

Der Privathaushalt als deregulierter Arbeitsort (v. a.) für transnationale Haushaltsarbeiterinnen?

Uta Meier-Gräwe

Der Artikel beschreibt die Gründe für das massive Care-Defizit in den westlichen Gesellschaften, vor allem in Deutschland. Es wird argumentiert, dass die derzeit üblichen Praxen, diese Lücke insbesondere durch transnationale Haushaltsarbeiterinnen schließen zu wollen, die weit unter den üblichen inländischen Arbeitsnormen tätig sind oder als Solo-Selbstständige arbeiten, auf Dauer nicht vertretbar sind. Der Beitrag zeigt Perspektiven auf, die dem Leitprinzip einer „solidarischen Gesellschaft“ folgen: Auf der einen Seite werden Erwerbsarbeit unter guten Bedingungen sowie Care-Aktivitäten selbstverständlich in die Lebensverläufe beider Geschlechter integriert. Auf der anderen Seite findet Entlastung für berufstätige Eltern und Seniorinnen und Senioren durch staatlich geförderte haushaltsnahe und persönliche Dienstleistungen statt, die zugleich armutsfeste Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Hausangestellten unter Einschluss transnationaler Arbeitskräfte eröffnen.

1 Partnerschaftliche Arbeitsteilungsmuster auf dem Vormarsch?

Seit Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes in Deutschland zum 1.1.2007 richteten sich viele Erwartungen auf die junge Vätergeneration als Hoffnungsträger und Trendsetter in Sachen partnerschaftliche Arbeitsteilung. Wie eine aktuelle Studie des Wissenschaftszentrums Berlin belegt, machen in der Tat immer mehr Männer nach der Geburt ihres Kindes von dieser Möglichkeit Gebrauch: So ist es als Ausdruck einer involvierten Vaterschaft unbedingt anzuerkennen, dass 2014 bereits 32,2 Prozent der Männer nach Geburt ihres Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen (Statistisches Bundesamt 9/2015).

Hervorzuheben sind darüber hinaus die positiven Effekte, welche diese mindestens zweimonatige Fürsorgeverantwortung von Vätern auch nach Ablauf der Elternzeit für partnerschaftliche Betreuungsarrangements in Familien generiert: Diejenigen Väter, die Elternzeit genutzt haben, reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Rückkehr in den Job durchschnittlich um immerhin bis zu 4,5 Stunden pro Woche und beteiligen sich insgesamt stärker an der Kinderbetreuung als die Vergleichsgruppe an Vätern, die diese Maßnahme nicht in Anspruch genommen hat (Bünning 2014). Eine stärkere Beteiligung bei der Hausarbeit streben die Väter dagegen weder konkret an noch erhöhen sie ihr zeitliches Engagement nach der Elternzeit in diesem Be-

reich. Lediglich die Väter, die in Elternzeit waren, während ihre Partnerin einer Erwerbstätigkeit nachging, übernahmen später auch etwas mehr an Hausarbeit (ebd.).

Die Frage, wer die täglich anfallenden, zeitintensiven Arbeiten des Alltags übernimmt, ist also selbst in Paarbeziehungen mit Kindern, in denen beide Partner eine ebenbürtige Erwerbsbeteiligung anstreben oder ausüben und Väter die Betreuung ihrer Kinder stärker als andere wahrnehmen, nicht vom Tisch. Gleiches gilt für alleinerziehende Mütter und Väter, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und ihren Alltag mit Kindern bewältigen müssen. Aber auch in anderen Phasen des Lebensverlaufs stellt sich die Problematik, wer eigentlich

The private household as a deregulated workplace (primarily) for transnational domestic workers

The article describes the reasons for the massive care deficit in Western societies, especially in Germany. It is argued that the currently common practice, to try to close this gap by transnational domestic workers, whose working conditions are far below the usual domestic labor standards or who are working solo self-employed, is not acceptable in perpetuity. The article illustrates prospects following the guiding principle of a caring society: On the one hand, the natural integration of well-paid employment and care activities into the life courses of both sexes. On the other hand, a supply of government-sponsored household and personal services in order to alleviate the workload of working parents and seniors. At the same time, these services allow for poverty secure employment opportunities for all domestic workers, including transnational workers.

die alltägliche Haus- und Sorgearbeit verlässlich und zuge- wandt übernehmen kann, wenn physische und psychische Kräfte nachlassen und ihre erwachsenen Kinder andernorts mit ihren je eigenen Verpflichtungen leben. Es ist in diesem Zu- sammenhang durchaus bemerkenswert, dass die Bedeutung hauswirtschaftlicher Versorgungsleistungen in jüngster Zeit vor allem durch den Anstieg demenzieller Erkrankungen erst- mals stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt ist. Somit kommen Reformkonzepte und Professionalisierungsstrate- gien in ambulanten und stationären Pflegesettings nicht län- ger umhin, hauswirtschaftliche Dienstleistungen gleichwertig zu integrieren und anzuerkennen, dass es sich hierbei keines- wegs bloß um einfache „Jede-Frau-Tätigkeiten“ handelt. Zum einen geht es um die Übernahme von Versorgungsdiensten für hilfebedürftige Menschen, zum anderen aber auch darum, in Würdigung ihrer noch vorhandenen Fähigkeiten eine sensible interaktive Arbeit mit ihnen zu praktizieren, die auf eine Stär- kung (noch) vorhandener Ressourcen gerichtet ist.

