Damit werden alle Formen der bezahlten Hausarbeit abgedeckt, unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit, von Live-ins oder von Migrantinnen (auch „ohne Papier“) erbracht oder über eine Agentur vermittelt wird. Ausgenommen sind Au-pairs und andere Gruppen, die die Arbeit nur gelegentlich ausführen. Da das Übereinkommen nur für abhängig Beschäftigte gilt, sind Selbstständige nicht vom Anwendungsbereich umfasst.

Wie bereits angeschnitten, erinnert das Übereinkommen an die grundlegenden Rechte von Hausangestellten, wie sie für alle Arbeitnehmenden gelten. Dazu gehören der allgemeine Menschenrechtsschutz, der Schutz vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt sowie die Kernarbeitsnormen (Art. 3). Da es Hausangestellten in vielen Ländern verboten ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ist von den Kernarbeitsnormen insbesondere die Vereinigungsfreiheit von Bedeutung. Das Übereinkommen richtet sich zudem gegen jegliche Formen von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht oder Herkunft (Art. 2). In vielen Ländern sind Hausangestellte häufig minderjährig. In Artikel 4 verweist das Übereinkommen auf die ILO-Übereinkommen zu Mindestalter sowie zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Regierungen haben zudem sicherzustellen, dass für minderjährige Hausangestellte der Zugang zu Bildung nicht beeinträchtigt wird. Das Prinzip der Gleichbehandlung betont, dass für Hausangestellte die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten wie für alle anderen Beschäftigten. Dies bezieht sich z. B. auf Arbeitszeit (Art. 10), Entlohnung (Art. 12) und soziale Sicherheit (Art. 14). Auch im Bereich der sozialen Sicherheit gilt das Prinzip der Gleichbehandlung mit allen anderen Arbeitnehmerinnen im Rahmen der nationalen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen. Sofern national Mindestlöhne vorgesehen sind, dürfen Hausangestellte von diesem Schutz nicht ausgeschlossen werden. Die Entgelthöhe muss ohne geschlechtsspezifische Diskriminierung festgesetzt sein und die Entlohnung hat bar zu erfolgen. Für Live-ins werden Mindestanforderungen hinsichtlich ihrer Privatsphäre und Unterbringung formuliert, da sie eine besonders verletzbare Gruppe darstellen. Das Übereinkommen stärkt auch die Informationsrechte der Hausangestellten: Sie müssen in einer verständlichen Weise und möglichst in Form von schriftlichen Arbeitsverträgen über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden. Schließlich befasst sich das Übereinkommen mit der



Durchsetzung von Arbeitsgesetzen und dem Zugang zu Gerichten. Neben Beschwerdemechanismen geht es dabei auch um den Zugang der Arbeitsinspektion zu den Arbeitsplätzen der Hausangestellten.

Damit ein ILO-Übereinkommen in einem Staat unmittelbare Gültigkeit erlangt, muss es von diesem Staat ratifiziert werden. Das Übereinkommen wird so Teil der innerstaatlichen Rechtsordnung. Sind vor Ratifizierung eines Übereinkommens die innerstaatlichen Rechtsnormen mit den internationalen Vorgaben vereinbar, besteht kein Anpassungsbedarf. Die Mitgliedstaaten müssen regelmäßig über die Umsetzung der ratifizierten Übereinkommen berichten.

### **Vereinbarkeit des deutschen Rechts mit dem ILO-Übereinkommen 189**

Dem Ziel des ILO-Übereinkommens, Hausangestellte rechtlich mit anderen abhängig Beschäftigten gleichzustellen, kommt das deutsche Recht überwiegend nach. Von der Gleichbehandlung wird jedoch in einigen Bereichen abgewichen. Durch die Beschäftigung im Privathaushalt ergeben sich einige arbeitsrechtliche Besonderheiten: So knüpfen einige Regelungen des Arbeitsschutzes an die Beschäftigung in einem Betrieb an – etwa beim Kündigungsschutz (§ 23 KSchG, § 622 Abs. 2 BGB) oder bei der betrieblichen Mitbestimmung (§ 1 Abs. 1 BetrVG). Nach der Rechtsprechung handelt es sich bei einem Privathaushalt jedoch nicht um einen Betrieb, und zwar auch dann nicht, wenn dort Angestellte beschäftigt werden. Die gängige Konstruktion und Argumentation, die den Privathaushalt von diesem Anwendungsbereich ausschließen, überzeugen jedoch nicht. Sie beruhen auf der Annahme, dass der Privathaushalt lediglich Ort der Konsumtion, nicht aber der Produktion ist. Damit wird die wirtschaftliche Bedeutung dieser Arbeit abgewertet (vgl. MEIER-GRÄWE 2014). Dank des allgemeinen Kündigungsschutzrecht der §§ 621, 622 Abs. 1, 629 BGB erhalten Hausangestellte dennoch einen minimierten Schutz, der Mindestfristen bei Kündigungen oder Freizeit für die Stellensuche nach Kündigung vorsieht. Damit wird das deutsche Recht den Vorgaben des Übereinkommens gerade so gerecht (Art. 6 i. V. m. Nr. 18 der Empfehlung Nr. 201). Anders sieht dies hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung aus: Da die Bildung eines Betriebsrats einen Betrieb im Sinne des Gesetzes voraussetzt, sind Hausangestellte von diesen Formen der Vereinigung zur Verfolgung ihrer Rechte ausgeschlossen. Auch bezüglich der Arbeitszeitregulierung weist das deutsche Recht Defizite auf, wenn es um die Behandlung von Live-ins geht: Empirische Studien zeigen, dass diese mit überlagerten Arbeitszeiten, unregelmäßigen Ruhezeiten sowie ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen konfrontiert sind (vgl. SCHEIWE 2014). Nach Art. 11 des Übereinkommens haben die Unterzeichnerstaaten sicherzustellen, dass Hausangestellte einen Mindestlohn erhalten, soweit ein solcher im nationalen Recht vorgesehen ist. Bereits jetzt sind Mindestlöhne für diejenigen Hausangestellten vorgeschrieben, die vom Anwendungsbereich der länderspezifischen Entgelttarif-

verträge oder von der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche erfasst sind. Nicht erfasst sind jedoch Angestellte von Privathaushalten, da es sich beim Privathaushalt nicht um einen (Pflege-)Betrieb handelt. Wird der Gesetzentwurf zum Mindestlohngesetz umgesetzt, wird ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 € auch für alle anderen Hausangestellten verbindlich.<sup>1</sup> Wie bereits erläutert, soll die Entlohnung laut ILO-Übereinkommen bar erfolgen. Nur ein *begrenzter* Teil des Entgelts darf in Form von Sachleistungen erbracht werden, sofern innerstaatliche Rechtsvorschriften dies vorsehen. Im deutschen Recht besteht die Möglichkeit, Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, *ohne* dabei eine *Begrenzung der Höhe festzulegen*. Für Hausangestellte, die überwiegend im Niedriglohnsektor arbeiten, dürfte sich die deutsche Regelung wohl nicht negativ auswirken. Jedoch wird der Vorgabe des Übereinkommens, nach der der Wert der Sachleistung fair und angemessen sein muss, in der Praxis häufig nicht Genüge getan. Bezüglich des sozialen Schutzes geringfügig Beschäftigter bestehen in Deutschland sozialrechtliche Sonderregelungen. Eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht nicht; die Abgabe des Arbeitgebers an die gesetzliche Krankenversicherung begründet kein Versicherungsverhältnis. Zudem werden keine Beiträge für die Arbeitslosenversicherung entrichtet, sodass auch keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld entstehen können. Weiterhin erfolgt die Beschäftigung in Privathaushalten überwiegend in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang. Hausangestellte sind daher vergleichsweise oft unzureichend oder gar nicht abgesichert (vgl. SCHEIWE, SCHWACH 2012: 342 f.). Gerade im Bereich der geringfügigen Beschäftigung erhalten Hausangestellte damit eine schlechtere soziale Sicherung als andere Arbeitnehmende.

