

Dienstleistungspools - ein Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungen in Privathaushalten?

- 1 Einleitung
- 2 Die Problematik der geringfügigen Beschäftigung
- 3 Pools als arbeitsorganisatorische Alternative?
- 4 Dienstleistungen in Privathaushalten
- 5 Dienstleistungspools - ein Ansatz zur Professionalisierung?
- 6 Umsetzungschancen und politischer Handlungsbedarf
- 7 Schlußbemerkung

1 Einleitung

Anknüpfend an konkreten Problemen und Zwängen, mit denen geringfügig Beschäftigte häufig konfrontiert sind und die auch nicht in jedem Fall durch eine Einbeziehung in die Sozialversicherung aufgehoben würden, wird im folgenden die Frage aufgeworfen, ob sogenannte "Dienstleistungspools" eine geeignete Organisationsform sein könnten, um der Marginalisierung von geringfügig Beschäftigten entgegenzuwirken und stundenweise anfallende Tätigkeiten zu professionelleren Arbeitsverhältnissen mit einer höheren Wochenstundenzahl zu bündeln. Am Beispiel der Dienstleistungen in Privathaushalten wird genauer analysiert, welche Chancen und Risiken damit verbunden sein könnten und wie die Umsetzungschancen von Dienstleistungspools einzuschätzen sind. Zum Abschluß werden einige Vorschläge zur Förderung der modellhaften Erprobung von Dienstleistungspools entwickelt.

2 Die Problematik der geringfügigen Beschäftigung

Schwerpunkt der politischen Diskussion über die geringfügige Beschäftigung² ist seit langem der Streit, ob diese Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht einbezogen werden sollten oder nicht. Geringer Verdienst, mangelnde soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter, Marginalisierung, Verdrängung von regulären Arbeitsplätzen und die besondere Betroffenheit von Frauen sind nur einige Argumente,

die für eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung bzw. umgekehrt die Einbeziehung solcher Arbeitsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht bereits seit Jahren ins Feld geführt werden - bislang jedoch ohne politische Durchsetzungschancen. Die BefürworterInnen einer Beibehaltung der geringfügigen Beschäftigung verweisen darauf, daß Arbeitgeber die hohe Flexibilität geringfügiger Beschäftigung brauchen³, die betroffenen Beschäftigten kein Interesse an einer Einbeziehung in die Sozialversicherung haben und die damit erreichbare zusätzliche soziale Sicherung ohnehin minimal ist.

Nun ist zwar schwerlich zu bestreiten, daß manche Tätigkeiten nur stundenweise anfallen und Unternehmen in bestimmten Bereichen flexibel einsetzbare Arbeitskräfte benötigen; es erscheint aber keineswegs zwingend, daß solche Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig aus der sozialen Sicherung ausgeschlossen sein müssen. Im Gegenteil: "Dem Argument, daß geringfügige Beschäftigung als flexibles Arbeitskräftepotential unabdingbar sei, ist die Frage entgegenzusetzen, warum flexibel einsetzbare Arbeit vergleichsweise kostengünstiger sein soll als 'Normalarbeitszeit'. Wenn Menschen Regelmäßigkeit vorziehen (...), ist eine unregelmäßige, nicht absehbare Beschäftigung zur Abdeckung von Spitzenbedarf nicht geringer, sondern höher zu entlohnen."⁴

Unter wettbewerbspolitischen Gesichtspunkten stellt die Geringfügigkeitsgrenze eine indirekte Lohn- bzw. Lohnnebenkostensubvention dar, da sie marginale Beschäftigungsverhältnisse für die Arbeitgeber verbilligt. Von den BefürworterInnen der Sozialversicherungsfreigrenzen, die im übrigen häufig zu denjenigen zählen, die ansonsten auf Subventionsabbau pochen, wird in diesem Zusammenhang denn auch argumentiert, daß eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung negative Beschäftigungseffekte haben würde, weil sich solche Beschäftigungsverhältnisse bei höheren Lohnnebenkosten nicht mehr lohnten. Dem ist entgegenzuhalten, daß Preissteigerungen durch Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze auf der Nachfrageseite kaum zu Arbeitsplatzverlusten führen dürften, da viele geringfügige Beschäftigungsverhält-

nisse Tätigkeiten betreffen, die zwar nur mit einer kurzen täglichen Beschäftigungsdauer zu realisieren, gleichzeitig aber nicht verzichtbar sind. Schupp/Schwarze/Wagner schätzen, daß die Preiselastizität der Nachfrage bei etwa drei Viertel aller ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse äußerst gering ist.⁵

Diese Kontroverse kann hier nicht weiter ausgeführt werden, zumal sie auch hinreichend bekannt sein dürfte. Statt dessen soll im folgenden ein spezieller Aspekt herausgegriffen werden, der für das Konzept der Dienstleistungspools von Bedeutung ist: Es wird immer wieder behauptet, die betroffenen Beschäftigten wollten gar nicht mehr als nur einige Stunden in der Woche arbeiten. Aktuelle Statistiken und Untersuchungen belegen aber, daß dies nicht ohne weiteres haltbar ist: Während in den meisten Berufen und Arbeitsbereichen die Zahl der Teilzeitarbeitsuchenden das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen deutlich übersteigt, ist es im Gebäudereinigungsgewerbe und im Einzelhandel sowie bei Hauswirtschaftlerinnen umgekehrt: Der Anteil der Teilzeitarbeitsuchenden an den Arbeitslosen ist deutlich niedriger als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den in diesen Bereichen Beschäftigten.⁶ Dabei handelt es sich gerade um diejenigen Branchen bzw. Arbeitsbereiche, in denen ein besonders hoher Anteil der Arbeitskräfte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Auch die im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums durchgeführte Arbeitszeituntersuchung "Arbeitszeit '93" zeigt ähnliche Tendenzen.⁷ Während von den Teilzeitbeschäftigten insgesamt nur eine geringfügig höhere als die tatsächliche Wochenstundenzahl gewünscht wird, wünschen sich die Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 17 Stunden im Durchschnitt eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit um fast 4 Stunden - von 12,5 auf 16,4 Wochenstunden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1:
Vertragliche und gewünschte Wochenarbeitszeit
von teilzeitbeschäftigten Frauen
 (Angaben in Stunden pro Woche)