In der September-Ausgabe der von der EKD geförderten Zeitschrift *Chrismon* berichten drei beruflich erfolgreiche Frauen mit Kindern, darunter Juliane Kokott, seit 2003 Generalanwältin am Gerichtshof der Europäischen Union, über die immer noch allgegenwärtigen tradi- tionellen Denkmuster vieler Entscheidungsträger in verantwortli- chen Positionen. Besonders habe sie sich über diverse Urteile des Bundesverfassungsgerichts aufgeregt, in denen es um die steuerli- che Absetzbarkeit von Haushaltshilfen ging. „In der begleitenden po- litischen Debatte fiel der Begriff „Dienstmädchenprivileg. ... Im Urteil stand sinngemäß, es sei nicht auszuschließen, dass ein soge- nanntes Dienstmädchen sich nicht nur exklusiv um die Kinder küm- mere, sondern nebenbei auch noch Hausarbeit mache, die Eltern doch locker in ihrer Freizeit erledigen könnten.“ (*Chrismon*, 9/2015, S. 24)

Bisher lässt sich die historische Entwicklung der Arbeit des Alltags in Privathaushalten in doppelter Hinsicht demnach nicht als „Erfolgsstory“ interpretieren (Scheiwe, Krawietz 2014). Weder ist eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bei der Übernahme der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit im priva- ten Raum weit verbreitete soziale Realität, noch hat die De- legierung dieser Arbeit des Alltags an Dritte, genauer: an Frauen mit anderen sozialen Positionen oder ethnischen Zu- gehörigkeiten zu guten und fairen Arrangements geführt. Hinzu kommt eine ungerechtfertigte Abwertung dieser Tätig- keiten. Für diese These spricht nicht nur die Kontinuität von Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen dieser Tätig- keits- und Berufsfelder, sondern auch die Herstellung neuer Ungleichheiten und Hierarchien, vor allem im Zuge der Glo- balisierung und Migrationsbewegungen. Die Transformation von Tätigkeiten der Erziehung, Pflege und Haushaltsarbeit folgt offenkundig nicht einfach dem Pfad einer linearen „Mo- dernisierung“, wonach bisher innerhalb der Familie erbrachte unbezahlte Arbeit immer mehr auf Professionelle verlagert wird, die dafür eine angemessene symbolische und vor allem

finanzielle Gratifikation erhalten würden. Vielmehr zeichnen sich derzeit wiederum neue Tendenzen einer Prekarisierung der Arbeit des Alltags ab, die durch vermeintlich innovative Geschäftsmodelle wie das Start-up-Unternehmen „Helping“, welche den Putz- und Reinigungsmarkt gerade als Milliar- dengeschäft entdeckt haben, perpetuiert statt aufgelöst werden (Loeffler 2014). In besonderer Weise sind davon migrantische Arbeitskräfte betroffen.

2 Gestaltungs- und Regulierungserfordernisse: der Privathaushalt als Einfallstor für irreguläre Beschäftigung

Unter Berücksichtigung einer hohen Dunkelziffer schätzt die Internationale Arbeitsagentur (International Labour Organi- zation – ILO), dass die Zahl der Haushaltsarbeiterinnen zwi- schen 1995 und 2010 weltweit von 33,2 Mio. (davon Frauen: 29 Mio.) auf 52,6 Mio. (davon Frauen: 44 Mio.) gestiegen ist (Scheiwe/Krawietz 2014). Auch in westlichen Gesellschaften hat die Nachfrage nach bezahlter Arbeit in Privathaushalten deutlich zugenommen. Eine gewichtige Ursache liegt in der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, der – wie bereits ge- zeigt wurde – keine ähnlich stark steigende Beteiligung der Männer an der unbezahlten Arbeit im Haushalt gegenüber- steht. Hinzu kommen weitere Gründe für die entstandene Versorgungslücke, welche die rasche Zunahme der bezahlten Sorgearbeit in westlichen Gesellschaften forcieren. So wird in Unternehmen nach wie vor häufig ausgeblendet, dass sich Er- werbstätige nach Arbeitsende nicht in erster Linie ihren Frei- zeitvergnügen widmen, sondern für sich und vor allem Frauen in der Regel auch für andere Sorge tragen müssen. Hinzu kom- men die gestiegenen Anforderungen in vielen Beschäfti- gungssegmenten: Leistungsverdichtung und Flexibilitätsan- forderungen infolge von Personalabbau in unterschiedlichsten Branchen führen seit Jahren zu einer Erhöhung von psychi- schen Erkrankungen bis hin zu Burn-out.

Zudem wächst auch in Deutschland die Zahl der Pflege- bedürftigen stetig. Dieser Trend geht einerseits auf eine deut- lich gestiegene Lebenserwartung zurück; allerdings sinken in Deutschland seit 2005 (im Unterschied zu den skandinavischen Ländern) die gesunden Lebensjahre, dagegen steigen die multimorbiden Lebensjahre an, so dass auch aus diesem Grund die Pflegewahrscheinlichkeit zunimmt (Heintze 2012). An- dererseits gehen zugleich die Geburten zurück, was zu einer bemerkenswert schnellen Änderung der Altersstruktur führt: Der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung steigt zü- gig an. Deutschland altert inzwischen schneller als Japan.

