

Molitor, Friederike; Nisic, Natascha

Article

Waschen, kochen, putzen - lassen: Wann und warum Haushalte für Dienstleistungen bezahlen

WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Molitor, Friederike; Nisic, Natascha (2024) : Waschen, kochen, putzen - lassen: Wann und warum Haushalte für Dienstleistungen bezahlen, WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung, ISSN 2943-6613, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, Iss. 185 (3/24), pp. 29-33,
<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2024/f-26467.pdf>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/327936>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Waschen, kochen, putzen – lassen

Wann und warum Haushalte für Dienstleistungen bezahlen

Die nicht erwerbstätige Frau, die sich zu Hause um Wohnung, Kinder und die Schwiegereltern kümmert – dieses westdeutsche Ideal des letzten Jahrhunderts wird zum Auslaufmodell. Da die Aufgaben in Fürsorge und Haushalt aber nicht weniger werden, sind neue Wege gesucht. Das Auslagern an bezahlte Kräfte liegt nahe, doch hinkt hier die Nachfrage dem Bedarf hinterher. Friederike Molitor und Natascha Nisic haben untersucht, warum das so ist – und wie es sich ändern ließe.

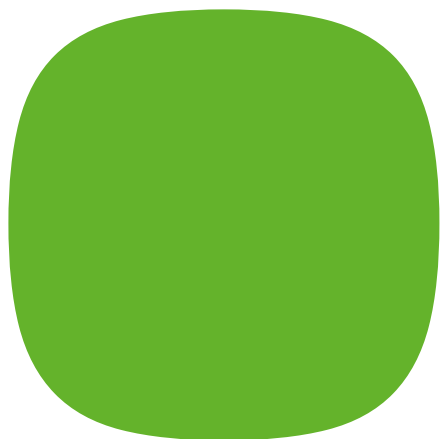
Friederike Molitor und Natascha Nisic

Mit den täglich anfallenden Arbeiten im Haushalt haben wir alle zu tun – manche mehr, andere weniger, und für viele kommt noch die zeitintensive Betreuung oder Pflege von Angehörigen hinzu, von Kindern oder älteren, eventuell auch erkrankten Menschen. Gemeinsam ist all diesen Arbeiten, dass sie ganz überwiegend von Frauen erledigt werden – und das traditionell unbezahlt. Diese sorgenden Tätigkeiten sind essenziell für unser Wohlergehen, für unsere Gesundheit und Lebenszufriedenheit und damit wesentlich für die kollektive Wohlfahrt. Dennoch erfahren Sorge- und Haushaltstätigkeiten wenig gesellschaftliche Wertschätzung. Sie fallen täglich an, bleiben aber meist im Verborgenen.

Doch die gesellschaftlichen Strukturen ändern sich: Die Erwerbstätigkeit von Frauen nimmt zu und damit die Zahl der Paare, in denen beide verdienen. Die Bevölkerung altert, neue Familienformen entstehen. In diesem Kontext muss über eine Neuorganisation der bislang über-

wiegend unbezahlten Arbeit im Haushalt nachgedacht werden. Empirisch hat sich bis dato nicht gezeigt, dass sich Männer bedeutend mehr an der Alltagsarbeit beteiligen. Auch heute noch beträgt der Gender Care Gap beachtliche 44,3 Prozent. Diese Zahl gibt an, wie viel Zeit Frauen täglich mehr für unbezahlte Haushalts- und Betreuungsarbeit aufwenden als Männer: In absoluten Zahlen sind das 79 Minuten mehr pro Tag. Auf eine Woche gerechnet bringen Frauen 30 Stunden für unbezahlte Sorgearbeit auf – im Vergleich zu 21 Wochenstunden von Männern.

Die Lösung in vielen Partnerschaften: Anstatt die Sorgearbeit und die Erwerbsarbeit egalitär zwischen den Partner*innen aufzuteilen, entscheiden sich viele dafür, einen Teil der anfallenden Arbeiten auszulagern und haushaltsnahe Dienstleistungen einzukaufen. Gemeint hier sind alle bezahlten Tätigkeiten in Privathaushalten – materielle/technische und personenbezogene Leistungen, also tägliche Routinearbeiten wie das Ko-



Friederike Molitor ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsprofessur Arbeit, Familie und soziale Ungleichheit am WZB. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit den Themen Arbeit, Geschlecht, Familie und mit der Plattformökonomie. friederike.molitor@wzb.eu

chen, Aufräumen und Reinigen der Wohnung, aber auch die Betreuung von Kindern oder die Unterstützung bzw. Pflege älterer Menschen.