	Abhängig beschäftigte Frauen mit einer normalen Wochen- arbeitszeit von		Teilzeit insgesamt
	1 - 17 Stunden	18 - 34 Stunden	
1. vertragliche Wochenarbeitszeit	12,5	22,8	22,0
2. gewünschte Wochenarbeitszeit	16,4	23,5	23,0
Differenz zwischen 2. + 1.	+ 3,9	+ 0,7	+ 1,0

Quelle: Bauer, F./Groß, H./Schilling, G., Arbeitzeit '93. Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltungschancen von abhängig Beschäftigten. Köln 1994, S. 91

Offenkundig besteht bei den derzeit geringfügig Beschäftigten sehr wohl eine große unbefriedigte Nachfrage nach Arbeitsverhältnissen mit einer höheren Wochenstundenzahl, einem höheren Verdienst und einer Einbeziehung in die Sozialversicherung. Von einer freiwilligen Entscheidung für sozialversicherungsfreie Beschäftigung kann insofern häufig nicht die Rede sein.⁸ Bislang müssen sich die Betroffenen jedoch entweder mit einem "Miniarbeitsverhältnis" begnügen, oder sie sind auf individuelle Notlösungen angewiesen: So üben nicht wenige geringfügig Beschäftigte mehrere sozialversicherungsfreie Beschäftigungen (bei einem oder mehreren Arbeitgeber/n) nebeneinander aus; die monatlichen Lohnquittungen werden dabei oft von Bekannten, Verwandten oder sogar im Namen fiktiver Personen unterschrieben.⁹ Die Erwartung, daß solche Mißbrauchsmöglichkeiten nach der Einführung des Sozialversicherungsausweises im Jahre 1990 weitgehend eingedämmt werden könnten, hat zumindest teilweise getrogen. Marburger berichtet von zahlreichen Fällen, in denen Personen sich durch Verlustmeldungen und Ersatzausstellungen - mehrere Sozialversicherungsausweise beschafft haben.¹⁰ Auch dem Einspringen von Bekannten und Verwandten mit ihrem Namen steht weiterhin wenig im Wege. Überdies kommt es nicht

selten vor, daß Arbeitgeber und Betroffene die rechtlichen Folgen der Mehrfachbeschäftigung einvernehmlich ignorieren.¹¹ "Die Aufnahme mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nebeneinander durch eine Person offenbart einen grundlegenden Interessenkonflikt: Auf der einen Seite steht das Interesse der Frau, unter Einsatz ihrer Arbeitskraft ein Entgelt zu erzielen, das eben nicht nur geringfügig ist, auf der anderen Seite sind Arbeitgeber bestrebt, Kosten zu vermeiden."¹²

Wenn nicht auf illegale Wege ausgewichen wird, führt die Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen zwar zu einer Einbeziehung der Betroffenen in die Renten-, Kranken- und neuerdings auch in die Pflegeversicherung, nicht aber in die Arbeitslosenversicherung. Jenseits dieser versicherungsrechtlichen Überlegungen ist eine Aufspaltung der Beschäftigung auf mehrere Arbeitgeber für die betroffenen Beschäftigten in jedem Fall mit erheblichen Problemen und Schwierigkeiten verbunden - man denke nur an die aufwendige Koordinierung von Urlaubsansprüchen.

Zur Abschaffung bzw. deutlichen Absenkung der Sozialversicherungsfreigrenzen gibt es sowohl aus sozial- als auch aus wirtschaftspolitischer Sicht keine Alternative. Angesichts der skizzierten Arbeitszeitwünsche und Zwänge vieler Betroffener ist jedoch gleichzeitig die Frage zu stellen, ob nicht parallel zu rechtlichen Reformbestrebungen organisatorische Alternativmodelle entwickelt werden müssen, die auf eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der betroffenen Beschäftigten allgemein oder auch in bestimmten Branchen zielen.

3 Pools als arbeitsorganisatorische Alternative?

Dienstleistungspools könnten ein solcher Ansatz sein. Grundprinzip eines Pools ist die Bündelung der Arbeitgeberfunktion. Statt einer Anstellung bei mehreren Arbeitgebern, aus der zahlreiche steuer- und sozialversicherungsrechtliche sowie organisatorische Probleme resultieren, wäre der Pool alleiniger Arbeitgeber. Die Arbeitseinsätze würden weiterhin in verschiedenen Betrieben oder Privathaushalten erfolgen. Konkret hieße das etwa: Statt bei

drei Arbeitgebern jeweils für sieben Wochenstunden tätig zu sein, was bei legalem Verhalten zwar zur Einbeziehung in die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, nicht aber in die Arbeitslosenversicherung führen würde, bei illegalem Verhalten z.B. durch die Verwendung fremder Sozialversicherungsausweise noch nicht einmal zu ersterem, wäre die betreffende Arbeitskraft fortan beim Pool beschäftigt, der als alleiniger Arbeitgeber fungiert. Das Arbeitsverhältnis würde im Beispielfall für 21 Wochenstunden abgeschlossen (ggfs. zuzüglich der anfallenden Fahrzeiten), was eine volle Einbeziehung in die Sozialversicherung gewährleisten würde. Darüber hinaus könnte die Zusammenfassung derart Beschäftigter im Pool auch die Interessenvertretung der Betroffenen verbessern¹³ und ihnen Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnen, von denen geringfügig Beschäftigte in den Betrieben bislang häufig ausgeschlossen sind.