Eine weitere zentrale Ursache für die Entstehung bzw. Zunahme von bezahlter Sorgearbeit im Haushalt ist auch eine hohe bzw. steigende soziale Ungleichheit zwischen poten- ziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen. Im Falle der transnationalen Haushaltsarbeiterinnen ist das der un- terschiedlichen Wirtschaftskraft von Volkswirtschaften zuzu- rechnen. Die zunehmende Migration von Menschen aus är- meren Ländern, die in westlichen Gesellschaften Arbeit

suchen, ist zweifelsohne mit bedingt durch die steigende Nachfrage nach Haushaltsarbeit in Form von Caring, Cooking und Cleaning: Der Bedarf westlicher Gesellschaften an bezahlter Arbeit im Privathaushalt kann von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften im Inland nicht gedeckt werden, jedenfalls nicht zu den Löhnen, die die meisten Menschen in westlichen Gesellschaften zu zahlen bereit sind bzw. die sie zahlen können. Die Lücke wird von Migrantinnen gefüllt, die diese Aufgaben für relativ wenig Geld übernehmen¹. Sie verdienen damit oft mehr als mit einer höher qualifizierten Erwerbstätigkeit in ihrem Herkunftsland. Für die Haushalte stellt die Beschäftigung von Haushaltsarbeiterinnen eine bequeme Lösung dar, die bezahlbar ist – etwa bei Paaren mit Kindern – und die Erwerbstätigkeit von Mutter und Vater ermöglicht. Beide Seiten erachten diese Konstellation also mitunter als vorteilhaft. Allerdings findet die bezahlte Sorgearbeit nicht selten unter fragwürdigen Umständen statt und häufig zu Bedingungen, die deutlich unter den internationalen Arbeitsstandards liegen.

Mit dem ILO-Übereinkommen 189 über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, das im Juni 2011 in Genf verabschiedet wurde, widmet sich zum ersten Mal eine UN-Organisation den Arbeitsbedingungen von Haushaltsarbeiterinnen: Bezahlte Hausarbeit in Privathaushalten soll als Erwerbsarbeit anerkannt und Haushaltsarbeiterinnen mit anderen abhängig Beschäftigten gleichgestellt werden. Es bezieht sich auf alle Haushaltsarbeiterinnen, die faktisch in einem Haushalt oder in mehreren Haushalten angestellt sind, auch wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Es schließt sowohl Erwerbstätige ein, die in den Haushalten ihrer Arbeitgeberinnen leben (sog. „Live-ins“), als auch diejenigen, die außerhalb wohnen (sog. „Live-outs“). Bei Haushaltsarbeiterinnen kann es sich um Inländerinnen oder Ausländerinnen mit oder ohne eine Aufenthaltserlaubnis handeln. Die Bundesrepublik Deutschland hat das ILO-Übereinkommen 189 im September 2013 ratifiziert; am 1. September 2014 ist es in Kraft getreten. Zu betonen ist allerdings, dass die Bundesregierung bei der Ratifizierung eine Klausel eingefügt hat, die vor allem die Live-ins von den Schutzbestimmungen des Übereinkommens ausnehmen soll. Die Regierung sieht sich entsprechend nicht verpflichtet, diese Haushaltsarbeiterinnen mit anderen Arbeitnehmern rechtlich gleichzustellen. Hintergrund ist, dass die Arbeitsbedingungen in der sogenannten 24-Stunden-Pflege vor allem im Hinblick auf Arbeits- und Ruhezeiten massiv von den Bestimmungen des Übereinkommens abweichen. Allerdings unterliegt die Bundesregierung einer Berichtspflicht und zwar auch für diese Ausnahme. Zukünftig muss Deutschland an die ILO nicht nur die erreichten Fortschritte bei der Umsetzung des Übereinkommens in Berichtsform dokumentieren, sondern auch die Gründe für ihre Ausnahmen darstellen. Zudem muss sie darüber Auskunft geben, welche Maßnahmen sie implementiert hat, um das Übereinkommen zukünftig auch auf die bisher noch davon ausgenommenen Arbeitnehmerinnen ausdehnen zu können. Auch wenn die Ratifizierung und das Inkrafttreten des ILO-Übereinkommens 189 in der deutschen Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet blieben, bieten die Berichte an die ILO die Chance zu einer gesellschaftlichen Debatte über den Umgang mit Haushaltsarbeiterinnen – in Deutschland vor allem mit Live-in-Kräften oder Reinigungspersonal.

Viele der Haushaltsarbeiterinnen wandern alleine aus und lassen ihre Familie im Herkunftsland zurück. Ein wesentlicher Grund dafür ist vielfach die restriktive Migrationspolitik der westlichen Empfängerländer. Die EU-Mitgliedsländer bei-

spielsweise gewähren in der Regel den Angehörigen einer Haushaltsarbeiterin aus Nichtmitgliedsländern keine Aufenthaltserlaubnis; oftmals ist die Haushaltsarbeiterin selbst nicht regulär im Land.

Einen Großteil ihrer familiären Sorgearbeit geben die Migrantinnen an eine Stellvertreterin ab: eine Tochter, die Mutter oder Schwester, eine Freundin oder Nachbarin, weitaus seltener an ein männliches Familienmitglied. Dabei ermöglichen es die modernen Kommunikationsmittel vielen Frauen, sich weiterhin an bestimmten Sorgearbeiten zu beteiligen: Trotz erheblicher Einschränkungen ist es den Müttern mithilfe der entsprechenden Medien möglich, sich in die Organisation des Familienlebens einzuschalten, bei Entscheidungen mitzuwirken, bei Hausaufgaben zu helfen und für ihre Kinder und Partner auch emotionalen Beistand zu gewähren.

Im Unterschied zu anderen Branchen ist der Arbeitsplatz für Haushaltsarbeiterinnen nur selten ein Ort der gesellschaftlichen Integration. Während der Arbeitszeit verlassen Haushaltsarbeiterinnen ihren Arbeitsplatz kaum, abgesehen

von Einkäufen oder Spaziergängen mit Kindern und Pflegebedürftigen. Gerade transnationale Haushaltsarbeiterinnen arbeiten oft sechs oder sieben Tage in der Woche, haben lange Arbeitszeiten und wenig oder gar keinen Urlaub. Außerdem beschäftigen die Haushalte, in denen Haushaltsarbeiterinnen arbeiten, zumeist keine weiteren Erwerbstätigen. All dies macht es ihnen schwer, mit anderen Arbeitskräften kollegialen Kontakt aufzunehmen, miteinander zu kommunizieren und sich für die Vertretung der eigenen Interessen zusammenzuschließen. Vernetzung geschieht bei transnationalen Haushaltsarbeiterinnen allenfalls über eine lokale Gemeinschaft oder über Netzwerke von Landsleuten oder auch Kirchengemeinden.