### **Fazit und Handlungsbedarfe**

Wie gezeigt, entspricht das deutsche Recht in weiten Teilen den Vorgaben des Übereinkommens. Nur in relativ wenigen Punkten gibt es Handlungsbedarf. Im Folgenden werden konkrete Empfehlungen zur Umsetzung des Übereinkommens in Deutschland gegeben:

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sollten auf den Privathaushalt als Betrieb ausgedehnt werden, um eine Gleichbehandlung von Hausangestellten mit anderen Angestellten auf dem Gebiet der Mitbestimmung anzustreben. Weiterhin ist eine Überprüfung und Neuformulierung von § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG zu erwägen, um die Situation von Live-ins zu verbessern. Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung erhalten Hausangestellte eine schlechtere soziale Sicherung als andere Arbeitnehmende, was einem Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 12 des Übereinkommens gleichkommt. Diese Ungleichbe-

---

<sup>1</sup> Die Expertise wurde vor der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes verfasst.

handlung ist zu beseitigen. Weiterhin sollten Alternativen zu geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten entwickelt werden –, diese kann nicht die einzige Form der Bekämpfung der Schwarzarbeit in Privathaushalten darstellen. Vielmehr sollte es Bemühungen hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger und existenzsichernder Beschäftigungsverhältnisse in und für Privathaushalte geben. Weiterhin sollten Dienstleistungspools oder Agenturen, die qualifizierte Haushaltsdienstleistungen und faire Beschäftigungsbedingungen bieten, gefördert werden. Denn diese ermöglichen den Beschäftigten im Privathaushalt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und bessere Verdienstmöglichkeiten durch längere Arbeitszeiten. Außerdem sind zielgruppenspezifische Anlaufstellen zur Beratung zu empfehlen, in denen Hausangestellte, insbesondere migrantische, über ihre Rechte aufgeklärt werden. Weiterhin sollte ein Verbandsklagerecht für Verbände, welche die Interessen von Hausangestellten vertreten, eingeführt werden. Das Wissen über die Rechte von Hausangestellten ist bei den Betroffenen wie den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen teilweise nicht ausgeprägt. Besonders verbreitet ist die Auffassung, irregulär beschäftigte Hausangestellte besäßen keine Rechte. Empirische Studien zeigen, dass sich Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber von Hausangestellten oftmals mit ihren Pflichten als Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber überfordert fühlen (vgl. EMUNDS, SCHACHER 2012; KRAWIETZ, KHOILAR, Lux 2014). Sie betrachten Hausangestellte als Teil der Familie und nicht als Arbeitnehmende mit Rechten. Daher liegt ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bedingungen von Hausangestellten darin, die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Andere Branchen und verschiedene Regionen zeigen, dass sich die Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten immer dann verbessern, wenn diese sich kollektiv organisieren. Die ILO-Empfehlung 201 enthält in Art. 2b den Hinweis, dass Maßnahmen zur Stärkung der Organisation von Arbeitnehmenden- und Arbeitgebervereinigungen ergriffen werden sollten.

## Literatur

- EMUNDS, BERNHARD; SCHACHER, UWE (2012): *Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten*, Frankfurt a. M. (Frankfurter Arbeitspapiere Nr. 61).
- ILO (2013): *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Genf.
- KRAWIETZ, JOHANNA; KHOILAR, SANAZ; LUX, ANNA-LENA (2014): *Prekäre Vergütung*. In: Krawietz, Johanna; Visel, Stefanie (Hrsg.): *Ambivalente Anerkennung – Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- MEIER-GRÄWE, UTA (2014): *Hauswirtschaftliche Tätigkeiten als produktive Arbeit. Eine kurze Geschichte aus haushaltswissenschaftlicher Perspektive*. In: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hrsg.): *(K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*. Berlin: De Gruyter, S. 137–167.
- SCHEIWE, KIRSTEN (2014): *Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht?* In: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hrsg.): *(K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*. Berlin: De Gruyter, S. 61–86.
- SCHEIWE, KIRSTEN; SCHWACH, VERENA (2012): *Decent Work for Domestic Workers – das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation*, ZIAS 2012, S. 317–349.
- SENGHAAS-KNOBLOCH, EVA (2009): *Sisyphusarbeit am Genfer See*. In: Breitmeier, Helmut; Roth, Michèle; Senghaas, Dieter (Hrsg.): *Sektorale Weltordnungspolitik: Effektiv, gerecht und demokratisch?* Baden-Baden: Nomos, S. 130–150.
- VISEL, STEFANIE (2013): *Eine Arbeit wie jede andere? Die Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*. In: Normann, Konstantin von; Pesch, Stefanie (Hrsg.): *Jahrbuch Junge Haushaltswissenschaft 2012*. Osnabrück: dgh, S. 39–49.

## **5 Gleichstellung und beschäftigungspolitische Perspektiven haushalts- und personennaher Dienstleistungen – die Situation in den Niederlanden**

Manuela du Bois-Reymond

**Auf Basis einer profunden Schilderung der wohlfahrtsstaatlichen Tradition der Niederlande sowie der aktuellen (sozial-)politischen Entwicklungen skizziert diese Expertise, wie die Niederlande mit den gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels sowie moderner Leitbilder einer geschlechtergerechten Verantwortungsübernahme für Care-Tätigkeiten umgehen. Haushalts- und personennahe Dienstleistungen treten dabei in unterschiedlichsten Varianten auf und stellen alternative Lösungsansätze in einer doch ähnlich strukturierten Gesellschaft wie die der Bundesrepublik Deutschland dar.**

### **Der niederländische Wohlfahrtsstaat in der Krise**

Die niederländische Gesellschaft erfährt– ebenso wie andere europäische Länder – eine Veränderung von einer wohlfahrtsstaatlichen Versorgung zu einem neoliberalen Ansatz. Die politische Wendung der letzten Jahre zeigt sich u. a. in einer heute mangelnden Sicherstellung der Befriedigung der Grundbedürfnisse von Bevölkerungsgruppen in prekären Lebenslagen. Der Soziologe Paul Schnabel verdeutlicht, dass der niederländische Wohlfahrtsstaat durch eine Krise gekennzeichnet ist, die sich v. a. in einer Verschlechterung der Arbeitslosenversicherung bei zugleich erhöhter Arbeitslosigkeit, in einer steigenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen durch Zeitverträge, einem signifikanten Anteil an Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfängern sowie in Einsparungsmaßnahmen im Sektor der Altenhilfe zeigt (vgl. SCHNABEL 2013).

Der niederländische Wohlfahrtsstaat blickt auf eine 40-jährige Historie zurück. Den Höhepunkt erfuhr der Nachkriegswohlfahrtsstaat in den 1970er-Jahren, in denen er primär die Gesundheitsversorgung, Arbeitslosenunterstützung und die Bildung und Unterstützung von Migrantinnen und Migranten fokussierte. Seit den 1980er-Jahren war dieses System finanziell nicht mehr zu stemmen, da steigende Arbeitslosigkeit samt Sozialausgaben einerseits sowie sinkende Steuereinnahmen andererseits die Staatsverschuldung erhöhten. Seitdem greifen die politischen Bemühungen auf neoliberale Strategien zur Stärkung der freien Marktwirtschaft bei gleichzeitigen Sparmaßnahmen im sozialpolitischen Bereich zurück. Im Hinblick auf diese jüngsten Entwicklungen des niederländischen Wohlfahrtsstaates gerät in

sozialpädagogischen und sozialpolitischen Diskussionen das integrative Konzept der Zivilgesellschaft in den Fokus. Ein wesentlicher Bestandteil dessen sieht vor, dass die niederländischen Bürgerinnen und Bürger nicht allzu viel vom Staat erwarten sollen, die Rede ist stattdessen vom „zurücktretenden Staat“. Dementsprechend gilt es, das Ehrenamt zu fördern, sodass alle Bürgerinnen und Bürger ihren Mitmenschen helfen und damit auch zur Kostensenkung öffentlicher Ausgaben beitragen (vgl. RMO 2013). So wird das Ehrenamt als Strategie gegen eine weitgehend individualisierte Gesellschaft propagiert. Verschiedenartige Emanzipationsbewegungen haben zudem in den letzten Jahren zu einer ausgeglicheneren Geschlechtergerechtigkeit, etwa in der Aufteilung von Familienarbeit, oder auch zu einer Stärkung der mündigen Verbraucherinnen und Verbraucher geführt.

### **Demografische Entwicklungen und ihre gesellschaftspolitischen Auswirkungen**

Für eine erfolgreiche Bewältigung der Herausforderungen, die der demografische Wandel auch in der niederländischen Gesellschaft mit sich bringt, zeichnen sich verschiedene, durchaus ambivalente Strategien und Entwicklungen ab, die im Folgenden aufgezeigt sind.