Der Begriff "Pool" ist nicht eindeutig definiert. Allgemein wird er verwendet, um die Bündelung z.B. von Finanzmitteln aus verschiedenen Quellen oder von Arbeitskräften zum Ausdruck zu bringen. Bei letzterem ist dann oft von "Arbeitskräftepools" die Rede, die folgendermaßen definiert werden: "Unter Arbeitskräftepools verstehen wir Einrichtungen, die sich zum Ziel gesetzt haben, einzelbetriebliche Flexibilitätsanforderungen für die betroffenen Arbeitskräfte auf überbetrieblicher Ebene zu stabilen und sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen zu bündeln oder einen nicht gewerbsmäßigen Verleih von Arbeitskräften mit der Zielsetzung der Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei drohenden Entlassungen bzw. der Reintegration von zuvor Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung betreiben."¹⁴ Eine kürzlich abgeschlossene Untersuchung bestehender Arbeitskräftepools in der Bundesrepublik und den Niederlanden, die am Institut Arbeit und Technik durchgeführt worden ist, hat sich empirisch weitgehend auf Modelle konzentriert, die im engeren Sinne nicht gewinnorientierte Arbeitnehmerüberlassung betreiben.¹⁵

Grundsätzlich kann ein Pool jedoch auch betriebliche Arbeitseinsätze bündeln, die nicht den Charakter von Arbeitnehmerüberlassung, sondern von Dienstleistungen oder Werkaufträgen haben. Im ersten Fall werden Betrieben Arbeitskräfte für bestimmte Zeiträume bereitgestellt; im zweiten steht die selbständige Erfül-

lung einer bestimmten Aufgabe im Mittelpunkt. Nicht um Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich in juristischer Hinsicht auch immer dann, wenn die Auftraggeber Privatpersonen sind. Insofern wird ein Pool zur Bündelung von Tätigkeiten, die typischerweise von geringfügig Beschäftigten geleistet werden, eher den Charakter eines Dienstleistungsunternehmens als eines Verleihunternehmens haben. Ein weiterer wesentlicher Unterschied besteht darin, daß Arbeitskräftepools betriebliche Arbeitseinsätze bündeln, die über Tage, Wochen oder Monate bei einem Arbeitgeber erfolgen. Die Bündelung besteht im wesentlichen darin, solche zeitlich befristeten Arbeitseinsätze "hintereinander zu schalten" und dabei Lücken in Form von einsatzfreien Zeiten möglichst zu vermeiden. Die Aufgabe eines "Dienstleistungspools" wäre demgegenüber, mehrere stundenweise Arbeitseinsätze bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander zu organisieren, die sowohl befristet als auch auf Dauer angelegt sein können. Beschäftigte von Arbeitskräftepools haben zwar im Zeitablauf verschiedene Einsatzbetriebe, aber aktuell immer nur einen; Beschäftigte von Dienstleistungspools haben typischerweise mehrere Einsatzbetriebe gleichzeitig, in denen sie zu verschiedenen Zeiten tätig sind.

Grundvoraussetzung dafür, daß mehrere stundenweise Tätigkeiten zu Beschäftigungsverhältnissen mit höherer Arbeitszeit bei einem Pool gebündelt werden können, ist die zeitliche Koordinierbarkeit der verschiedenen Arbeitseinsätze - also daß z.B. nicht alle montags zwischen 8.00 und 11.00 Uhr erfolgen müssen. Bei gleichgerichteten zyklischen Schwankungen des betrieblichen Arbeitsanfalls bzw. des Bedarfs an den im Pool vorgehaltenen Arbeitskräften im Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresverlauf könnte ein Pool zwar die Koordination, Betreuung usw. übernehmen, aber er müßte viele Arbeitskräfte vorhalten, um den gleichzeitigen Bedarf der Betriebe oder Auftraggeber zu erfüllen und hätte wenig Spielraum, um mehrere Arbeitseinsätze bzw. Aufträge für eine Person zu bündeln. In welchen Arbeitsbereichen oder Branchen günstige Voraussetzungen für die Organisation von Dienstleistungspools bestehen und die Beschäftigten Interesse an längeren Arbeitszeiten haben, wäre genauer zu prüfen. Hier soll im folgenden der Bereich der Dienstleistungen in Privathaushalten näher beleuchtet werden, dem in jüngster Zeit große Beschäftigungspotentiale zugeschrieben worden sind.

4 Dienstleistungen in Privathaushalten

Der Bereich der Dienstleistungen in Privathaushalten ist im Kontext geringfügiger Beschäftigung der quantitativ bedeutsamste und nach Handel und Gastgewerbe auch derjenige mit den höchsten Wachstumsraten in den vergangenen Jahren (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2:
Branchenschwerpunkte geringfügiger Beschäftigung
1987 und 1992

Branche/Arbeitsbereich	1987	1992	Veränderung 1987 - 1992
Privathaushalte	570.000	732.000	+ 28,4 v.H.
Produzierendes Gewerbe	420.000	394.000	- 6,2 v.H.
Handel	280.000	470.000	+ 67,9 v.H.
Reinigungsgewerbe	240.000	165.000	- 31,3 v.H.
Gastgewerbe	190.000	264.000	+38,9 v.H.
GESAMT¹⁶	2.284.000	2.616.000	+ 14,5 v.H.

Quelle: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Schlußbericht. Köln 1993, S. 37.