Zweifellos hat das Ende des Ost-West-Konflikts 1990 die Migration erheblich erleichtert. Darüber hinaus kam es seitdem zu einer stärkeren Vernetzung der Weltregionen durch Handel, Medien und moderne Kommunikationsmittel. Über Internet und Fernsehen können sich Menschen aus anderen Ländern und Kontinenten eine Vorstellung vom Leben in westlichen Gesellschaften machen und haben zum Teil Zugang zu westlichen Konsumgütern. Die Medien tragen dazu bei, dass bisher unüberbrückbare Distanzen plötzlich überwindbar scheinen. Vor dem Hintergrund

dieser veränderten Wahrnehmung der eigenen Situation und der eigenen Migrationschance sind diejenigen Schubkräfte relevant, die im Herkunftsland auf die Migrantinnen einwirken und sie zur Migration veranlassen. Dazu zählen bei der Ar-

beitsmigration eine schwierige ökonomische Situation des Herkunftslandes, fehlende und sinkende Beschäftigungsmöglichkeiten und ein niedriges Nettoeinkommen. Hinzu kommen Krieg und Zerstörung der eigenen Existenz als Anlass für Migrationsbewegungen.

Wenn ein signifikanter Teil von Frauen, die privat Sorgearbeit leisten, ihr Herkunftsland verlässt, hat das aber eben auch Auswirkungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Im Grunde exportiert ein Staat versorgende, emotionale Arbeitsleistungen, die schwer zu ersetzen sind. Durch den Abzug von Sorgearbeit, der die Versorgungslücken in westlichen Staaten füllt, entsteht im eigenen Land ein Versorgungsdefizit („care drain“). Hinzu kommt, dass transnationale Haushaltsarbeiterinnen oftmals gut ausgebildet sind. Wenn ein signifikanter Teil gut ausgebildeter Frauen auswandert, um in einem anderen Land im Privathaushalt zu arbeiten, kann man von einer Verschwendung von berufsbezogenen Fähigkeiten und Potenzialen, von „brain waste“ sprechen. Die Kosten von Krankheit und Alter allerdings müssen am Ende von der Migrantin und ihrer Familie bzw. von den Sozialsystemen des Herkunftslandes getragen werden.

Um es nochmals zu pointieren: Aufgrund der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, gewandelter Wertvorstellungen und Familienstrukturen, aber auch aufgrund der starken Alterung der bundesdeutschen Bevölkerung ist Deutschland – wie andere westliche Gesellschaften auch – mit der Frage konfrontiert, wer sich jetzt und in Zukunft um die Kinder, die Kranken und die Alten kümmern soll. Statt sich dieser politischen Herausforderung zu stellen, werden vorhandene Sorgedefizite derzeit vor allem als individuelles Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie für Frauen behandelt, allenfalls ergänzt um die Frage nach einer verlässlichen Kinderbetreuung. Die Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“ verweist in einem Gutachten zu diesem Thema darauf, dass auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene das schnelle Wachstum der bezahlten irregulären Sorgearbeit Ausdruck einer vehementen Versorgungslücke ist:

„Haushalte der Mittel- und Oberschicht können diese Lücke durch den privaten Einkauf von Sorgeleistungen ausgleichen. Durch Duldung und den Verzicht auf regelmäßige flächendeckende Kontrollen tolerieren die Regierungen die zumeist illegalen Arbeitsverhältnisse, die vom Schutzniveau des nationalen Arbeitsrechtes weit entfernt sind. So sehen sie sich von der Notwendigkeit entbunden, für das Defizit an Sorgearbeit Lösungen zu entwickeln. Insofern stabilisiert die Beschäftigung von Haushaltsarbeiterinnen in vielen westlichen Gesellschaften eine Form, die notwendige Sorgearbeit zu organisieren, die auf den ersten Blick für den Staat sehr kostengünstig zu sein scheint, langfristig aber negative Folgen nach sich zieht.“ (Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“ 2015, S. 25).

Die Tatsache, dass bezahlte Sorgearbeit häufig irregulär geleistet wird, bestimmt auch den Charakter dieser Arbeit. Damit kehrt ein Beschäftigungstypus in westliche Gesellschaften zurück, der schon lange als ausgestorben galt. Statt eines

schriftlichen Vertrags, in dem die Aufgaben der Arbeitnehmerinnen und die Rechte und Pflichten beider Parteien verbindlich festgehalten werden, sind informelle Absprachen und Aushandlungsprozesse bestimmend, in denen geklärt wird, welche Arbeit wie und unter welchen Bedingungen erledigt werden soll. Folglich können sich Zuständigkeiten und Ansprüche wandeln, Auftrag und Bedingungen der Arbeit müssen unter Umständen neu verhandelt werden (Ebenda).