Seit geraumer Zeit steigt der Bedarf nach haushaltsnahen Dienstleistungen in europäischen Ländern an, Deutschland eingeschlossen. Die tatsächliche Inanspruchnahme durch Haushalte nimmt aber nicht im selben Umfang zu. Die Gründe für diese Diskrepanz sind vielfältig. Sicher spielen ökonomische Faktoren eine entscheidende Rolle: Nur mit dem nötigen Einkommen können kostenpflichtige Dienstleistungen auch eingekauft werden. Daneben fallen aber auch weiterhin vorherrschende Familien- und Geschlechternormen sowie Vorstellungen zu Privatheit ins Gewicht. In vielen Köpfen ist weiterhin das Bild einer guten Ehefrau und Mutter präsent, die verantwortlich für solche Aufgaben sei. Zudem ist für viele Befragte die Vorstellung unbehaglich, eine haushaltsfremde Person in den eigenen vier Wänden arbeiten zu lassen. Solche Vorstellungen sind wiederum eng verknüpft mit essenziellen Vertrauensproblemen. Haushaltsfremde Dritte übernehmen gegen Bezahlung Tätigkeiten, die für das Wohlergehen des Haushalts bzw. der Familie von zentraler Bedeutung sind. Sie sind aber auch mit gewissen Risiken behaftet, etwa für die Unversehrtheit von Kindern oder die Wahrung der Privatsphäre.

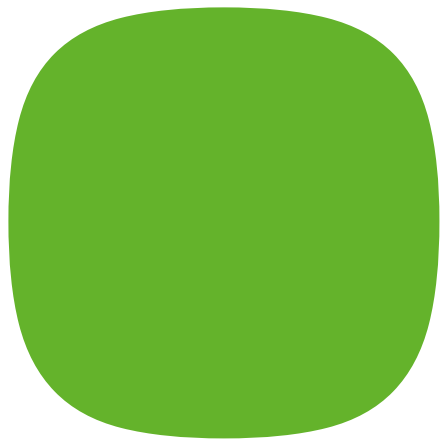
Seitens der Haushalte bestehen Unsicherheiten in Bezug auf das Verhalten der Dienstleister*innen und die Qualität ihrer Arbeitsleis-

tung. Meist finden diese Tätigkeiten ja in Abwesenheit der Haushaltsmitglieder statt, sodass sie sich der unmittelbaren Kontrolle entziehen. Es bleibt unklar, wie viel Zeit und Engagement für bestimmte Aufgaben tatsächlich aufgewendet wurde, und auch die Qualität der Dienstleistung lässt sich nicht vollumfänglich prüfen. So könnten etwa Vorstellungen der Haushalte, wie etwas zu reinigen ist (zum Beispiel mit welchen Putzmitteln) oder auch welche Betreuungsregeln gelten (zum Beispiel: keine Süßigkeiten), ignoriert oder übergangen werden. Für die Dienstleister*innen wird die Herausforderung umso größer, je anspruchsvoller die Vorstellungen der Familien sind.

Entscheiden sich Haushalte trotz der genannten Vorbehalte dazu, (Teile ihrer) Sorge- und Hausarbeit auszulagern, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Haushalte können direkt als Arbeitgeber fungieren und die Dienstleister*innen beispielsweise über das Minijob-Modell anstellen; bürokratische Hürden und die Rolle als Arbeitgeber wirken allerdings abschreckend. Dienstleister*innen können auch bei Unternehmen angestellt und in die Haushalte geschickt werden, wie etwa bei Reinigungsfir-

„Staatlich subventionierte Gutscheine bieten eine Möglichkeit, legale und für die Haushalte kostengünstige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen“

men oder ambulanten Pflegediensten. Schließlich können die Dienstleister*innen einer selbstständigen Beschäftigung nachgehen und auf Rechnung arbeiten. Neben diesen legalen Möglichkeiten existiert jedoch ein sehr hoher Anteil an informeller Beschäftigung in Privathaushalten (Schwarzarbeit). Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln schätzt, dass der Anteil nicht angemeldeter Beschäftigung in Privathaushalten bei Reinigungstätigkeiten im Jahr 2017 bis zu 88,5 Prozent betrug. In diesem Fall sind die Dienstleister*innen mit fehlender sozialer Absicherung konfrontiert, haben darüber hinaus aber auch häufig wenig Verhandlungsmacht, um ihre oftmals prekären Arbeitsbedingungen zu verbessern, wie etwa niedrige Löhne, Lohnausfälle bei Krankheit oder irregu-



Natascha Nisic ist Professorin für Soziologie und Methoden der quantitativen Sozialforschung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind an der Schnittstelle von Arbeit, Wirtschaft und Familie angesiedelt. Aktuell beschäftigt sie sich mit den Bedingungen und der Ausgestaltung bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit. natascha.nisic@uni-mainz.de

läre Schichten in den Abendstunden und am Wochenende.