Auch eine Analyse der Tätigkeiten von geringfügig Beschäftigten zeigt, daß Tätigkeiten wie Putzen, Kinderbetreuen und allgemein Haushaltstätigkeiten allein 36 v.H. aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ausmachen und davon zwei Drittel in Privathaushalten angesiedelt sind:

- Putztätigkeit in Privathaushalten: 456.000 bzw. 17 v.H.;
- Haushaltstätigkeit, Kinderbetreuung: 178.000 bzw. 7 v.H.;
- Putztätigkeit in Betrieben: 303.000 bzw. 12 v.H..¹⁷

Überdies ist der Bereich der Dienstleistungen in Privathaushalten nicht nur durch eine große Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne geprägt, sondern darüber hinaus auch durch Schwarzarbeit, Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen etc. Die Kontrollmöglichkeiten sind äußerst begrenzt; das Unrechtsbewußtsein sehr gering.¹⁸ Während offiziell nur rund 120.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Privathaushalten gemeldet sind, wird die Zahl der "Jobs" in bundesdeutschen Privathaushalten auf mindestens eine Million geschätzt.¹⁹ Insofern ist davon auszugehen, daß zahlreiche weitere Personen oberhalb der Sozialversicherungsfreigrenzen (höheres Einkommen und/oder längere Arbeitszeit) in Privathaushalten tätig sind, ohne daß die eigentlich fälligen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Eine besondere Brisanz gewinnt die hohe und überproportional wachsende Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung von Frauen in Privathaushalten und weiterer illegaler Beschäftigungsverhältnisse, weil sie offenkundig auch eine Begleiterscheinung der Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit von Frauen ist.²⁰ "Mütter, die erwerbstätig sein möchten, greifen - ein entsprechend hohes Haushaltseinkommen vorausgesetzt - auf Putzhilfen, Kinderfrauen und Tagesmütter usw. zurück. Da die öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen nur unzureichend

angeboten werden, müssen Hilfen über diesen 'grauen' Arbeitsmarkt 'gekauft' werden."²¹ Man könnte - etwas überspitzt - die Frage stellen: Steht hinter jeder erfolgreichen erwerbstätigen Frau statt eines Hausmannes, der ihr den Rücken freihält, eine Putz- und/oder Kinderfrau mit geringem Einkommen und ohne soziale Absicherung?

Woran scheitert eine legale und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Privathaushalten? Neben dem Kostenaspekt dürften auch folgende Faktoren eine Rolle spielen:

- Die AuftraggeberInnen wählen bei einer ansonsten gleichen Dienstleistung zwischen "Putzen"²² mit oder ohne Steuerkarte" und entscheiden sich dann häufig gegen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, zumal das Risiko, daß Verstöße gegen Arbeitszeit- oder Einkommensgrenzen in diesem Bereich aufgedeckt werden, als minimal einzuschätzen ist.
- Selbst beruflich als abhängige ArbeitnehmerInnen Tätige kennen sich kaum mit Arbeitgeberpflichten aus, wissen also z.B. nicht, was bei einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung einer Putzfrau oder Tagesmutter zu beachten ist, oder scheuen diesen Aufwand.
- Die betroffenen Beschäftigten bewerten aktuelle Einkommensvorteile häufig höher als langfristige Nachteile in ihrer sozialen Absicherung. Neben der langfristig besseren sozialen Sicherung sehen sie keine Vorteile der Einbeziehung in die Sozialversicherung.

Zur Vereinfachung einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung in privaten Haushalten allein sind auch andere Instrumente denkbar. So sind etwa in Frankreich Ende 1993 sogenannte "Dienstleistungsschecks" eingeführt worden, mit denen Privatpersonen Lohn und Lohnnebenkosten für in ihrer Wohnung tätige Beschäftigte entrichten können. "Ziel des Dienstleistungsschecks ist die erhebliche Vereinfachung der Verwaltungsvorgänge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei gelegentlichen (*bzw. eine wöchentliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht übersteigenden - CW*) Beschäf-

tigungsverhältnissen: Es müssen keine Arbeitsverträge abgeschlossen werden, keine Gehaltsabrechnungen erstellt und keine Sozialversicherungsbeiträge errechnet werden."²³ Solche Regelungen könnten auch in der Bundesrepublik relativ problemlos eingeführt werden und die skizzierte Problematik illegaler Beschäftigung in Privathaushalten ein Stück weit zurückdrängen. Darüber hinaus könnten sie auch das Argument entkräften, die Abschaffung oder deutliche Absenkung der Geringfügigkeitsgrenzen sei mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Zu einer echten Professionalisierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Privathaushalten können sie allein aber nur bedingt beitragen. Vor diesem Hintergrund sollte dem Ansatz von Dienstleistungspools mehr Beachtung geschenkt werden.

5 Dienstleistungspools - ein Ansatz zur Professionalisierung?

Im Bereich privat nachgefragter Dienstleistungen könnten Pools sowohl dazu beitragen, stundenweise Beschäftigungen zu regulären Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnissen zu bündeln, als auch den großen Graubereich der privaten Putzfrauen und Tagesmütter ein Stück weit legaler, sozialverträglicher und professioneller zu organisieren. Grundsätzlich können Dienstleistungspools beiden Seiten Vorteile bieten: Zwar wäre die Beauftragung eines Pools statt der geringfügigen Beschäftigung einer Einzelperson aller Wahrscheinlichkeit nach für die AuftraggeberInnen teurer als die Individuallösung; gleichzeitig könnte die Qualität der Dienstleistung aber auch erheblich gesteigert werden. Der Pool stünde als Bürge für Qualität und Zuverlässigkeit der Putzleistungen (um bei diesem Beispiel zu bleiben), er würde die Rekrutierung und Personalauswahl, die Verwaltung und Lohnabrechnung sowie die Einarbeitung/Anleitung und ggfs. Qualifizierung (etwa hinsichtlich der Verwendung umweltverträglicher Putzmittel und -verfahren) der Arbeitskräfte übernehmen, er stünde bei Konflikten für beide Seiten als Vermittlungsinstanz zur Verfügung und er würde bei Krankheit und/oder Urlaub personellen Ersatz stellen. Insgesamt würde er insbesondere die AuftraggeberInnen im privaten Bereich von Koordinations- und Organisationsproblemen entlasten und ihnen Formalitäten ersparen. Diese Vorteile und das positive Prestige nach dem Motto "legal, sozial, ökologisch" könnten die Zahlungsbereitschaft der KundInnen erhöhen. Für einen höheren Preis würde auch eine deutlich bessere Dienstleistung geboten.