Die von der amerikanischen Soziologin A. Hochschild entwickelte These, dass transnationale Haushaltsarbeiterinnen in westlichen Ländern Sorgearbeit übernehmen und die durch ihren Weggang entstandene Versorgungslücke füllen, indem sie ihrerseits eine Haushaltsarbeiterin anstellen, die aus einem ökonomisch (noch) schlechter gestellten Land kommt, sodass es zu globalen Versorgungsketten („Care chains“) kommt, ist weit verbreitet, bedarf allerdings einer Präzisierung. So ist zum Beispiel das heutige Polen mit zwei Migrationsbewegungen von Haushaltsarbeiterinnen konfrontiert. Einerseits verlassen Frauen das Land, um in Privathaushalten im Westen – meist in Deutschland – zu arbeiten. Andererseits wandern ukrainische Haushaltsarbeiterinnen nach Polen ein. Allerdings handelt es sich in der Regel nicht um dieselben Haushalte: Es sind die besser gestellten polnischen Frauen, die es sich leisten können, eine ukrainische Haushaltsarbeiterin zu beschäftigen, und die ökonomisch schlechter gestellten Polinnen, die ihre Familien verlassen, um in Deutschland zu arbeiten. Tatsächlich entsteht also zwischen der deutschen, der polnischen und der ukrainischen Gesellschaft, nicht aber zwischen den einzelnen privaten Haushalten eine Sorgekette mit drei Gliedern (Vgl. Lutz, H./Palenga-Möllnbeck E. 2015).

Bei der bezahlten Sorgearbeit mittel- und osteuropäischer Migrantinnen in deutschen Privathaushalten dominieren nach wie vor irreguläre Formen der Erwerbstätigkeit. Das gilt sogar für die entsprechend tätigen Polinnen, obwohl sie seit 2011 den deutschen Erwerbstätigen und denen aus westlichen EU-Ländern rechtlich gleichgestellt sind. Schließlich sind die meisten polnischen Haushaltsarbeiterinnen in der sog. 24-Stunden-Pflege aktiv. Viele dieser „Live-in“-Pflegekräfte arbeiten schwarz. Wenn sie sich als Selbstständige angemeldet haben, ist ihre Erwerbstätigkeit als Scheinselbstständigkeit einzustufen, da sie jeweils immer nur eine Auftraggeberin haben. Selbst dann, wenn eine polnische Vermittlungsagentur eingeschaltet ist, bei der die Pflegekraft dann abhängig beschäftigt ist, kann von einer regulären Erwerbstätigkeit nicht die Rede sein, da die Bestimmungen des deutschen Arbeitnehmerentendengesetzes zu den Höchst- und Mindestruhezeiten nicht eingehalten werden. Die Zurückhaltung der deutschen Behörden, hinter die Kulissen der privaten Haushalte zu sehen und Missstände zu beseitigen, wird oft unter Hinweis auf die Besonderheiten der häuslichen Privatsphäre begründet. Das ist zwar im Grundsatz zutreffend. Das heißt allerdings nicht, dass sich der Gesetzgeber bei Arbeitsplätzen, die Privatpersonen in ihrem häuslichen Bereich einrichten, nicht

einmischen dürfe, sodass ihm in diesem Fall nichts anderes übrig bliebe, als auf den Anstand und die Empathiefähigkeit der Arbeitgeberinnen zu vertrauen. Wie z. B. an Gesetzen gegen häusliche Gewalt deutlich wird, ist der Privathaushalt keineswegs ein rechtsfreier Raum. Der Umstand, dass viele Arbeitgeberinnen bemüht sind, ihre Haushaltsarbeiterinnen fair zu behandeln, macht die Verabschiedung und Durchsetzung von Schutzregeln keineswegs überflüssig.

Für die bezahlte Sorgearbeit bedeutet das in jedem Fall, dass die staatlichen Institutionen aufgerufen (und aufgrund der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 189 auch verpflichtet) sind, unzumutbare Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Entwürdigend ist es z. B., wenn in Deutschland ein erheblicher Teil jener Pflegekräfte, die in Privathaushalten als „Live-ins“ arbeiten, nicht wenigstens einmal pro Woche eine Auszeit von 24 Stunden hat. Hier besteht die Gefahr, dass die Haushaltsarbeiterinnen ausschließlich in instrumenteller Funktion – also mit Blick auf die von ihnen geleistete Sorgearbeit – wahrgenommen werden und nicht auch als Menschen mit eigenen Rechten und eigenen Bedürfnissen, z. B. als Personen, die sich nach der Arbeit regenerieren müssen und selbst ein Privatleben haben. Das Recht dieser Haushaltsarbeiterinnen, Freiräume zu haben, die nicht von Arbeitsverpflichtungen bestimmt sind, wird hier schlichtweg negiert.

Schließlich bedarf es mittel- bis langfristigen Strategien, bei denen es um die schrittweise Verbesserung der Lebensbedingungen der Haushaltsarbeiterinnen und ihrer Familien geht. Für diese Strategie bietet die Grundausrichtung der Agenda für menschenwürdige Arbeit, welche die ILO auch für die informelle Erwerbsarbeit in Entwicklungsländern erarbeitet hat, überzeugende Anhaltspunkte. Das Unbehagen vieler junger Frauen (und Männer) in westlichen Gesellschaften darüber, wie die gesellschaftlich notwendige Haus- und Sorgearbeit organisiert ist, und der beeindruckende Einsatz vieler Haushaltsarbeiterinnen für das ILO-Übereinkommen 189 zeigen, dass beide Gruppen – jene, die unbezahlte, und jene, die bezahlte Sorgearbeit leistet – ein starkes Interesse daran haben, dass die Sorgearbeit gesellschaftlich aufgewertet wird. Dem entsprechend gibt es zwei grundlegende, aber eben auch komplementäre Ansatzpunkte für politisches Handeln. Einerseits geht es darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen von Haushaltsarbeiterinnen zu verbessern, andererseits muss es aber auch Männern und Frauen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland, aber auch in anderen europäischen Ländern erleichtert werden, selbst Sorge für andere zu übernehmen.