Um dieser informellen Beschäftigung entgegenzuwirken und die Dienstleistungen für die Haushalte dennoch bezahlbar zu halten, haben Frankreich und Belgien sogenannte Gutscheinsysteme etabliert. Die Gutscheine sind staatlich subventioniert und können von den Haushalten für verschiedene Tätigkeiten eingelöst werden. Vor dem Hintergrund schlechter Arbeitsbedingungen und eines hohen Ausmaßes an informeller Arbeit in Privathaushalten können staatlich subventionierte Gutscheine eine Möglichkeit bieten, legale und für die Haushalte kostengünstige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die für die Anbieter*innen haushaltsnaher Dienstleistungen mit sozialer Absicherung, besserem Verdienst und eventuell sogar Möglichkeiten der Weiterqualifizierung einhergehen.

In einer experimentellen Studie haben wir untersucht, wie sich unterschiedliche Merkmale der Anbieter*innen auf die Nachfrage auswirken, also die Bereitschaft, eine externe Kraft einzustellen und zu bezahlen. Kurz: Unter welchen Bedingungen lässt sich der gestiegene Bedarf in eine gesteigerte Nachfrage übersetzen? Im Mittelpunkt stand die Frage, inwiefern Qualifizierung und Professionalisierung der Arbeitskräfte Unsicherheiten und Vorbehalte der Haushalte im Hinblick auf die Qualität und Zuverlässigkeit der

Leistungen reduzieren, wie also Vertrauensprobleme zu überwinden sind. Außerdem haben wir untersucht, welchen Einfluss staatlich subventionierte Gutscheine, die an eine legale Beschäftigung geknüpft sind, auf die Zahlungsbereitschaft der Befragten haben. Wir haben dafür in einem deutschlandweiten, online durchgeführten Survey-Experiment 503 Befragten jeweils acht unterschiedlich ausgestaltete fiktive Angebote (sogenannte Vignetten) unterbreitet, konkret im Bereich der Putzhilfe.

Unsere Analysen zeigen, dass sich formale Qualifikationen in Form einer einschlägigen Ausbildung sowie Arbeitserfahrung in Haushalten positiv auf die Einstellungsbereitschaft auswirken: Eine Person, die eine Ausbildung sowie längere Arbeitserfahrung hat, wird eher eingestellt als eine Person, die keine Ausbildung und vergleichsweise weniger Arbeitserfahrung vorweisen kann. In diesem Zusammenhang spielt auch die Empfehlung Dritter eine Rolle. Eine Reinigungskraft, die durch einen guten Freund empfohlen wird, der „sehr zufrieden“ mit ihren Arbeitsleistungen ist, hat eine höhere Chance, eingestellt zu werden, als eine Reinigungskraft, die über eine digitale Plattform vermittelt wird, selbst wenn sie dort eine sehr gute Bewertung hat. Demgegenüber hat eine Reinigungskraft, die durch einen Freund empfohlen wird, der lediglich „im Großen und Ganzen zufrieden“ mit der Arbeit ist, eine geringere Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden, verglichen mit einer Reinigungskraft mit sehr guten Internet-Bewertungen. Neben diesen Aspekten der formalen Qualifizierung und Empfehlung spielen aber auch weitere individuelle Eigenschaften wie das Geschlecht, Sprachkenntnisse und die (zeitliche) Flexibilität eine Rolle: So werden Frauen eher beschäftigt als Männer, und Muttersprachler*innen oder Personen, die fließend Deutsch sprechen, werden Menschen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache vorgezogen. Weiterhin bedeutend für die Haushalte ist die zeitliche Flexibilität der Reinigungskräfte: Bewerber*innen, die nur an einem bestimmten Tag in der Woche kommen können, haben geringere Chancen.