Die Putzfrau auf der anderen Seite wäre nicht nur sozialversichert, sondern würde in ein kleines "Dienstleistungsunternehmen" eingegliedert, hätte KollegInnen zum Austausch von Erfahrungen und zur Formulierung gemeinsamer Interessen, bräuchte kein schlechtes Gewissen gegenüber ihren AuftraggeberInnen zu haben, wenn sie krank ist oder Urlaub hat, weil diese Ersatz erhielten, hätte die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren - kurzum: Sie erhielte neben der Einbeziehung in die Sozialversicherung auch einen professionellen, "richtigen" Arbeitsplatz. Bei Interesse und entsprechender Auftragslage wäre es ggfs. sogar möglich, bei einem solchen Pool in Vollzeit zu arbeiten. In Übersicht 1 sind die möglichen Vorteile einer Professionalisierung der Arbeit auf der einen Seite und der Dienstleistung auf der anderen Seite nochmals im zusammenfassend gegenübergestellt.

**Übersicht 1:
Mögliche Vorteile einer Professionalisierung
durch Dienstleistungspools**

Aspekte der Professionalisierung	
der Arbeit	der Dienstleistung
Einbeziehung in die Sozialversicherung	legale und korrekte Abwicklung
tarifliche Entlohnung	Rekrutierung und Personalauswahl durch den Pool
ggfs. höhere Wochenstundenzahl und Stabilität der Beschäftigung	Pool als Bürge für Qualität
Austausch mit KollegInnen	geringerer Organisationsaufwand
Qualifizierungsangebote	qualitativ bessere Dienstleistung (z.B. Ökostandards)
Vertretung bei Krankheit oder Urlaub	Ersatz bei Krankheit oder Urlaub
betriebliche Interessenvertretung	ggfs. steuerliche Absetzbarkeit (?!) ²⁴

Ein erstes praktisches Beispiel für einen solchen Dienstleistungspool im Bereich der Gebäudereinigung existiert seit einigen Jahren in der Schweiz. In Basel haben drei Frauen im Jahre 1988 die

"Mitenand-PutzZentrale - Verein zur Förderung der Putzkultur" gegründet. Die inzwischen 16 weiblichen Beschäftigten bieten ihre Arbeit als "Putzpartnerinnen" an und werden meist in Privathaushalten, zunehmend aber auch in Bildungsstätten und Bürogebäuden eingesetzt. Über das eigentliche Putzen hinaus werden die KundInnen in Fragen des Einsatzes ökologischer Putzmittel und Hygiene beraten. Alle Beschäftigten sind sozialversichert und arbeiten im Durchschnitt an zwei Tagen in der Woche. Neben der Einbeziehung in die Sozialversicherung durch die Bündelung von Arbeitseinsätzen bei einem Arbeitgeber bietet dieser Pool seinen Beschäftigten den Vorteil der Arbeit in Gruppen, der Qualifizierung in Fragen des umweltschonenden Putzens und des gemeinsamen Austausches über die Erfahrungen bei verschiedenen KundInnen.²⁵

Das Beispiel dieser Initiative aus der Schweiz zeigt, daß das hier zunächst theoretisch entwickelte Konzept eines Dienstleistungspools auch in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden und sich am Markt behaupten kann. Offensichtlich gibt es durchaus eine Zahlungsbereitschaft für qualitativ höherwertige Dienstleistungen, wenn sie denn angeboten werden. Dies sollte auch in der Bundesrepublik möglich sein.

6 Umsetzungschancen und politischer Handlungsbedarf

Tatsächlich gibt es auch in der Bundesrepublik erste Bestrebungen, Dienstleistungspools im Bereich der Dienstleistungen in Privathaushalten zu gründen bzw. fundierte Prognosen über deren Marktchancen zu erstellen. In Berlin ist mit Unterstützung der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen die Gründung eines Dienstleistungspools als Modellprojekt geplant; der DGB-Landesbezirk Niedersachsen hat die Initiative zu einem Projekt ergriffen, in dessen Rahmen zunächst in diesem Bereich Beschäftigte auf der einen und potentielle Kundinnen auf der anderen Seite nach ihren Interessen befragt und gezielt beraten werden sollen.

Diese Initiativen sind zu begrüßen, weil sich erst in der praktischen Erprobung bzw. auf der Basis fundierterer Bedarfsanalysen zahlreiche noch offene Gestaltungsfragen beantworten lassen. So ist etwa die Frage zu klären, in welcher Organisationsform solche Dienstleistungspools überhaupt bzw. am besten funktionieren könnten. Der Gedanke an genossenschaftliche Organisationsformen mit den Haushalten, die die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, als Gesellschaftern oder Mitgliedern liegt angesichts eines relativ geringen organisatorischen Aufwands nahe²⁶, beinhaltet jedoch auch Risiken. Je kleiner ein solcher Pool ist und je persönlicher die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen gestaltet sind, desto weniger professionell wird er arbeiten (können). Für die betroffenen Beschäftigten können daraus persönliche Abhängigkeiten und eine geringe Beschäftigungssicherheit resultieren, die der Zielsetzung, ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verbessern, u.U. entgegenstehen.

Es bestehen eine Reihe weiterer Möglichkeiten, um von politischer Seite die Gründung von Dienstleistungspools in der hier skizzierten Form modellhaft zu fördern. So könnten Dienstleistungspools als Existenzgründung gefördert werden. Im Bereich der ambulanten Pflege sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Betriebe entstanden, die sich allerdings auch oder vorrangig der geringfügigen Beschäftigung als Instrument zur Erhöhung ihrer Flexibilität und zur Kosteneinsparung bedienen. Wenn es um Alternativen zur geringfügigen Beschäftigung geht, müßte öffentliche Förderung auf diejenigen Dienstleistungspools konzentriert werden, die sich gegen solche Praktiken bewußt abgrenzen. U.U. könnte die Förderung solcher eher sozial orientierten Modelle dazu beitragen, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Qualitätsmerkmal statt als aufgezwungene Beschäftigungsform etablieren. Dabei wären durchaus Rückwirkungen auf die Arbeitsweise rein marktwirtschaftlicher Unternehmen möglich. Denn es ist nicht auszuschließen, daß es letztlich auch privatwirtschaftlich rentabel ist, auf Stabilität und geschützte Beschäftigung zu setzen, wenn die damit einhergehende höhere Qualität der für Dienstleistungen zu einer höheren Zahlungsbereitschaft auf Seiten der potentiellen

KundInnen führen würde.