3 Entlastung durch Professionalisierung und Qualitätssicherung von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen

Infolge des tiefgreifenden Strukturwandels der bundesdeutschen Gesellschaft unter Einschluss des enorm gewachsenen Bildungs- und Qualifikationspotenzials der Frauen und ihrer

steigenden Erwerbsbeteiligung stellt sich heute die Frage, wie wir die Haus- und Carearbeit im 21. Jahrhundert künftig verlässlich organisieren. Pointiert gesagt: Wer übernimmt diese Arbeit des Alltags, wenn das klassische Ernährer-Modell des Industriezeitalters ausläuft? Zum einen geht es um eine geschlechtersensible Sozialisations- und Alltagskultur, die zu fairen Aushandlungsprozessen und Geschlechterarrangements der anfallenden Arbeit des Alltags zwischen Frauen und Männern führt. Zum anderen aber geht es darum, den Wandel der Arbeitsgesellschaft in den Blick zu nehmen, den Wandel von Wertschöpfungsprozessen und ihre Quellen zu analysieren und zugleich den neuen Arbeitstyp in der Dienstleistungsgesellschaft, die interaktive Arbeit anzuerkennen (Baethge 2011).

Anders als in der Industriegesellschaft, in deren Fokus die produktive Facharbeit von Handwerk und Industrie stand, stellt das Humanvermögen der Wissensgesellschaft eine Kombination aus Infrastruktur, Qualitätssicherung, Bildungs- und Gesundheitsakkumulation dar. So gesehen ist es perspektivisch wenig sinnvoll, Investitionen in zukunftsfähige Industrien (z. B. alternative Energien) gegen Investitionen in den Bereich der haus- und personenbezogenen Dienstleistungen zwecks Bildung und Pflege von Humanvermögen als einem vermeintlich überflüssigen, bestenfalls unumgänglichen „Kostenfaktor“ auszuspielen. Es geht darum, die vorhandenen großen Bedarfe bei der Schaffung einer vitalen, qualitativ hochwertigen alltagsentlastenden und -unterstützenden Dienstleistungsinfrastruktur in den Bereichen Familienservice und Kinderbetreuung, aber auch Altenpflege und Privathaushalt klar zu benennen und zukünftig auf gutem Niveau zu befriedigen, und zwar durch die Flankierung einer gemischten Infrastruktur aus staatlich-kommunalen, privatwirtschaftlichen und freigemeinnützigen Anbietern und Organisationsformen. In diesem Zusammenhang besteht eine der vordringlichsten staatlichen Gestaltungsaufgaben in der Begründung und Festlegung von entsprechenden Qualitätsstandards im Bereich der Grundversorgung und Betreuung, Erziehung und Bildung, aber auch von Ernährung, Gesundheit und Pflege, die für alle Anbieter von Dienstleistungen verbindlich sind. Ebenso relevant ist es, um verlässliche Finanzierungsmodelle zu ringen, mit denen diese Strategien abzusichern sind.

Moderne Gesellschaften sind also gefordert, im Interesse ihrer Zukunftsfähigkeit und im Interesse des Erhalts ihrer wirtschaftlichen Stabilität und Vitalität historisch neue, den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen angemessene Lösungen zu finden, um ihre sozialen Kohäsions- und Solidaritätspotenziale sicherzustellen. Das schließt die Frage nach fairen Arbeitsbedingungen und Einkommen der migrantischen (und inländischen) Haushaltsarbeiterinnen zwingend ein. Ohne einen höheren Anteil an öffentlichen Ausgaben wird diese Vision allerdings nicht zu haben sein. Bernhard Emunds, Leiter des Nell-Breuing-Instituts in Frankfurt a. M. und Mitautor der Studie des bereits zitierten Gutachtens, vertritt in diesem Zusammenhang die Meinung, dass sich unser Staat davon verabschieden muss, die Probleme der Pflege zu Billigstpreisen an andere Länder abzugeben (Vgl. SZ vom

10./11.10.2015, S. 65). Hinzuzufügen ist, dass das selbstverständlich auch für alle anderen haushaltsnahen Dienstleistungen zutrifft – nicht nur für die Pflege.

Eine zukunftsweisende und geschlechtergerechte Gesellschaftspolitik muss sich demnach der keineswegs trivialen Frage stellen, wie künftig die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Sorgearbeit für andere zwecks Aufbau und Pflege des Humanvermögens strukturell gewährleistet und organisiert werden kann, um dadurch die Voraussetzungen für ein wirtschaftlich und gesellschaftlich intaktes Gemeinwesen zu schaffen. Lebenslauftheoretisch gesehen geht es um die Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher lebenslaufbegleitenden Institutionen, sodass die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und Familienarbeit als Grundmuster der Biografie einer Person unabhängig vom Geschlecht in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen gelebt werden kann. Gesellschaftlich geht es um ein Leitbild einer „sorgenden Gesellschaft“. Das zwingt zu einer Neubewertung sämtlicher gesellschaftlich notwendiger Arbeitsformen und damit untrennbar verbunden zu einer grundsätzlichen Umgestaltung der bestehenden Geschlechterordnung moderner Gesellschaften. Diese kommt nicht umhin, das gängige „hegemoniale Konzept von Männlichkeit“ aufzugeben, eine Neubestimmung der Männerrolle vorzunehmen und in einem reflexiven Geschlechterdiskurs auszuhandeln. Umgekehrt gilt es, generative Sorgearbeit – weder strukturell noch normativ – länger als „weiblich“ und „freiwillig“ zu definieren. Erst wenn die Gleichrangigkeit von männlich und weiblich bestimmten Tätigkeits- und Erfahrungsfeldern die momentane Hierarchisierung von männlich konnotierten Lebensmustern, Kompetenzen und Erfahrungen zuungunsten von „typisch weiblichen“ ablöst, haben fortgeschrittene Gesellschaften eine Chance, als vitale und nachhaltig wirtschaftende Gesellschaften zu überleben (vgl. Meier-Gräwe 2007).