Ein Trend zeigt sich in der *(Teil-)Privatisierung* staatlicher und kommunaler Institutionen sowie öffentlicher Dienste, um Ausgaben einzusparen und Entlohnungen zu kreieren. Verluste müssen durch den Staat aufgefangen und durch Steuergelder kompensiert werden. Mittels einer Privatisierung können partielle Qualitätssteigerungen der bereitgestellten Dienste erzielt und an Interessierte weiter verkauft werden (bspw. Qualitätscurricula in Privatschulen und Kitas). Eine Teilprivatisierung erfolgt zum Beispiel im Bereich der Sozialversicherungsleistungen (Bsp. Altenpflege), wenn Dienste zwar weiterhin finanziell vom Staat getragen werden, die Ausführung jedoch in der Hand privater Unternehmen liegt.

In engem Zusammenhang mit diesen Entwicklungen ist auch der Trend der *Dezentralisierung* von Institutionen der Daseinsvorsorge auf lokaler Ebene zu sehen. So ist bspw. im Bereich der Jugendfürsorge zu beobachten, dass die staatliche Verantwortung auf regionale Ebene übertragen wird und dort individuell auszugestalten ist. Die Hoffnung liegt hierbei auf mehr Transparenz und Effizienz. Letztendlich ist eine Privatisierung oder eine Dezentralisierung ohne staatliche Unterstützung nicht möglich, da die wohlfahrtsstaatlichen Aufgaben und Dienste dem niederländischen Staat unterliegen. So bringt die Umverteilung von Zuständigkeiten schließlich eine zunehmende *Bürokratisierung* zur Kontrolle des dezentralen Apparates hervor.

Die *Professionalisierung* ist eine Strategie, die in allen bildungs- und familienfürsorgerischen Sektoren sowie in der Alten- und Krankenhilfe greift. Professionalisierung verfolgt dabei das

Ziel einer Anhebung des Bildungsniveaus, was in der Folge Sparmaßnahmen beim Personal legitimieren kann (bspw. durch Verzicht auf Assistenz- oder Hilfskräfte).

In der Bundesrepublik existieren sehr ähnliche Probleme und Widersprüche im wohlfahrtsstaatlichen System wie in den Niederlanden. Im Gegensatz zu Deutschland zeichnet sich in den Niederlanden jedoch eine größere Anzahl staatlich gewählter Spielräume aus, die eine Vielzahl an Lösungsalternativen hervorbringen.

### **Wirksamkeit von haushalts- und personennahen Dienstleistungen**

Eine allgemeingültige Begriffsdefinition für haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen, die im niederländischen Wohlfahrtsstaat ausgeführt werden, existiert aufgrund der Pluralisierung staatlicher, teilprivatisierter, privater sowie ehrenamtlicher Angebote derzeit nicht.

Als „Haushaltsdienste“ gelten in den Niederlanden Dienstleisterinnen und Dienstleister, die höchstens an drei Tagen pro Woche Leistungen in und um einem Privathaushalt erbringen. Zu den Dienstleistungen zählen u. a. Gartenarbeiten, Einkäufe, Apothekengänge und die Betreuung von alten Menschen, Kindern und Kranken. Die Haushaltsdienste werden staatlich gefördert, da sie Arbeitsplätze schaffen und Schwarzarbeit so zurückgedrängt werden kann. Bei der Beschäftigung von haushaltsnahen Dienstleistern fallen für die Privathaushalte als Arbeitgeber daher keine Sozialversicherungsbeiträge, Lohnkosten, Steuern und andere Arbeitgeberkosten an. Die Dienstleistenden erfahren dennoch eine Absicherung und haben etwa Anspruch auf Lohnfortzahlung im Urlaub sowie Krankheitsfall.

Haushaltsdienste werden häufig, zusammen mit weiteren Arten von Diensten (etwa im Rahmen des personengebundenen Budgets in der Altenhilfe) sowie ehrenamtlichen Angeboten der Zivilgesellschaft, auf lokaler Ebene in sozialen Quartierteams organisiert. Sie sollen die gemeindlichen Dienste entlasten und übernehmen eine Lotsenfunktion für hilfeschuchende Bürgerinnen und Bürger und fungieren dabei als „sozialer Hausarzt“. Der Angebotsmix führt allerdings auch dazu, dass Spannungen zwischen den „Professionellen und Proto-Professionellen“ auftreten (vgl. SOCIAAL WERK IN DE WIJK 2013).

Für die Haushaltsdienste hat sich außerdem ein weiterer nennenswerter Verein gegründet: Die *Buurtzorg Nederland* organisiert haushaltsnahe Dienstleistungsangebote kleinräumig, den lokalen Bedarfen und Strukturen entsprechend, aufgeteilt auf die haushaltsnahen Dienstleisterinnen und Dienstleister vor Ort. Diese profitieren zudem von einer effizienteren und klientenfreundlicheren Betreuung als dies über größere, zentrale Organisationen möglich wäre ([www.buurtzorgnederland.com](http://www.buurtzorgnederland.com)). Auch Online-Angebote ergänzen das Dienstleis-

tungsspektrum, indem etwa über eine zentrale Website Nachbarschaftshilfen vor Ort vermittelt werden (<http://www.burenhulpcentrale.nl>). Neben dem Ziel der nachbarschaftlichen Fürsorge gibt es zudem auch zahlreiche Zusammenschlüsse in Form von Quartierunternehmen, die ganz unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung tragen können ([www.wijkonderneming.nl](http://www.wijkonderneming.nl)). Im Zuge der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft haben sich in den Niederlanden zudem spezielle Wohnaltersheime etabliert, die auf die Bedürfnisse älterer Demenzpatienten ausgerichtet sind. Die Wohnkomplexe, wie bspw. von der Organisation LIBERTAS, sind dabei auf kleine Gruppen von sechs bis sieben Personen ausgelegt.<sup>2</sup>

### **Arbeitsteilungsmuster und Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Anders als in vielen anderen europäischen Ländern sind in Vollzeit arbeitende Eltern (zur Baby- und Kleinkindzeit) in den Niederlanden sehr selten, vielmehr arbeiten diese überwiegend halbtags. Als Grund für die Präferenz von Arbeitsverträgen mit Halbtagsstelle nennen Familiensoziologinnen und Familiensoziologen die für die Niederlande charakteristische, ausdifferenzierte Mutterschaftsideologie (vgl. PORTEGIJS, KEUZENKAMP 2008). Demnach wird von einem Großteil der Eltern ein „Mischmodell“ im Familienalltag bevorzugt, bei dem beide Eltern zwischen zweieinhalb und fünf Tagen erwerbstätig sind und ihr Kind nur zu den nicht abgedeckten Zeiten in einer Kindertagesstätte und/oder bei Gasteltern und/oder von den Großeltern betreut wird. Derartige Mischmodelle bergen Vorteile, etwa in einer partnerschaftlichen Teilung der Familien- und Betreuungszeiten. Die Nachteile zeigen sich jedoch insbesondere in den sehr geringen Arbeitsvolumen (Wochenstunden) der Frauen, die nicht nur entgangene Steuereinnahmen für den Staat, sondern für die Frauen selbst geringere Chancen auf gute (höhere) berufliche Positionen und entsprechende Ansprüche in der Alterssicherung bedeuten (vgl. BUCX, DE ROOS 2011).

Trotz eines paritätischen Arbeitsteilungsansatzes zeigen niederländische Zeitstudien auf, dass Frauen mehr Zeit für die Kindererziehung und -versorgung sowie für Arbeiten im Haushalt aufbringen als Männer. Es kommt zu einer *Retraditionalisierung* des Geschlechterverhältnisses (vgl. CLOÏN, SCHOLS 2011; DU BOIS-REYMOND 2013). Ein weiteres Anzeichen für eine Verfestigung der traditionellen Geschlechterrollen in Haushalten ist die Beobachtung, dass die Unterstützung und Versorgung älterer Familienmitglieder primär von Schwiegertöchtern, Töchtern oder anderen weiblichen Familienangehörigen übernommen wird. Vor diesem Hintergrund sind junge Mütter einer „Sandwich-Generation“ zuzuordnen: ihr Alltag ist

---

<sup>2</sup> Dies sind nur einige wenige Beispiele unterschiedlich ausgestalteter Dienste rund um die Versorgung privater Haushalte entlang des Lebensverlaufs. Weitere Hinweise auf verschiedene Formen von Diensten finden sich in der Langfassung dieser Expertise.



durch die Versorgung sowohl der jüngeren als auch der älteren Generationen geprägt und oft auch eingeschränkt.