Da Existenzgründungshilfen gemeinhin nicht nach sozialen Kriterien vergeben werden, sondern meist ausschließlich auf der Basis von Prognosen, die die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Gründung beurteilen, ist offen, ob allein auf diesem Weg Dienstleistungspools, die wünschenswerte soziale und arbeitsrechtliche Standards realisieren, entwickelt werden können. Überdies würden von privatwirtschaftlich organisierten Modellen vermutlich überwiegend diejenigen Haushalte profitieren, die sich ohnehin eine Haushaltshilfe leisten können. Der hierin implizit angesprochenen Verteilungsproblematik, die in abgeschwächter Form auch für die Förderung von Dienstleistungspools gilt, sollte begegnet werden, indem parallel auch unter öffentlicher Regie Modelle entwickelt und erprobt werden, die sich nicht oder nicht vorrangig an diejenigen richten, die sie sich leisten können, sondern auch und vor allem an diejenigen, die einen besonderen Bedarf an Unterstützung haben. Solche öffentlichen oder halböffentlichen Modelle sind im wesentlichen in zwei Grundformen denkbar:

- Zum einen als Initiative mehrerer öffentlicher Institutionen, Verbände, Kirchen am Ort, die die langjährige Diskussion über die Privatisierung von Reinigungsdiensten zum Anlaß nehmen könnten, um neue Wege zu erproben. Sie könnten sich Putzkräfte teilen, die dann sozialversicherungspflichtig beschäftigt würden. Weitere Leistungen für die Beschäftigten wie etwa Qualifizierungsangebote, Beratung und Betreuung in Konfliktfällen müßten sukzessive hinzukommen. Auch könnte eine der beteiligten Institutionen die Initiative ergreifen, um Anstellungsträger für mehrere bislang geringfügig Beschäftigte zu werden, die sowohl in privaten Betrieben als auch in öffentlichen Institutionen und Privathaushalten eingesetzt würden.
- Zum anderen als Beschäftigungsinitiative oder Teil einer kommunalen Beschäftigungsgesellschaft, für deren Gründung öffentliche Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

eingesetzt werden. In den vergangenen Jahren haben solche Ansätze erheblich an Bedeutung gewonnen, und sie werden vielfach unter der zweigleisigen Zielsetzung "Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit" und "Abdeckung vom Markt nicht bedienter gesellschaftlicher Bedarfe" verfolgt. In diesem Kontext wäre durchaus begründbar, öffentliche haushaltsbezogene Dienstleistungszentren für Bedürftige als Maßnahme zum Ausbau der sozialen Infrastruktur einzurichten, in denen Langzeitarbeitslosen neue Beschäftigungsmöglichkeiten geboten würden.

Die öffentliche Förderung solcher Arbeiten ist häufig bereits im Rahmen der Richtlinien bestehender arbeitsmarktpolitischer Programme möglich. So wurden als Felder für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Verbindung mit dem "Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost" vom Sozialminister Mecklenburg-Vorpommerns u.a. die Unterstützung hilfebedürftiger Bürger, Unterstützung bei häuslichen Aufgaben, Haushaltshilfe für kinderreiche Familien sowie Alleinstehende mit mehreren Kindern, Hilfe in Haushalten mit Behinderten, Betreuung von Kleinkindern durch Tagesmütter genannt. Im hessischen Förderprogramm "Arbeit statt Sozialhilfe" sowie in einem kommunalen Programm zur Beschäftigung langzeitarbeitsloser SozialhilfeempfängerInnen der Stadt Köln sind Tätigkeiten im Bereich der hauswirtschaftlichen Unterstützung von alten Menschen förderbar.²⁷ Ein konkretes Projekt im Reinigungsbereich ist die Aachener "Picco Bella gGmbH", die besonders benachteiligten arbeitslosen Frauen Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen im Wäscherei- und Gebäudereinigungshandwerk bietet und ein besonderes Qualifizierungsprojekt für Migrantinnen organisiert. Gesellschafter sind die ev. Kirchengemeinde Aachen, das Sozialwerk Aachener Christen e.V., die Innung des Textilhandwerks, die Innung des Gebäudereinigerhandwerks und das Lehrerkollegium der Käthe-Kollwitz Berufsbildenden Schule in Aachen. Die Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen richten sich insbesondere an AusländerInnen und MigrantInnen, die häufig nicht zuletzt aufgrund fehlender Deutschkenntnisse kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Finanziert werden

die Aktivitäten einerseits durch Beiträge der Betriebe, in denen Picco Bella Reinigungsarbeiten leistet und andererseits durch Zuschüsse von Bund, Land, Kommune, Kirchen und Stiftungen.²⁸