Das Leitbild einer erwerbstätigen Person, die im Lebensverlauf zugleich auch familiäre Fürsorgeaufgaben übernimmt, kann allerdings nur dann durchgesetzt werden, wenn einerseits eine Kontinuität in der Erwerbsbiografie für beide Geschlechter angestrebt wird, andererseits aber auch Unterbrechungen der Erwerbsverläufe möglich sind; nur so kann die Erwerbsbiografie an Anforderungen zum Beispiel für (Weiter-)Bildung oder Fürsorgeverpflichtungen im Sinne von „garantierten Optionalitäten“ (Klammer 2006) angepasst werden. Das schließt die verstärkte Förderung von Übergängen aus Phasen der Familienarbeit in die Erwerbsarbeit und umgekehrt ein. Darüber hinaus braucht es Wiedereinstiegshilfen nach Elternzeit- und Pflegeunterbrechungen, aber auch Möglichkeiten des Wechsels zwischen Vollzeit und Teilzeitarbeit. Nur so ließe sich die „Rush-Hour of Life“ schrittweise auflösen, die darin besteht, dass sich im mittleren Lebensalter die Aufgaben konzentrieren und berufliches Engagement, Familiengründung und Fürsorgeaufgaben für Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige synchron bewältigt werden müssen. Die Gestaltung und Mischung der Lebensläufe beider Ge-

schlechter zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Familiensystem wäre jedoch durch den Ausbau einer Vielzahl von passgenauen personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen zu unterstützen. Hier bietet es sich geradezu an, staatliche Markteinführungshilfen nach dem Vorbild des belgischen Gutscheinsmodells einzuführen, um die Entstehung von regulären Beschäftigungsverhältnissen einerseits zu unterstützen und andererseits klein- und mittelständische Unternehmen zu stärken, anstatt weiter auf die Prekarisierung des Arbeit des Alltags zu setzen (vgl. Meier-Gräwe 2015).

Vielfältige Arbeitsplätze werden in den nächsten Jahren gerade in diesen Bereichen entstehen, die interessante Beschäftigungsperspektiven für beide Geschlechter eröffnen können. Ein Blick nach Schweden zeigt, dass dort der Anteil der im Öffentlichen Dienst beschäftigten Personen im Verhältnis zur Bevölkerungszahl dreimal so hoch ist wie derzeit in Deutschland und dass die Lohn- und Gehaltssumme in diesem Sektor das Dreifache derjenigen in Deutschland ausmacht.

Vorstellbar ist aber auch, dass sich eine beträchtliche Angebots-Nachfrage-Dynamik in diesem Dienstleistungssegment durch einen Mix aus staatlichen, freigemeinnützigen und privatwirtschaftlichen Anbietern ergeben kann, wenn diese miteinander kooperieren, statt sich gegeneinander abzuschotten. Von einer Doppelorientierung im Lebenslauf würden beide Geschlechter gleichermaßen profitieren: Erfahrungsfelder von fürsorglicher Praxis prägen in diesem modernen Gesellschafts- und Ökonomiekonzept normativ wie faktisch auch den Lebenslauf von männlichen Kindern und Männern, anstatt weiterhin einseitig auf eine erwerbszentrierte männliche „Normalbiografie“ hin sozialisiert zu werden (vgl. Methfessel 1993). Umgekehrt gilt es als gesellschaftsweite Normalität, dass Frauen (gestützt auf eine gute Ausbildung) ebenbürtig am Erwerbsleben teilhaben, ohne deshalb auch Kinder verzichten zu müssen. Das wäre nicht nur für die Beziehungsqualität in individuellen Partnerschaften ein Gewinn, weil dadurch die heute vielfach beklagte Überforderung der „Super-Mum“ vermieden werden könnte, nämlich gleichzeitig und allein verantwortlich als (Ehe-)Frau, Mutter und Berufstätige und in bestimmten Lebensphasen auch noch fürsorgliche Tochter für Eltern und Schwiegereltern zu sein. Zudem eröffnen sich durch eine normative wie strukturelle Überwindung tradierter Geschlechterrollen im Lebenslauf historisch neue Erwerbsmöglichkeiten für Männer in den expandierenden weiblich konnotierten Dienstleistungsbranchen des Erziehens, Unterstützens und Pflegens (vgl. BMFSFJ 2011). Die Relevanz personen- und familienbezogener Dienstleistungen steht in einem engen Zusammenhang mit dem Umfang Frauenerwerbsquote eines Landes. Europäische Nachbarländer, die schon seit Jahren den öffentlichen Sektor im Bereich der Kinderbetreuung, der Altenpflege und der haushaltsunterstützenden Dienste ausgebaut haben, weisen heute niedrigere Erwerbslosenquoten, höhere Kinderzahlen, weniger Kinderarmut

und eine höhere Frauenbeschäftigung auf. Im EU-Vergleich gibt es eine signifikant positive Korrelation zwischen der Beschäftigungsquote (in Vollzeitäquivalenten) von Frauen und dem Arbeitsvolumen in diesem Dienstleistungssegment. Mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen, andererseits aber auch das Angebot an Arbeitskräften, die einen Arbeitsplatz in diesem Bereich suchen. In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, dass die Beschäftigungszuwächse in den letzten Jahren – trotz schwacher Konjunktur – in einem beträchtlichen Umfang auf den weitgehend konjunkturunabhängigen Aufwärtstrend im Dienstleistungsbereich zurückzuführen sind (Fuchs 2015). Doch die öffentliche Wahrnehmung hinkt auch heute noch der Realität hinterher. So tun sich unübersehbare Parallelen zu der schon 1992 von Robert B. Reich, später US-Arbeitsminister unter Präsident Clinton, beschriebenen paradoxen Situation: Zwar habe eine einzige Kette von privaten Pflegeheimen, die Beverly Enterprises, mehr Angestellte als der Autokonzern Chrysler. Dennoch seien die Amerikaner über die wirtschaftlichen Probleme des Autokonzerns weit besser im Bilde als über die Arbeitssituation in Pflegeheimen (vgl. Reich 1992, S. 176 ff.).