## **Fazit**

In der Zusammenschau zeigt sich mit der Vielzahl an privaten, staatlichen, gemeindlich sowie ehrenamtlich organisierten Einrichtungen und Diensten eine offenbar erfolgreiche Strategie, der beschriebenen neoliberalen Politikentwicklung entgegenzutreten. So können letztlich viele Bevölkerungsgruppen aufgefangen werden, die das zentrale wohlfahrtstaatliche Netz nicht aufgefangen hätte –, was nicht bedeutet, dass sich nicht auch in den Niederlanden Armutslagen verschärfen.

Durch eine Dezentralisierung oder auch (Halb-)Privatisierung übergibt der niederländische Wohlfahrtsstaat die eigenen Befugnisse an untergeordnete Zuständigkeiten oder gar an die Bevölkerung direkt. In gleichem Maße fordert der Staat mehr Verantwortungsübernahme durch die niederländischen Bürgerinnen und Bürger zum Wohlergehen ihrer Mitmenschen, wobei sie in diesen komplexen fürsorgerischen Aufgaben von qualifizierten Fachkräften unterstützt werden sollen. Eine alternative Strategie zur Vermeidung der Bürokratie ist darüber hinaus die Bildung eigener Netzwerke, die sozialräumlich und bedürfnisadäquat ausgerichtet sind. Sie kommen in privaten ebenso wie in beruflichen Kontexten zum Einsatz (so etwa bei den Haushaltshilfen). Schließlich kommen jedoch auch horizontale Netzwerke nicht ohne vertikale Rahmenbedingungen und Unterstützung aus. Außerdem bedarf es stets auch eines Netzwerkkapitals in Form von bereitwilligen und kompetenten Personen, die diese mitgestalten.

Letztendlich erscheint es daher als eine rationale Strategie, auch neue Berufe, wie etwa „stadtorientierte Professionelle“ zu etablieren, die die Bürgernetzwerke mit entsprechendem Know-how unterstützen (vgl. DE BOER, VAN DIEPEN, MEIJS 2013: 34).

## Literatur

- BOER, N. DE; VAN DIEPEN, A.; MEIJS, L. (2013): Swingen met lokale kracht (Schwung durch lokale Kraft). Den Haag: RMO.
- BOIS-REYMOND, M. DU (2013): Eltern werden. In: Schröer, W.; Stauber, B.; Böhnisch, L.; Lenz, K. (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Beltz; Juventa: Weinheim, S. 311–330.
- BUCX, F.; ROOS, S. DE (2011): Opvoeden in Nederland (Erziehen in den Niederlanden). In: Bucx, F. (Hrsg.) (2011): Gezinsrapport 2011 (Familienbericht). Den Haag, S. 152–179.
- CLOÏN, M.; SCHOLS, M. (2011): De gezinsagenda (Die Familienagenda). In: Bucx, F. (Hrsg.) (2011): Gezinsrapport 2011 (Familienbericht). Den Haag, S. 101–128.
- PORTEGIJS, W.; KEUZENKAMP, S. (Hrsg.) (2008): Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk (Niederlande – Teilzeitarbeitsland. Frauen und Teilzeitarbeit). Den Haag.
- RAAD VOR MAATSCHAPPELIJKE ONTIWKKELING (RMO) (2013): Rondje voor de publieke zaak (Rund um die öffentliche Sache). Den Haag.
- SCHNABEL, P. (2013): Armoede treft middenklasse (Armut erreicht die Mitte). Online: <http://www.movisie.nl/artikel/armoede-treft-middenklasse> (Zugriff Juni 2013).
- SOCIAAL WERK IN DE WIJK (2013): Samenwerken in de wijk. Actuele analyse van sociale wijkteams (Kooperation im Quartier. Aktuelle Analyse von Quartierteams). [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).

## Online-Quellen:

Homepage der *Buurtzorg Nederland*: [www.buurtzorgnederland.com](http://www.buurtzorgnederland.com)

Homepage der Burenhulpcentrale: <http://www.burenhulpcentrale.nl>

Homepage der Wijkonderneming (Quartierunternehmen): [www.wijkonderneming.nl](http://www.wijkonderneming.nl)

## 6 Benefit: haushaltsnahe Dienstleistungen – Bedarfe und strategischer Nutzen aus Sicht von Unternehmen

Dörthe Jung

**Die Expertise erweitert die bisherigen familien-, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussionen rund um haushaltsnahe Dienstleistungen um den Fokus auf Unternehmen, die haushaltsnahe Dienstleistungen im Portfolio von Sonderleistungen für ihre Mitarbeitenden zur Verfügung stellen, um sich so – sei es im Rahmen einer familienbewussten Personalpolitik oder demografiesensiblen Personalstrategie – als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren (Employer Branding). Die Autorin eröffnet dieses Feld auf Basis einer eigenen Recherche und Unternehmensbefragung und lotet die Stärken und Schwächen betrieblicher Angebote aus. Aufschlussreich sind schließlich auch die Vergleiche zu anderen europäischen Ländern mit egalitären gesellschaftlichen Geschlechterkonzeptionen.**

### Haushaltsnahe Dienstleistungen im Spiegel des Ernährermodells

Die im Verhältnis zu anderen europäischen Ländern noch relativ junge Diskussion um den Nutzen haushaltsnaher Dienstleistungen zum Zwecke einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird insbesondere innerhalb der Familienpolitik geführt. Hier erhält vor allem die Erwerbstätigkeit von Müttern einen hohen Stellenwert, sie geraten aber auch wegen ihrer Entlastungspotenziale und verbesserten Zeitsouveränität von Müttern und Vätern mehr in den Fokus (vgl. BMFSFJ 2012a).

Gleichzeitig beeinflusst die in Deutschland (anders als in anderen europäischen Ländern mit stärker egalitären Geschlechtermodellen) dominierende Geschlechterkonstruktion des Ernährermodells mit einer männlichen Haupteinkommensquelle und dem weiblichen Nebenverdienst die familienpolitischen Diskussionen.<sup>3</sup> Die traditionell geprägte Rollenverteilung trägt strukturell zu einer geringen Akzeptanz der weiblich geprägten Hausarbeit bei und damit auch zu Hemmungen, diese Aufgaben gegen Bezahlung verrichten zu lassen bei. Auch die bisherige Familienpolitik von Unternehmen spiegelt die Folgen des konservativen Geschlechterverhältnisses wider, sind doch die bisher zwei zentralen Maßnahmen verschiedene Arbeitszeitmodelle sowie Formen der Kinderbetreuung. Unternehmensangebote kompensieren so fehlende öffentliche Infrastruktur, die auch im Ernährermodell benötigt würde.

---

<sup>3</sup> Vergleiche hierzu auch die Expertise „Gleichstellungspolitische Aspekte haushaltsnaher Dienstleistungen“ von Sandra Ohrem in diesem Band.

Für die Zukunft familienpolitischer Maßnahmen in Unternehmen gilt jedoch, sowohl die reale Vielfalt von Familienkonstellationen zu berücksichtigen als auch eine lebensphasensensible Personalpolitik zu etablieren, die allen Mitarbeitenden Benefits für eine bessere Work-Life-Balance anbietet.

### **Benefit haushaltsnaher Dienstleistungen in Unternehmen**

Die bisherige Datenlage verweist auf eine relativ geringe Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland. Gründe hierfür liegen in der Einkommensabhängigkeit sowie in bestehenden Ressentiments gegenüber der Vergabe von Haushaltstätigkeiten (vgl. BMFSFJ 2011: 7; BMFSFJ 2012a). Diese Aspekte gilt es bei der Entwicklung eines Angebotes vonseiten der Unternehmen zu berücksichtigen.