Die gezielte Verknüpfung des Poolgedankens zur Professionalisierung privater Dienstleistungen mit arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen könnte auch in anderen Kommunen ein Weg sein, um die Initiierung und Weiterentwicklung von Dienstleistungspools durch öffentliche Zuschüsse zu erleichtern. Hierbei ist möglicherweise ein abgestuftes Modell denkbar: Öffentliche Mittel der Kommune, des Landes, des Bundes und der Bundesanstalt für Arbeit könnten eingesetzt werden, um ein solches Projekt zu realisieren. Zielgruppe auf der Beschäftigtenseite wären besonders benachteiligte Langzeitarbeitslose, denen dadurch zunächst befristete öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden. Je nach Zielgruppe und individuellen Voraussetzungen würde die Beschäftigung kombiniert mit einer Qualifizierung in den Tätigkeitsbereichen des Dienstleistungszentrums auf der einen und in Fragen der Betriebsführung, Marketing etc. auf der anderen Seite. Zielgruppe auf der Nachfrageseite wären besonders hilfsbedürftige und finanzschwache Einzelpersonen und Familien (Behinderte, Ältere, Kinderreiche, Alleinerziehende). Nach Ablauf des Förderzeitraums könnte eine solche Initiative sich möglicherweise verselbständigen und ihre Dienste auch für andere NachfragerInnen anbieten. Hierbei könnten u.U. Mittel aus Programmen wie der Förderung "Sozialer Betriebe" in Niedersachsen²⁹ den Übergang von der öffentlichen Förderung in das rein marktwirtschaftliche Agieren erleichtern. In diesem Stadium wäre dann auch die Erzielung von Einnahmen möglich. Im Idealfall wäre die Initiative am Markt so erfolgreich, daß sie sich mittelfristig allein aus ihren Einnahmen tragen könnte.

Bei der Entwicklung und Erprobung von Dienstleistungspools in der Praxis sind Phantasie und die Bereitschaft zu Experimenten gefragt. Hier konnten nur einige Ideen präsentiert werden, in welcher Form von Seiten der Politik und der Gewerkschaften Anstöße für Modelle gegeben werden können, die für die betroffenen

Beschäftigten mit einer Verbesserung ihrer sozialen Absicherung und der Arbeitsbedingungen einhergehen. Eine konzeptionelle Weiterentwicklung erscheint lohnend.

7 Schlußbemerkung

Es muß zum Abschluß nochmals deutlich darauf hingewiesen werden, das das hier vorgestellte und zur praktischen Erprobung empfohlene Konzept der Dienstleistungspools auf qualitative Verbesserungen für die Beschäftigten auf der einen Seite und die KundInnen auf der anderen Seite zielt. Es geht vor allem darum, bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in geschütztere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln und der Marginalisierung der Betroffenen entgegenzuwirken. Daneben sind zwar u.U. mittelfristig auch gewisse quantitative Effekte der Arbeitsmarktentlastung oder Beschäftigungsförderung erreichbar, aber keinesfalls in dem Umfang, wie er von manchen Politikern in jüngster Zeit im Bereich der Beschäftigung in Privathaushalten gesehen und proklamiert wird. Dienstleistungen in Privathaushalten zu dem oder auch nur einem wesentlichen Hoffnungsträger für zusätzliche Beschäftigung hochzustilisieren und in diesem Kontext von 700.000 bis zu einer Million zusätzlicher Arbeitsplätze zu sprechen, erscheint hochgradig unseriös. Denn es gibt ja bereits heute einen "grauen Markt" solcher Beschäftigungen. Weder durch steuerliche Anreize noch durch professionellere Angebote ist ein derartiger Anstieg der Nachfrage zu erwarten. Dies zeigen eindrucksvoll auch die bisherigen Erfahrungen mit dem sogenannten "Dienstmädchenprivileg", dessen quantitative Beschäftigungseffekte sehr gering und zudem in weiten Bereichen von erheblichen Mitnahmeeffekten geprägt sein dürften.

Nicht zuletzt sind solche Verheißungen auch aus gleichstellungspolitischer Sicht fragwürdig. Wenn nicht gleichzeitig auf die Schaffung hochwertiger und qualifizierter Arbeitsplätze auch und insbesondere für Frauen gesetzt wird, besteht die Gefahr, daß Frauen zukünftig verstärkt in Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten gedrängt werden, die auch bei einer Etablierung gewisser Standards tendenziell weiterhin durch niedrige Löhne, geringe Qualifikationsanforderungen, soziale Isolation und mangelnde Auf-

stiegsmöglichkeiten geprägt sein werden. Dadurch könnte die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufs Neue und unter nur leicht veränderten Rahmenbedingungen zementiert werden.

Diplom-Volkswirtin, Projektleiterin in der Abteilung "Arbeitsmarkt" im Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

Als "geringfügige Beschäftigung" werden Arbeitsverhältnisse bezeichnet, die nicht in die Sozialversicherungspflicht (Rente Kranken- und Pflegeversicherung) einbezogen werden, weil die Arbeitszeit unter 15 Wochenstunden liegt und der Verdienst nach dem Stand von 1995 580 DM (Westdeutschland) bzw. 470 DM (Ostdeutschland) nicht übersteigt. In der Arbeitslosenversicherung liegt die Arbeitszeitgrenze bei 18 Stunden, und es besteht keine Einkommensgrenze.

"Flexibel einsetzbar geringfügig Beschäftigte versetzen die Unternehmen in die Lage, besser auf Auftragsspitzen zu reagieren und stärken somit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft." - Reineck, W., Modifizierung oder Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Ein aktueller Meinungsstreit. In: Deutsche Rentenversicherung 2-3/1992, S. 175.

Schupp, J./Schwarze, J./Wagner, G., Geringfügige Beschäftigung. Eine Reform der gesetzlichen Regelungen ist wirtschafts- und sozialpolitisch sinnvoll. In: DIW-Wochenbericht 56/1989, S. 595-601.- Einer vergleichbaren Logik folgt die Regulierung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung in Frankreich, wo nicht nur die Entlohnung von Leiharbeitskräften nach den in den Entleihbetrieben gültigen tariflichen Standards vorgesehen ist, sondern die Betroffenen zusätzlich als Ausgleich für die Instabilität der Beschäftigung Anspruch auf eine "Prekaritätsprämie" haben, die um so höher bemessen wird, je kurzfristiger der betriebliche Arbeitseinsatz andauert. Vgl. Bode, I. / Brose, H.-G. / Voswinkel, S., Die Regulierung der Deregulierung. Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland. Opladen 1994.

Schupp, J./Schwarze, J./Wagner, G., Geringfügige Beschäftigung...., a.a.O.

Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen, Frauen und Arbeitsmarkt 1993, Düsseldorf, S. 1.