Letztlich besteht eine grundlegende Herausforderung nach wie vor darin, die längst überfällige gleichwertige Anerkennung unterschiedlichster gesellschaftlich notwendiger Formen von Arbeit sowie ihre geschlechtergerechte Verteilung diesseits und jenseits von Privathaushalt und Markt umzusetzen. Politisch verantwortliches Handeln für die Gewährleistung von guter Dienstleistungsarbeit, die der klassischen guten „deutschen“ Facharbeit nicht nachstehen dürfte, erfordert demnach eine gesellschaftliche Rahmung und Kontrolle von Professionalisierungs- und Qualitätsstandards der personen-, haushalts- und familienbezogenen Dienstleistungsfacharbeit und deren Überprüfung im beruflichen Alltag der betreffenden Beschäftigtengruppen. Das schließt ein, die Überwindung einer geschlechtersegregierten Dienstleistungsarbeit auf die politische Agenda zu setzen, sich der Schwarzarbeit und prekärer Selbständigkeit entschieden zu widersetzen, um schrittweise eine Gleichwertigkeit von männlich und weiblich konnotierten Tätigkeitsfeldern zu erreichen. Das würde konsequenterweise auch bedeuten, den Nachweis über Sozial- und Familienkompetenzen bei Bewerbungen für Führungspositionen auf sämtlichen Managementebenen einzufordern und zukünftig auch bei Gehaltsverhandlungen zu berücksichtigen.

Literatur

- Baethge, Martin, 2011: Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen Heft 9, S. 447-455.
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (Hg.), 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- Bünning, Mareike, 2014: Mehr väterlicher Familiensinn. Pressemitteilung des WZB <http://www.wzb.eu/de/pressemitteilung/mehr-vaeterlicher-familien-sinn.de>, Zugriff: 1.11.2015.
- Chrismon, Zeitschrift der EKD, Ausgabe 9/2015, S. 22-26.
- Fuchs, Johann et al., 2015: Der Arbeitsmarkt bleibt auf Erfolgskurs. In: IAB-Kurzbericht, Heft 7, S. 1-12.
- Heintze, Cornelia, 2012: Auf der Highroad – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Klammer, Ute, 2006: „Geld und soziale Sicherung im Lebensverlauf“, in: Berttram, Hans / Krüger, Helga / Spieß C. Katharina (Hg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen für den 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, S. 423–455.
- Loeffler, Hannah, 2014: Helpling „Putzkraftvermittlung ist ein absoluter Milliardenmarkt“. www.gruenderszene.de/allgemein/helpling-interview.de, Zugriff: 12.11.2015.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, E. 2015: Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.), 2015: Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden, S. 181-200.
- Meier-Gräwe, Uta, 2007: „Kinderlosigkeit, ‚die gute Mutter‘ und die Notwendigkeit eines nicht nur familienpolitischen Kurswechsels“, in: Baer, Susanne / Lepperhoff, Juliane (Hg.): Gleichberechtigte Familien? Wissenschaftliche Diagnosen und politische Perspektiven. (Gender kompetent. Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum, Bd. 3), Bielefeld, S. 69–89.
- Meier-Gräwe, Uta (Hg.), 2015: Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden.
- Methfessel, Barbara, 1993: „Eine gemeinsame Zukunft? Zur Relevanz von Familie und Haushalt für die Lebensplanung von Jungen und Mädchen“, in: Ketschau, Irmhild / Methfessel, Barbara / Schmidt-Waldherr, Hiltraud (Hg.): Jugend, Familie und Haushalt, Hohengehren, S. 85–102.
- Reich, Robert B., 1992: The Work of Nations. Preparing Ourselves for 21st-Century Capitalism. New York.
- Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“, 2015: Wen kümmert die Sorgearbeit? Gerechte Arbeitsplätze in Privathaushalten. Bonn.
- Scheiwe, Kirsten/Krawietz, J. (Hrsg.), 2014: (K)Eine Arbeit wie jede andere? – Arbeitsplatz Privathaushalt und seine Regulierung, Berlin.
- Statistisches Bundesamt, 2015: Pressemitteilung Nr. 352 vom 24.09.2015. Wiesbaden.
- Süddeutsche Zeitung, 2015: Eine Mutter opfert sich auf. Was der Weggang der Frauen für polnische Familien bedeutet. Interview mit Bernhard Edmunds. 11./12.10., S. 65.

¹ Hinzu kommen vor allem verheiratete Frauen aus klassischen Einverdienere Haushalten, die diese Arbeiten häufig auf Minijob-Basis übernehmen, und auf die Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehemanns und andere Vergünstigungen setzen.

Prof.'in Dr. Uta Meier-Gräwe

Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft

Bismarckstr. 37

35390 Gießen

Tel.: 0641 / 9939300 (Büro), 0641 / 9939301 (Sekr.)

Uta.Meier-Graewe@haushalt.uni-giessen.de