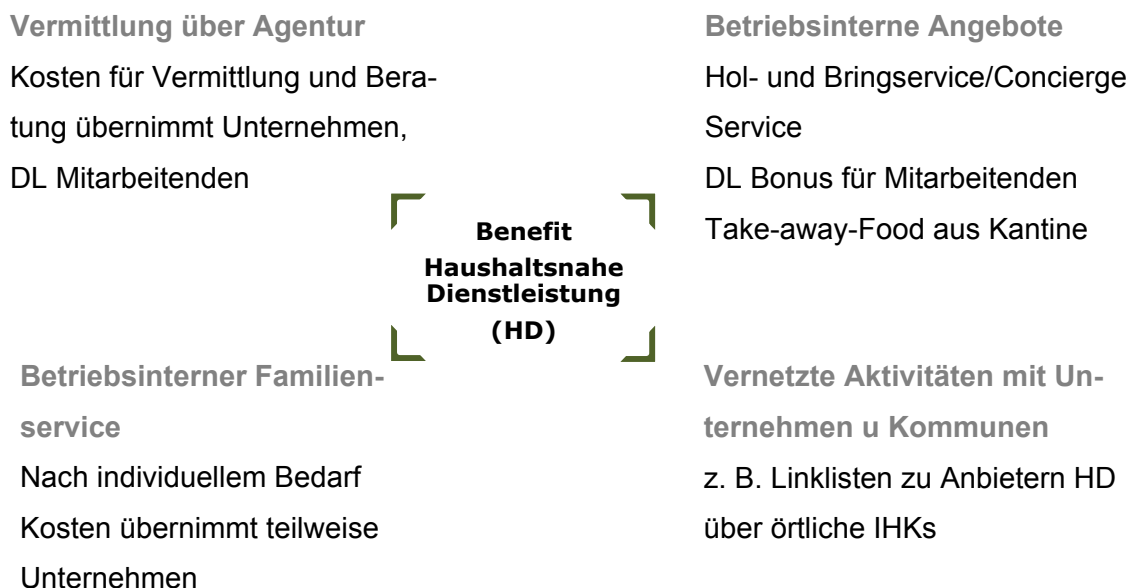
Die vorhandenen Studien, in denen Unternehmen hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit befragt und dabei auch zu haushaltsnahen Dienstleistungen untersucht wurden, bringen stark variierende und insgesamt wenig aussagekräftige Daten hervor (vgl. BMFSFJ 2012b; BMFSFJ 2013). Daher führte die Autorin dieser Expertise Telefoninterviews mit Firmen und einzelnen Expertinnen und Experten zur Bedeutung haushaltsnaher Dienstleistungen in der freien Wirtschaft durch. Neben Dienstleistungen, die vorrangig hauswirtschaftliche Aufgaben abdecken, wurden auch Angebote von Betreuungsleistungen für ältere und pflegedürftige Menschen in die Bestandsaufnahme integriert.

### **Haushaltsnahe Dienstleistungen in Unternehmen: Strategische Bedeutung und Angebotsspektrum**

Die Ergebnisse der Recherchen und Befragungen zeigen, dass haushaltsnahe Dienstleistungen in Unternehmen aktuell und perspektivisch mit Blick auf längere Lebensarbeitszeiten an Bedeutung gewinnen. Im Einzelnen wird deutlich, dass haushaltsnahe Dienstleistungstätigkeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) im Kontext einer familienfeindlichen Personalpolitik angesiedelt sind und ihren Nutzen v. a. in der Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung sehen. Gerade Familienunternehmen haben in Hinblick auf das entsprechende Portfolio häufig eine Vorreiterrolle. In größeren Unternehmen werden entsprechende Dienstleistungsangebote häufig im Rahmen eines Work-Life-Managements präsentiert. In Großunternehmen nehmen Lohnersatzleistungen, wie es auch haushaltsnahe Dienste sein können, bereits einen weitaus größeren Stellenwert ein und stehen verschiedenen Ebenen und Gruppen von Mitarbeitenden zur Verfügung. Neben der allgemeinen Werbung um qualifizierte Fachkräfte ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen zunehmend von strategischer Bedeutung.

Die Unternehmen vermitteln entweder ihre Mitarbeitenden an externe haushaltsnahe Dienstleister weiter, mit denen sie kooperieren – diesen Weg gehen eher Großunternehmen –, oder aber halten selbst unternehmensintern Dienstleistungen vor, wie es eher von KMU praktiziert wird. Ein Beispiel für eine betriebsinterne haushaltsnahe Dienstleistung kann ein Bring- und Holservice sein, der es den Mitarbeitenden etwa ermöglicht, Wäsche von einer externen Reinigungsfirma waschen und bügeln zu lassen. Ein weiteres Beispiel häufig angebotener Dienste sind Leistungen rund ums Essen (bspw. „Take-away-Food“ aus der Kantine für Eltern). In der Befragung fielen zwei große Familienunternehmen auf, die beide eine lange Tradition von Benefit-Portfolios mit haushaltsnahen Dienstleistungen aufweisen, die sie nicht nur Eltern, sondern all ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen. Das gesamte Spektrum der haushaltsnahen Dienstleistungsangebote von Unternehmen wird in Abb. 1 sichtbar.

**Abbildung 4: Spektrum Benefit haushaltsnaher Dienstleistungen bei Unternehmen**



Quelle: Eigene Darstellung

Die Erfahrungen der befragten Expertinnen und Experten<sup>4</sup> zeigen, dass haushaltsnahe Dienstleistungen aktuell in Großunternehmen noch eher eine Rolle spielen (und hier insbesondere als Benefit für Führungskräfte genutzt werden) als in kleineren Unternehmen. Diese fragen haushaltsnahe Unterstützungsleistung zudem oft in Verbindung mit Leistungen aus dem Pflegebereich nach. Die Befragten weisen zugleich jedoch nicht nur in Großunternehmen auf ein steigendes Interesse hin, sondern prognostizieren auch für KMU einen perspektivisch weiter steigenden Bedarf an haushalts- und personennahen Dienstleistungen. Zwar ergibt sich ein großes Potenzial, wenn eine demografiesensible Ausweitung der Zielgruppen

<sup>4</sup> Befragt wurden zwei bundesweit tätige Dienstleistungsagenturen, die auch Kunden aus der privaten Wirtschaft haben.

auch auf kinderlose Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt. Schließlich bleiben jedoch auch Frauen in oder auf dem Weg zu Führungspositionen eine wichtige Zielgruppe, da so der Benefit haushaltsnahe Dienstleistungen ebenfalls weiter an Attraktivität gewinnen wird. Die Dienstleistungsanbieter selbst haben hier einen neuen und stark wachsenden Markt für sich identifiziert.

In Fragen der Preisgestaltung der über Unternehmen vermittelten Dienstleistungen sehen die Befragten insbesondere mit Blick auf hohe Preissegmente in manchen Städten und Regionen Probleme. Die Alternative, als Privathaushalt auf Minijobberinnen auszuweichen, wird jedoch ebenfalls kritisch gesehen. Vielmehr wird an dieser Stelle nochmals auf den dringenden Reformbedarf verwiesen, wobei ein Modell von Haushaltsschecks gefordert wird, durch das (ähnlich wie in Belgien oder Frankreich) Privathaushalte subventioniert und externe Dienstleistungsunternehmen beauftragt werden können (vgl. BMFSFJ 2011: 50 ff.).

### **Ausblick**

Als zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass haushaltsnahe Dienstleistungen als Benefit bisher vor allem von Großunternehmen verfolgt werden. In Anbetracht der mangelnden Betreuungsinfrastruktur für Jugendliche und Kinder wird die Inanspruchnahme von unternehmensinternen Betreuungsleistungen in der Bundesrepublik weiterhin eine bedeutende Position einnehmen. Angesichts der Entwicklung hin zu verlängerten Lebensarbeitszeiten sowie dem (internationalen) Kampf um qualifizierte Fachkräfte werden die haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen (neben anderen Angeboten, etwa aus dem Gesundheitsbereich) zukünftig eine bedeutende Position in der Unternehmensführung behaupten. Der Dienstleistungsmarkt als solcher wird in diesem Bereich ebenfalls einen entsprechenden Bedeutungszuwachs erfahren.

Die im Rahmen dieser Expertise befragten Dienstleistungsagenturen weisen schließlich auf die große Bedeutung hoher Qualitätsstandards für ihre Dienstleistungen sowie für Prozesse der Beratung und Vermittlung in diesem Bereich hin. Aktuelle politische Bemühungen darum, in diesem Bereich entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, begrüßen sie daher sehr. Der Trend einer steigenden Bedarfslage und entsprechender Nachfrage zeigt gleichzeitig auch einen Bedarf an adäquat qualifiziertem Personal im Dienstleistungssektor auf. Da die eigenen Erfahrungen mit Nutzerinnen und Nutzern innerhalb der Unternehmen einen Zusammenhang von Nachfrage und Einkommenshöhe beobachten lassen (die Unternehmen übernehmen meist nur Kosten für Beratung und Vermittlung, die Dienstleistung selbst muss von den Mitarbeitenden selbst bezahlt werden), weisen die Befragten schließlich auf den Bedarf an staatlichen Formen der Preissubvention hin.