Bauer, F./Groß, H./Schilling, G., Arbeitszeit '93. Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltungschancen von abhängig Beschäftigten. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in Westdeutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, im Auftrag des Ministeriums Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Köln 1994

Vgl. z.B. Bednarz-Braun, I., Kurzfristige Beschäftigung: Von Frauen gewollt - von Unternehmen geplant? In: Mayer, C./Krüger, H./Rabe-Kleberg, U./Schütte, I., Mädchen und Frauen - Beruf und Biographie. München 1983, S. 244-253.- Jindra-Stöckel, D./Kleemann, U./Merz, W., Geringfügige Beschäftigung. Eine Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk. Hrsg. von der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten. Wiesbaden 1987.- Weinkopf, C., Frauen in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Dortmund 1989, S. 74ff.

Blättel, I., "Mittendrin und trotzdem draußen - gemeinsam gegen ungeschützte Arbeitsverhältnisse". In: frauen und arbeit 12/1986, S. 15.- Weinkopf, C., Frauen in ungeschützten..., a.a.O., S. 85.- Handelsblatt vom 23./24. August 1991, Mißbrauch der geringfügigen Beschäftigung weit verbreitet. Auch Hundertjährige, Tote und Säuglinge tauchen in Geringverdienerstatistik auf.

Marburger, H., Aktuelle Zweifelsfragen im Zusammenhang mit dem Sozialversicherungsausweis. In: Betriebs-Berater 6/1994, 421.

Hofe, G., Flucht aus dem Sozialversicherungsrecht durch Mehrfachbeschäftigung von Aushilfen? In: Arbeit und Sozialpolitik 11/1988, S. 342.

Ebenda.

Mitunter wird sogar die These vertreten, daß nicht die geringe soziale Absicherung von geringfügigen Beschäftigten das eigentliche Problem ist, sondern deren marginalisierte Stellung im Betrieb: die Vorenthaltung tariflicher oder betrieblicher

Sozialleistungen, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc.

Weinkopf, C., Der Hamburger Gesamthafenbetrieb als Beispiel eines branchenbezogenen überbetrieblichen Arbeitskräftepools. IAT-discussion paper AM 04. Gelsenkirchen 1992, S. 1.

Vgl. z.B. Weinkopf, C., Arbeitskräftepools - eine Alternative zur gewerblichen Leiharbeit? In: WSI-Mitteilungen 9/1993, S. 569-57
Weinkopf, C., Arbeitskräftepools - Erfahrungen und Perspektiven sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung. In: Soziale Fortschritt 7/1995, S. 179-187.- Weinkopf, C., Arbeitskräftepools - Überbetriebliche Beschäftigung im Spannungsfeld von Flexibilität, Mobilität und sozialer Sicherheit. Eingereicht zur Promotion an der Universität Dortmund. Bad Honnef/Gelsenkirchen 1995.

Es handelt sich hier nicht um die Summe der geringfügig Beschäftigten in den genannten Branchen, sondern um die Gesamtzahl in allen Branchen.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Schlußbericht. Köln 1993, S. 36f.

Schnurr, J./Büscher, R., Arbeitgeber Haushalt. In: Wirtschaftswoche 9/1988, S. 48.

Dribbusch, B., Die Wiederkehr der Domestiken. In: die tageszeitung vom 7. Februar 1995.- Schnurr/Büscher, gingen bereits 1990 sogar von bis zu 2 Millionen Beschäftigungsfällen in westdeutschen Privathaushalten aus. Vgl. Schnurr, J./Büscher, Arbeitgeber Haushalt, a.a.O., S. 48.

Vgl. auch Romahn, H., Sozialpolitische Probleme flexibler Beschäftigung. In: Klein, M. (Hrsg.), Nicht immer, aber immer öft Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Marburg 1993, S. 85-100.

Stolz-Willig, B., Statement zum Putzfrauen-Tribunal am 13./14. Juni 1990 in Bonn. Vervielfältigtes Manuskript.

Hier und im folgenden wird der Begriff "Putzen" bzw. "Putzfrau" als Synonym für verschiedene Tätigkeiten in Haushalten bzw. die dortigen Beschäftigten verwendet.

inforMISEP Nr. 48/1994, Frankreich: Dienstleistungsschecks, S. 25.

Es wäre zu diskutieren, ob die steuerliche Absetzbarkeit von Haushaltshilfen erhalten oder ggfs. sogar ausgeweitet werden sollte zumindest wenn über die Kooperation mit einem Dienstleistungspool die soziale Absicherung und tarifliche Entlohnung gewährleistet würde. Hierbei sind sowohl beschäftigungs- und sozialpolitische als auch verteilungspolitische Aspekte zu beachten. Einerseits kann die steuerliche Absetzbarkeit dazu beitragen, daß mehr Haushaltshilfen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Andererseits ist dies allerdings vor allem für die sogenannten "Besserverdienenden" lukrativ.

Wick, I., Bürsten gegen den Strich. Frauen im Reinigungsgewerbe. Ländervergleich Deutschland - Südafrika - Namibia. Handlungsalternativen. Herausgegeben von Südwind e.V. und Katholische Arbeitnehmerbewegung. Texte 4. O.O. 1994, S. 101f.

Drohse, P., "Wir machen Ihre Hausarbeit" - Eine Untersuchung zur Vergesellschaftung der Hausarbeit. Unveröffentlichtes Manuskript. Bonn 1995, S. 58ff.

Ebenda, S. 42f.

Feldmann, C., Picco Bella gGmbH - Qualifizierungsprojekt für Mädchen und Frauen im Bereich der Textil- und Gebäudereinigung. In: GIB info 3/1994, S. 18.- Wick, I., Bürsten gegen den Strich..., a.a.O., S. 95ff.

Vgl. zur Konstruktion und den ersten Erfahrungen mit diesem Programm z.B. Christe, G., Soziale Betriebe - Konzeptionelle Erfahrungen, Folgerungen. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 6/1995, S. 209-217.