Ähnlich verhält es sich mit der Zahlungsbereitschaft der Befragten. Mit einer formalen Ausbildung oder auch vergleichsweise längeren Arbeitserfahrung können höhere Stundenlöhne verlangt werden. Daneben verdienen Frauen etwas mehr als Männer. Auch sehr gute Sprachkenntnisse zahlen sich aus, ebenso wie die flexible Einsatzbereitschaft. Negativ wirkt sich hin-

gegen eine Empfehlung durch einen Freund aus, der nur „im Großen und Ganzen zufrieden“ mit der Arbeitsleistung der Reinigungskraft ist, im Vergleich zu einer Reinigungskraft mit sehr guten Bewertungen auf einer Internetplattform. Das Alter der Reinigungskraft spielte hingegen keine Rolle für die Einstellungs- und Zahlungsbereitschaft.

Neben diesen individuellen Eigenschaften der Reinigungskräfte selbst interessierten wir uns für den Einfluss staatlich subventionierter Gutscheine, die die Kosten für eine Dienstleistung bezuschussen (in unserem Experiment mit 10 Euro pro Stunde – was ungefähr dem damaligen Stundenlohn entsprach) und an legale Beschäftigungsverhältnisse gebunden sind. Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie viel sie jeweils bereit wären zu dem Gutscheinwert hinzuzahlen, um die Person einzustellen. Hier zeigte sich, dass die Befragten knapp 4 Euro pro Stunde zusätzlich zum Gutschein ausgeben würden, sodass ein Stundenlohn von 14 Euro erzielt werden würde. Gleichzeitig würden die Kund*innen etwa 6 Euro weniger zahlen im Vergleich zu der Situation, in der es keine Gutscheine gibt und sie den vollen Preis der Dienstleistung selbst tragen. Ein solches Arrangement könnte also für alle Seiten Vorteile haben: Kund*innen würden von einer Preisreduk-

tion profitieren und die Reinigungskräfte von einer Erhöhung des Stundenlohns und der sozialen Absicherung, etwa im Alter und bei Krankheit; dem Fiskus kämen der erhebliche Zuwachs der legalen Beschäftigung und die Ausweitung der Erwerbstätigkeit innerhalb der nachfragenden Haushalte zugute. Gerade für Haushalte mit hohem Unterstützungsbedarf würden sich Versorgung und Lebensqualität verbessern.

Die Zahl der Haushalte, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf für Sorge- und Haushaltstätigkeiten haben, ist angewachsen – und es ist absehbar, dass dieser Trend mindestens anhalten wird. Allerdings bremsen neben finanziellen Aspekten insbesondere Vertrauensprobleme die reale Nachfrage der Haushalte. In unserer Studie konnten wir die Rolle der einzelnen Motive ins Verhältnis setzen. Die Ergebnisse erlauben es auch, einen Vorschlag zur Verbesserung der Situation zu machen: Die Professionalisierung und formale Qualifizierung der Anbieter*innen sowie die Kopplung der Einstellung an staatlich geförderte, legale Beschäftigungsverhältnisse könnten einen wesentlichen Beitrag zum Abbau der Vorbehalte leisten. Entsprechende Maßnahmen kämen gleichzeitig den Haushalten und den Anbieter*innen zugute. ●

Literatur

De Ruijter, Esther/Van der Lippe, Tanja: „Getting Outside Help: How Trust Problems Explain Household Differences in Domestic Outsourcing in The Netherlands“. In: Journal of Family Issues, 2009, Jg. 30, H. 1, S. 3–27. DOI: 10.1177/0192513X08324579.

Nisic, Natascha/Molitor, Friederike/Trübner, Miriam: „Rethinking Paid Domestic Services in Modern Societies – Experimental Evidence on the Effect of Quality and Professionalisation on Service Demand“. In: International Journal of Sociology and Social Policy, 2023, Jg. 43, H. 13/14, S. 106–128. DOI: 10.1108/IJSSP-11-2022-0290.

Nisic, Natascha/Molitor, Friederike: Die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen im Kontext staatlicher Unterstützungsleistungen: Ein Überblick über Determinanten, Modelle staatlicher Förderung und Konsequenzen für Haushalte und Dienst-

leister*innen. WSI Study, Nr. 31. Düsseldorf: WSI der Hans-Böckler-Stiftung 2022.

Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008477/p_wsi_studies_31_2022.pdf (Stand 16.09.2024).

OECD: Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and around the House. Paris: OECD Publishing 2021. DOI: 10.1787/fbea8f6e-en.

Raz-Yurovich, Liat/Marx, Ive: „What Does State-subsidized Outsourcing of Domestic Work Do for Women's Employment? The Belgian Service Voucher Scheme“. In: Journal of European Social Policy, 2018, Jg. 28, H. 2, S. 104–115. DOI: 10.1177/0958928717709173.