Durch die Bestrebungen und politischen Vorgaben, einen höheren Anteil an Frauen in Führungspositionen in Deutschland zu verwirklichen, wird die Nachfrage nach haushaltsnahen Unterstützungsleistungen signifikant ansteigen. Die weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sowie Schwierigkeiten als Führungskraft (temporär) arbeitsreduziert arbeiten zu können, sprechen für einen größeren Bedarf gerade bei Frauen. Somit wird sich der Benefit haushaltsnahe Dienstleistungen für Unternehmen als ein starker Profit im Employer Branding bei der Suche nach weiblichen Führungskräften erweisen.

## Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011): Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2012a): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2012b): Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland – Angebotsbedingungen, Strukturen und Perspektiven, GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. Berlin.



## 7 Stellungnahmen von hauswirtschaftlichen Berufsverbänden, Verbänden haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen, Verbraucherzentralen und verbraucherpolitisch ausgerichteten Verbänden im Auftrag des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD)

### Verbände

Neben den fachwissenschaftlichen Expertisen hat das Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ verschiedene Verbände aus dem Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen, Hauswirtschaft und Verbraucherfragen um Stellungnahmen ersucht. Die angefragten Verbände nutzten die Möglichkeit, sich zu aktuellen Entwicklungen ebenso wie zu anstehenden Herausforderungen im Sektor haushaltsnaher Dienstleistungen zu positionieren. Ein besonderer Fokus in den Stellungnahmen liegt auf Fragen der Qualifizierung und Professionalisierung, da die Veröffentlichung des dgh<sup>5</sup>-Rahmencurriculums „Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen“ kontinuierlich durch das Kompetenzzentrum PQHD begleitet worden war und zum Zeitpunkt der Anfrage kurz bevorstand. Nachfolgend wird ein Überblick über die Stellungnahmen und zentralen Forderungen sowie Anliegen der Verbände gegeben.

### 7.1 AHDW – Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V.

*Die Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V. (AHDW) ist eine Vereinigung aus Institutionen, Unternehmen und privaten Personen, deren Ziel es ist, die haushaltsnahe Dienstleistungsbranche als einen schnell wachsenden Wirtschaftszweig zu etablieren. Das Anliegen basiert auf der Beobachtung einer eklatanten Lücke, die zwischen dem Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen, die Privathaushalte für ihr tägliches Leben in Anspruch nehmen, und den legalen und bezahlbaren Qualitätsangeboten vorherrscht ([www.ahdw.de](http://www.ahdw.de)).*

In ihrer Stellungnahme bescheinigt die AHDW dem Markt haushaltsnaher Dienstleistungen ein bedeutendes Beschäftigungspotenzial für diverse hauswirtschaftlich qualifizierte Fach-

---

<sup>5</sup> Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. (dgh)

kräfte. Aufgrund demografischer Entwicklungen insgesamt sowie spezifischer sozialer Strukturen in Großstädten (Single-Haushalte ebenso wie eine breite, gut verdienende Mittelschicht, die Entlastungsangebotenachfragen) diagnostiziert sie, dass sich der Markt in naher Zukunft weiter ausweiten wird. Um diese Expansion zu unterstützen und haushaltsnahe Dienstleistungen zu fördern, bedarf es einer fachlich fundierten Öffentlichkeitsarbeit (etwa zur Aufklärung über Preisgestaltung und Qualitätsniveau professioneller hauswirtschaftlicher Dienste) sowie gesetzgeberischer Maßnahmen. Ein Ansatzpunkt hierfür liegt nach Auffassung der AHDW in Maßnahmen der **Strategiebildung und Grundlagenarbeit**, zu denen

- die Förderung der Zusammenarbeit von Akteuren auf europäischer Ebene (z. B. EFSI und EFFE),
- die Etablierung einer nationalen Datenbank zur Darstellung von Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen,
- die Einführung eines eigenen NACE-Schlüssels (Wirtschaftszweigklassifizierung) für haushaltsnahe Dienstleistungen und
- die Aufwertung des Berufsbildes Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter mittels einer Imagekampagne zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung bei gleichzeitiger Sensibilisierung des gesellschaftlichen Bewusstseins für den Wert dieser Tätigkeiten (bei insgesamt entsprechender Entlohnung)

zählen. Ferner kann nach der Auffassung der AHDW die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen durch **Professionalisierungsstrategien** realisiert werden, indem einerseits Qualitätsstandards für die Bereitstellung von haushaltsnahen Dienstleistungen etabliert werden (DIN-SPEC oder DIN-Norm) sowie andererseits Aus- und Weiterbildungsoptionen für Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter im Berufsbildungsgesetz verändert werden, sodass sie auch Praxiserfahrung und Kompetenzerweiterungen für haushaltsnahe Dienstleistungen bieten. Hinsichtlich der **Wirtschaftlichkeit** von haushaltsnahen Dienstleistungen sollten Endverbraucherinnen und Endverbraucher bei deren Inanspruchnahme entlastet werden – etwa durch Mehrwertsteuerbefreiungen oder Gutscheinmodelle.

## 7.2 Berufsverband Hauswirtschaft

*Der Berufsverband Hauswirtschaft vertritt die gesellschaftlichen, beruflichen und ökonomischen Interessen seiner Mitglieder, zu denen hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte, Verbände, Privatpersonen, Einrichtungen und Institutionen zählen. Vorrangige Ziele dabei sind die Förderung der Aus- und Weiterbildung, die Unterstützung des Erfahrungsaustausches sowie Öffentlichkeitsarbeit für das Berufsfeld ([www.berufsverband-hauswirtschaft.de](http://www.berufsverband-hauswirtschaft.de)).*

Der Berufsverband Hauswirtschaft beteiligt sich bereits seit vielen Jahren an Diskussionen zu haushaltsnahen Dienstleistungen und tritt dabei immer wieder für eine adäquate Qualifikation und Qualifizierung für das anspruchsvolle Arbeiten im Privathaushalt ein. Der Verband befürwortet daher die Qualifizierung von ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Tätigkeitsfeld haushaltsnahe Dienstleistungen durch beschäftigungsbegleitende Ausbildungsangebote, wie sie auch im dgh-Rahmencurriculum „Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen“ konzipiert ist. Die Nachqualifizierung bietet damit einen Weg, sich trotz derzeit fehlender Fachkräfte vom Schwarzmarkt abzugrenzen und so in legalen Angeboten Qualität zu verankern.

Der Berufsverband mahnt an, dass Maßnahmen zur Förderung der Nachfrage und Begegnung der mangelnden Zahlungsfähigkeit von Privathaushalten in Deutschland (etwa eine weitergehende steuerliche Absetzbarkeit für Haushalte als Arbeitgeber als dies bisher im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens möglich ist) dringend umzusetzen sind –, Modelle in verschiedenen europäischen Ländern zeigen hier bereits seit langem Möglichkeiten und Erfolge auf.

Für seine eigene Verbandsarbeit sieht der Berufsverband Hauswirtschaft vor, in naher Zukunft Qualitätsstandards für haushaltsnahe Dienstleistungstätigkeiten (weiter) zu entwickeln. In diesem Zuge stand 2015 das Thema „Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen im Quartier“ auf der Agenda des Berufsverbandes Hauswirtschaft. Hierbei galt es, Empfehlungen und Handlungsanleitungen zur Angebots- und Preisgestaltung von haushaltsnahen Dienstleistungen zu erarbeiten, die von stationären Einrichtungen erbracht werden. Dies begegnet damit weiteren Herausforderungen, denen vor allem die hauswirtschaftlichen Leitungskräfte in diesen Betrieben gegenüberstehen. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen zur Abrechnung haushaltsnaher Dienstleistungen über die Pflegekassen zukünftig Teil des politischen Dialogs des Verbandes sein.

### **7.3 Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen e. V.**

*Der Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen e. V. (BHDU) ist eine bundesweite Interessenvertretung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus den Bereichen Familie, Haushalt und Betreuung. Er tritt für Qualifizierung in diesen Bereichen ein und unterstützt die Entwicklung des haushaltsnahen Dienstleistungssektors darüber hinaus durch Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Der BHDU vertritt die Branche gegenüber öffentlichen Institutionen, Sozialversicherungsträgern und der Politik und wirkt dabei in verschiedenen Gremien als Ansprechpartner für haushaltsnahe Dienstleistungen ([www.bhdu.de](http://www.bhdu.de)).*

In seiner Stellungnahme macht der BHDU deutlich, dass es an der Zeit ist, die Vielzahl an Studien- und Untersuchungsergebnissen der letzten Jahre, die dem Markt der haushaltsna-

hen Dienstleistungen im Spiegel des demografischen Wandels und allgemeiner Zukunftstrends einstimmig große Wachstumspotenziale bescheinigen, zur Umsetzung politischer Maßnahmen zu nutzen. Wichtige Aspekte hierbei sind aus Sicht des BHDU:

- **Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit:** Eine nationale Imagekampagne zum Themenfeld Hauswirtschaft ist vonnöten, um die gesellschaftliche Anerkennung dieses Bereiches zu steigern. Es braucht zudem eine bundesweite Datenbank mit qualifizierten und unabhängigen Dienstleistern, die allen potenziellen Kundinnen und Kunden Transparenz bietet.
- **Finanzierungsmodelle und steuerliche Instrumente:** Eine sozialpolitische Weiterentwicklung bereits bestehender Steuerermäßigung für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen ist gefordert, ebenso wie die Entwicklung von Finanzierungsmodellen für Haushalte mit niedrigeren Einkommen. Auch Unternehmen sollten Formen der Subvention von haushaltsnahen Dienstleistungen nutzen können.
- **Wirtschaftliche Erfassung:** Der Sektor haushaltsnahe Dienstleistungen bedarf einer eigenen Wirtschaftsklassifizierung, um die Markttransparenz zu erhöhen und eine einheitliche volkswirtschaftliche Erfassung zu ermöglichen.
- **Intelligente Systeme:** Professionelle Dienstleistungsunternehmen stehen Herausforderungen an flexibler Einsatz- und Personalplanung gegenüber. Die Entwicklung einer spezifischen Software hierfür ist unabdingbar, um eine möglichst effiziente und finanziell tragbare Dienstleistung bei idealer Vernetzung zu erreichen.
- **Ausbildung:** Um eine nachhaltige Marktablierung für haushaltsnahe Dienstleistungen zu gewährleisten, ist eine bundesweite, modulare und passgenaue Ausbildung erforderlich. Das dgh-Rahmencurriculum „Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen“ bietet hierfür eine wichtige und gute Basis. Der BHDU schlägt als Bezeichnung für die entsprechend erlangte Ausbildung den Begriff *Qualifizierte Haushaltshilfe* vor.
- **Arbeitsmarktpolitische Unterstützung:** Um das Beschäftigungspotenzial haushaltsnaher Dienstleistungen nutzen zu können, bedarf es Qualifizierungsmöglichkeiten, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. So können sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen und adäquat besetzt werden. So kann der Ausweitung von Minijobs und ehrenamtlichen Tätigkeiten ebenso begegnet werden wie der Altersarmut von Frauen durch die Etablierung fördernder Rahmenbedingungen für deren Erwerbsarbeit.
- **Runder Tisch:** Die Kooperation und das Zusammenwirken aller Entscheidungsträger und beteiligter Akteure (Ministerien, Verbände und weitere tangierte Institutionen) ist für das Erwirken langfristiger Veränderungen entscheidend.

Schließlich betont der BHDU nochmals das enorme Potenzial von haushaltsnahen Dienstleistungen als Beschäftigungsfeld für Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die vorhandene Zahlkraft von Privathaushalten und (potenziellen) Kundinnen und Kunden keine Preise für Dienstleistungen erlaubt, die eine adäquate Bezahlung derart qualifizierter Fachkräfte ermöglicht. Hier wird nochmals der Bedarf entsprechender Förderinstrumente deutlich. Ziel muss es nach Auffassung der BHDU zudem sein, konsequent prekäre Arbeitsverhältnisse abzubauen.

#### 7.4 DHB – Netzwerk Haushalt

*Der DHB – Netzwerk Haushalt engagiert sich für Interessen all der Personen, die einen privaten Haushalt führen oder die in privaten Haushalten einer Beschäftigung nachgehen. So stehen der Privathaushalt und seine Schnittstellen zu Umwelt, Wirtschaft, Gesellschaft und Politik im Fokus der Verbandstätigkeit. Als Vertretung der Arbeitgeber schließt der DHB mit der NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) die Tarifverträge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Haushalten und hauswirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen ab ([www.dhb-netzwerk-haushalt.de](http://www.dhb-netzwerk-haushalt.de)).*

Der DHB sieht – angesichts der steigenden Nachfrage in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen – in den haushaltsnahen Dienstleistungen für Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter ein Einsatzfeld mit großem Potenzial. Neben der hauswirtschaftlichen Berufsausbildung bilden auch modulare Qualifizierungsformen gute Möglichkeiten in Privathaushalten Tätige adäquat zu qualifizieren. Die Qualifizierungsunterscheide gilt es jedoch sowohl in Unternehmen zu bedenken als auch für Privathaushalte transparent zu machen. Ziel sind schließlich qualitativ hochwertige haushaltsnahe Dienstleistungen und zufriedene Kundinnen und Kunden. Zur Stärkung der haushaltsnahen Dienstleistungen und ihrer Professionalität bedarf es auf der Ausführungsebene der Dienstleistungen einheitlicher Standards für die Arbeit von Haushaltshilfen, so der DHB; ebenso sei eine anbieterunabhängige Beratung zu haushaltsnahen Dienstleistungen wünschenswert.

Als Arbeitgeberverband fordert der DHB, zum einen gesetzliche Rahmbedingungen zu konstituieren, die Privatpersonen bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen und bei der Beurteilung der Qualität unterstützen. In diesem Zuge ist auch erforderlich, die Schwarzarbeit in privaten Haushalten offensiv anzugehen und stattdessen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen. Einen Masterplan für haushaltsnahe Dienstleistungen würde der DHB befürworten, ähnlich wie es Frankreich mit einer gelungenen Kooperation zwischen Politik, Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft vorgemacht hat. Hierfür gilt es folglich, einen Kommunikationsprozess zwischen diesen Akteuren anzustoßen.

Schließlich hebt der DHB hervor, dass die gesellschaftliche Anerkennung von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und die Gleichstellung des Berufsbildes einer Hauswirtschafterin und eines Hauswirtschafters unter Einschluss einer angemessenen monetären Entlohnung und sozialen Absicherung der Beschäftigten wichtige Meilensteine in diese Richtung bedeuten.

### **7.5 Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e. V.**

*Die Arbeit des Bundesverbandes hauswirtschaftlicher Berufe MdH e. V. fokussiert sich auf die hauswirtschaftliche Professionalität und vertritt hauswirtschaftliche Berufe in der Öffentlichkeit. Mitglieder sind Fachkräfte aus Praxis, Ausbildung und Lehre, die zudem durch Fort- und Weiterbildungen gefördert werden ([www.verband-mdh.de](http://www.verband-mdh.de)).*

Der MdH verweist in seiner Stellungnahme auf die wachsende Bedeutung und das entsprechende Nachfragepotenzial haushaltsnaher Dienstleistungen. Um dem gerecht werden zu können, bedarf es jedoch Angeboten von Dienstleistungen, die den hohen Anforderungen an Qualität und Qualifikation gerecht werden. Das Nachfragepotenzial bringt einen erhöhten Bedarf an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit sich. Der MdH plädiert dafür, (Nach-)Schulungen in zertifizierten Kursen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger obligatorisch zu machen, um die künftige Personalqualität zu gewährleisten. Auch eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, die es zentral zu koordinieren und überprüfen gilt, ist darüber hinaus von Bedeutung.

Vor dem Hintergrund, dass aus steuerlichen Gründen eine Vielzahl an Beschäftigten nur einer geringfügigen Tätigkeit (Minijob) nachgehen, gilt es nach Auffassung des MdH, die Gesellschaft zu sensibilisieren und so den (potenziell) Beschäftigten auch die Möglichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung in Dienstleistungsagenturen in all ihren Vorteilen zu verdeutlichen. Weitere Strategien zur Stärkung der Branche sind schließlich auch die Förderung von Existenzgründerinnen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, ebenso wie die Stärkung von Netzwerken insgesamt, um hier von Synergieeffekten zu profitieren.

Mit dem Ziel der Sicherung der Dienstleistungsqualität ist letztlich nicht nur eine gesteigerte Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden verbunden, wie der MdH abschließend festhält, sondern es können letztlich auch weiteres Wachstum und Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen und das Berufsfeld der Hauswirtschaft generiert werden.

### **7.6 Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. (vzbv)**

*Der Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. (vzbv) ist Dachverband der 16 Verbraucherzentralen der Länder sowie 25 weiterer Verbraucherschutzorganisationen. Die zentrale Auf-*

---

*gabe des vzbv besteht darin, die Interessen der Verbraucherinnen und Verbraucher gegenüber Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit zu vertreten ([www.vzbv.de](http://www.vzbv.de)).*

*Die Stellungnahme des vzbv ist zugleich Bestandteil eines Abschlusspapiers, welches im Rahmen des Verbandsprojektes „Gutes Leben im Alter“ im Jahr 2014 zu den Themen haushaltsbezogene Dienstleistungen, Wohnen und ambulante Pflege verfasst wurde. Insgesamt stehen daher 22 Mitgliedsorganisationen des vzbv hinter den aufgeführten Positionen und Forderungen (siehe unten).*

Der vzbv verdeutlicht in seiner Stellungnahme die Bedeutung haushaltsbezogener Dienstleistungen für die Zielgruppe älterer Menschen. Für sie spielen diese Dienstleistungen eine wichtige Rolle für die Aufrechterhaltung ihrer Lebensqualität, indem Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe am sozialen Leben gefördert und ermöglicht werden. Die externe Unterstützung im Haushalt ermöglicht zudem bei zunehmenden körperlichen oder geistigen Einschränkungen im Alter, das Verbleiben in den eigenen vier Wänden.

Zunächst spricht auch der vzbv den hohen Anteil an irregulären oder prekären Beschäftigungsverhältnissen in privaten Haushalten an: Er mahnt sowohl den politischen Handlungsbedarf zur Umwandlung in legale Beschäftigungsverhältnisse als auch die Notwendigkeit einer Sensibilisierung der Gesellschaft dafür, dass Schwarzarbeit im Privathauhalt kein Kavaliersdelikt ist.

Für eine Qualitätssicherung im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen fordert der vzbv die Förderung adäquater Qualifizierung von Fachkräften, die Definition von Qualitätskriterien (Ausbau bereits vorhandener Standards) für Anbieter, sowie die Etablierung von Zertifizierungsverfahren und Qualitätssiegeln sowohl für die erbrachte Dienstleistung als auch für die Arbeitsbedingungen.

Mit Blick auf die oft bemängelte Problematik eines intransparenten Marktes und dem Ziel, gerade bei der Zielgruppe älterer Menschen die Bereitschaft zur Nutzung von haushaltsbezogenen Dienstleistungen durch Information und Aufklärung zu erhöhen, bedarf es übergreifender und unabhängiger Beratungsangebote. Der vzbv fordert hier eine bessere Vernetzung vorhandener Angebote ebenso wie die Etablierung neuer Informationsplattformen vor Ort und im Internet.

Auch wenn ältere Menschen bei Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit die Möglichkeit haben, Leistungen haushaltsbezogener Dienste über die Pflegeversicherung abzurechnen, gibt es doch viele andere Haushalte älterer Menschen, die Unterstützung benötigen, jedoch nicht über die notwendigen finanziellen Spielräume verfügen. Hier fordert der vzbv die Inanspruchnahme von haushaltsbezogenen Dienstleistungen durch Zuschüsse oder auch Gut-

scheine für bedürftige Haushalte (entsprechende Kriterien zur körperlichen oder mentalen Einschränkung sind zu definieren) mit niedrigen Einkommen zu unterstützen. Ebenso gilt es, mit der Formulierung und Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes, den Leistungsanspruch in den regulären Leistungskatalog der gesetzlichen Pflegeversicherung zu übernehmen.

Schließlich fordert der vzbv, konkrete Maßnahmen einzuleiten, um all diese Forderungen zu realisieren und so einen wichtigen Baustein zur Sicherung von Lebensqualität im Alter durch eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Versorgung mit haushaltsbezogenen Dienstleistungen zu erwirken.

### Mitunterzeichnende

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.  
(AWO)  
Blücherstr. 62/63  
10961 Berlin

BAGSO-Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Senioren-Organisationen e. V.  
Bonngasse 10  
53111 Bonn

Bauherren-Schutzbund e. V.  
Kleine Alexanderstr. 9–10  
10178 Berlin

Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft  
e. V. (dgh)  
Hafenstraße 9  
48432 Rheine

Deutscher Evangelischer Frauenbund  
e. V.  
Bundesverband  
Bodenstedtstr. 6  
30173 Hannover

Deutscher Frauenring e. V. (DFR)  
Brandenburgische Str. 22  
10707 Berlin

Deutscher Mieterbund e. V. (DMB)  
Littenstr. 10  
10179 Berlin

DHB – Netzwerk Haushalt  
Berufsverband der Haushaltsführenden  
e. V.  
Bundesgeschäftsstelle  
Oxfordstraße 10  
53111 Bonn

Katholische Frauengemeinschaft Deutsch-  
lands Bundesverband e. V.  
Prinz-Georg-Str. 44  
40477 Düsseldorf

Verband Wohneigentum e. V.  
Oberer Lindweg 2  
53129 Bonn

VerbraucherService im Katholischen  
Deutschen Frauenbund e. V. – Bundes-  
verband  
Kaesenstr. 18  
50677 Köln

Verbraucherzentrale des Saarlandes e. V.  
Trierer Str. 22  
66111 Saarbrücken

Verbraucherzentrale Mecklenburg-  
Vorpommern e. V.  
Strandstr. 98  
18055 Rostock



Verbraucherzentrale Schleswig-Holstein  
e. V.  
Andreas-Gayk-Straße 15  
24103 Kiel

Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz e. V.  
Seppel-Glückert-Passage 10  
55116 Mainz

Verbraucherzentrale Niedersachsen e. V.  
Herrenstr. 14  
30159 Hannover

Verbraucherzentrale Brandenburg e. V.  
Templiner Str. 21  
14473 Potsdam

Verbraucherzentrale Hamburg e. V.  
Kirchenallee 22  
20099 Hamburg

Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e. V.  
Mintropstr. 27  
40215 Düsseldorf

Verbraucherzentrale Sachsen e. V.  
Katharinenstraße 17  
04109 Leipzig

Verbraucherzentrale Sachsen-Anhalt e. V.  
Steinbockgasse 1  
06108 Halle

Zentralverband deutscher Konsumgenos-  
senschaften e. V. (Zdk)  
Baumeisenstr. 2  
20099 Hamburg

## 7.7 Die Verbände der Stellungnahmen im Überblick

### **Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V.**

Klosterstraße 64  
10179 Berlin

Vorsitzende:  
Dürt Wolf

### **Berufsverband Hauswirtschaft**

Waiblinger Straße 11/3  
71348 Weinstadt

Vorsitzende:  
Ute Krützmann  
Ansprechpartnerinnen Stellungnahme:  
Ute Krützmann  
Beate Imhof-Gildein, Geschäftsführerin

### **Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen e. V. (BHDU)**

Am Fallersleber Tore 9  
38100 Braunschweig

Vorsitzende:  
Jutta Jetzke

### **DHB – Netzwerk Haushalt e. V.**

Oxfordstraße 10  
53111 Bonn

Präsidentin:  
Heike Hauenschild  
Autorin Stellungnahme:  
Elke Wiczorek, Stellvertretende Präsidentin

### **Berufsverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e. V.**

Zur Herl 15  
66636 Theley

Vorsitzende:  
Claudia Forster-Bard  
Autor Stellungnahme:  
Andreas Groh

### **Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. (vzbv)**

Markgrafenstraße 66  
10969 Berlin

Vorstand:  
Klaus Müller  
Ansprechpartnerin Stellungnahme:  
Elke Salzmänn  
Referentin im Team Gesundheit/Pflege

Stand: Januar 2017

**Herausgeber:**

Kompetenzzentrum „Professionalisierung und  
Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“  
Justus-Liebig-Universität Gießen  
Bismarckstraße 37  
35390 Gießen

**Stand:** Januar 2017

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend