

STUDY

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 31 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

DIE NACHFRAGE NACH HAUSHALTSNAHEN DIENSTLEISTUNGEN IM KONTEXT STAATLICHER UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

**Ein Überblick über Determinanten, Modelle staatlicher Förderung
und Konsequenzen für Haushalte und Dienstleister*innen**

Natascha Nisic, Friederike Molitor

ZUSAMMENFASSUNG

Neben der Erwerbsarbeit spielt die im Haushalt vorwiegend von Frauen geleistete private Care-Arbeit für die individuelle und kollektive Wohlfahrt eine herausragende Rolle. Die entgeltliche Auslagerung von Haushalts- und Sorgaufgaben an haushaltsfremde Dritte wird zunehmend als ein Ausweg aus der Care-Krise erachtet. Die Studie gibt einen Überblick über den wissenschaftlichen Diskussionsstand zur Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen und deren Auswirkungen auf die Lebens- und Beschäftigungssituation, sowohl der nachfragenden Haushalte als auch der Dienstleister*innen. Im Fokus stehen die verschiedenen Formen staatlich geförderter Gutscheinsysteme und großzügiger Steuererleichterungen sowie ihre Effekte auf die Nachfrage der Haushalte und das Arbeitsangebot speziell von Frauen. Die Studie schließt mit Überlegungen zur nachhaltigen Ausgestaltung formaler Dienstleistungsangebote und zu den Herausforderungen einer sozial- und geschlechtergerechten Umverteilung der umfangreichen familiär und zivilgesellschaftlich organisierten Care-Arbeit.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	3
1 Einleitung	4
2 Haushaltsnahe Dienstleistungen und Beschäftigungsverhältnisse – Definition und Verbreitung	6
2.1 Was sind haushaltsnahe Dienstleistungen?	6
2.2 Beschäftigungsarrangements	7
2.3 Umfang der Nachfrage und Beschäftigung in Deutschland und im europäischen Vergleich	8
2.4 Nicht gemeldete und prekäre Beschäftigung	10
3 Sozioökonomische und kulturelle Determinanten der Nachfrage nach HDL	11
3.1 Sozioökonomische Determinanten: Volumen an Hausarbeit, Zeit und Einkommenspotenzial	11
3.2 Soziokulturelle Determinanten: Familien- und Geschlechternormen, Privatsphäre und Vertrauen	14
4 Effekte von Dienstleistungen für Haushalte	18
4.1 Effekte der Auslagerung auf Hausarbeitsteilung im Haushalt und Vereinbarkeit	18
4.2 Effekte der Auslagerung auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen	20
5 Formen staatlich geförderter haushaltsnaher Dienstleistungen	21
5.1 Allgemeine Steuererleichterungen (das Beispiel Schwedens)	22
5.2 Gutschein-Modelle	24
5.3 Empirische Befunde zur Nachfrage	30
5.4 Empirische Befunde zum Arbeitsangebot der Dienstleister*innen	35
6 Herausforderungen der nachhaltigen Ausgestaltung von HDL	38
7 Fazit	41
Literatur	44

Abkürzungsverzeichnis

Ad-PHS	Advancing Personal and Household Services
CES	Chèque Emploi-Service
CESU	Chèque Emploi-Service Universel
DGCIS	French Directorate General for Trade, Industry and Services
EFSI	European Federation for Services to Individuals
HDL	Haushaltsnahe Dienstleistungen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ILO	International Labor Organization
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Pairfam	Beziehungs- und Familienpanel pairfam („Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics“)
PHS	Personen- und Haushaltsdienstleistungssektor
ROT	Reparaturen, Um- und Anbauten (Reparation, ombyggnad, tillbyggnad)
RUT	Reinigung, Instandhaltung und Wäsche (Rengöring, underhåll, tvätt)
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
TES	Titre Emploi-Service
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

1 Einleitung

Neben der Erwerbsarbeit spielt die im Haushalt vorwiegend von Frauen geleistete private Care-Arbeit für die individuelle und kollektive Wohlfahrt eine herausragende Rolle. Sie umfasst die gesamte Sorge- und Haushaltstätigkeit, die zur Existenzsicherung und Reproduktion der eigenen Arbeitskraft einschließlich nachfolgender Generationen nötig ist (Gregson/Lowe 1994; Jürgens 2018)¹. Allerdings hat die seit den 70er Jahren stetig gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zu einer drastischen Verknappung zeitlicher Ressourcen im Haushalt geführt, die nur geringfügig durch eine haushaltsinterne Umverteilung und partnerschaftliche Egalisierung der Haushaltsarbeit aufgefangen wurde. Stattdessen haben die weitergehende Intensivierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, die fortschreitende Alterung der Gesellschaft, der Rückbau sozialer Sicherungssysteme sowie gesteigerte Ansprüche an die Alltagsorganisation und Kindererziehung neue Aufgaben und zusätzliche Belastungen kreiert (*neue Hausarbeit*: Energie sparen, Geräte programmieren, Möbel selbst aufbauen, Termine vereinbaren und koordinieren, Kinder chauffieren und begleiten, etc.). So hat sich die wahrgenommene Work-LifeBalance zwischen 2011 und 2016 in nahezu allen EU-Ländern (EU-28) verschlechtert (Manoudi et al. 2018, S. 11f.) Damit bilden Sorge- und Haushaltsverpflichtungen auch einen zentralen Hinderungsgrund für die Gleichstellung der Geschlechter und die volle Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen, die ihre wachsende Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt zu großen Teilen nur über Teilzeitbeschäftigung realisieren können (Bundesagentur für Arbeit 2022; Hobler et al. 2020). Diese Entwicklungen stehen letztlich auch der langfristigen Sicherung von Fachkräften entgegen.

Die entgeltliche Auslagerung von Haushalts- und Sorgeaufgaben an haushaltsfremde Dritte wird daher zunehmend als ein Ausweg aus der Care-Krise erachtet. Auch empirisch lässt sich seit den 80er Jahren ein stetes Beschäftigungswachstum im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (HDL) verzeichnen, sodass die Nachfrage nach HDL in fast allen postindustriellen Ländern gestiegen ist (Cancedda 2001; Farvaque 2015). Jedoch zeigen sich international erhebliche Unterschiede, sowohl im Umfang der Auslagerung als auch im Hinblick auf die Ausgestaltung und Formalisierung der zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnisse. So rangierte 2016 in den EU-Ländern der Anteil Beschäftigter im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen zwischen 1 % und 6 % (EFSI 2018, S. 14). Schätzungen des Anteils informeller Beschäftigung variieren im europäischen Vergleich zwischen 15 % und 70 % (Enste 2019; Manoudi et al. 2018, S. 5), für Deutschland wird für die Anstellung von Haushaltshilfen sogar ein Anteil von bis zu 88 % ausgewiesen (Enste 2019). Der Haushaltsdienstleistungssektor erscheint insgesamt intransparent mit zu großen Teilen prekären Arbeitsbedingungen – jedoch auch hier mit erheblichen Unterschieden nach Tätigkeitsbereichen und zwischen Ländern und Regionen.

¹ Ein großer Dank gilt Nina Klünder und Miriam Trübner für ihre wertvollen Hinweise und Kommentare zu früheren Versionen des Manuskripts.

Trotz des kontinuierlichen Anstiegs ist die Nachfrage der Haushalte – gemessen an den gestiegenen Zeitknappheiten und Vereinbarkeitskonflikten – hinter den Erwartungen zurückgeblieben (Cancedda 2001; European Commission 2012). Die Gründe für die Nachfragehemmung erscheinen vielfältig: Neben Kostenfaktoren, Informationsproblemen und Angebotsknappheit (etwa in ländlichen Gegenden) spielen auch soziokulturell begründete Ablehnungsmotive eine Rolle, etwa mit den Haushalts- und Sorgetätigkeiten verknüpfte Geschlechter- und Familienbilder, Einstellungen zur Privatheit sowie Vertrauensprobleme, die aus der Dienstleistungsbeziehung resultieren (Bittman et al. 1999; Nisic 2018; de Ruijter et al. 2003; Windebank 2010; Shire et al. 2008). In diesem Zusammenhang stellt sich zunehmend die Frage nach der Bedeutung qualitätsgesicherter Angebote und der Professionalisierung von haushaltsnahen Dienstleistungen für die Nachfrage (Meier-Gräwe 2020; Friese 2015; Kompetenzzentrum PQHD 2015; Nisic et al. 2022).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen existieren verschiedene Modelle staatlicher Förderung von HDL, die sowohl auf die Reduzierung von Vereinbarkeitskonflikten und die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit als auch auf die Schaffung neuer Beschäftigungspotenziale im Haushaltsdienstleistungssektor sowie dessen Formalisierung zielen. Hierbei dominieren zwei Varianten: die Vergabe von staatlich finanzierten Gutscheinen an Haushalte (*service vouchers, social vouchers*), die den Erwerb von HDL zu vergünstigten Preisen auf dem Markt ermöglichen sowie Steuererleichterungen für Haushalte, die entsprechende Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Bereits 2012 ergaben Schätzungen der EU-Kommission, dass EU-weit 5,5 Mio. neue Arbeitsplätze im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen geschaffen werden könnten, wenn lediglich eine von den 2,5 Stunden ausgelagert würden, die im EU-Durchschnitt täglich pro erwachsener Person unbezahlt im Haushalt geleistet werden (European Commission 2012, S. 5). Der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht ebenfalls die Einführung eines Zulagen- und Gutscheinsystems für HDL mit flankierenden steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen vor (Bundesregierung 2021). Dabei zeigen unterschiedliche Modelle staatlicher Förderung unterschiedliche Effekte auf die genannten Ziele sowie potenziell erwünschte und unerwünschte Nebeneffekte. Hierzu gehören beispielsweise auch mögliche langfristige Konsequenzen für die soziale und Geschlechterungleichheit innerhalb und zwischen Haushalten. Zu berücksichtigen ist dabei auch die erhebliche Variation an Beschäftigungsformen und Vertragsverhältnissen im internationalen Vergleich.

Die folgende Studie gibt einen theoretischen und empirischen Überblick über den aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstand zur Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen und deren Auswirkungen auf die Lebens- und Beschäftigungssituation, sowohl der nachfragenden Haushalte als auch der Dienstleister*innen. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verschiedenen Formen staatlich geförderter Gutscheinsysteme und großzügiger Steuererleichterungen sowie ihre Effekte auf die Nachfrage der Haushalte und das Arbeitsangebot speziell von Frauen.

Die Studie schließt mit Überlegungen zur nachhaltigen Ausgestaltung formaler Dienstleistungsangebote und zu den Herausforderungen einer sozial- und geschlechtergerechten Umverteilung der umfangreichen familiär und zivilgesellschaftlich organisierten Care-Arbeit.

2 Haushaltsnahe Dienstleistungen und Beschäftigungsverhältnisse – Definition und Verbreitung

2.1 Was sind haushaltsnahe Dienstleistungen?

Es existiert weder auf nationaler noch auf internationaler Ebene eine verbindliche Definition, was unter HDL zu verstehen ist. Allgemein wird darunter Erwerbsarbeit gefasst, die Tätigkeiten zum Gegenstand hat, die in einem Privathaushalt üblicherweise durch dessen Mitglieder erledigt werden. Der Fokus liegt somit auf Dienstleistungen im und für den Haushalt, die Tätigkeiten beinhalten, die traditionell von Haushaltsmitgliedern und nicht von Fachkräften übernommen werden (z.B. Haushaltsreinigung versus Haushaltselektrik) und die sehr unterschiedliche Gegenstandsbereiche umfassen (siehe auch „Domestic Worker Convention“ der ILO [ILO 2016, S. 3]). Zu den zentralen Bereichen haushaltsnaher Dienstleistungen zählen somit Haushaltsreinigung, Wäschepflege, Nahrungszubereitung (auch Take-Away, Restaurant), Kinderbetreuung, häusliche Alten- und Krankenpflege, Hol- und Bringdienste, Gartenarbeiten und kleinere Reparaturen/Montagen sowie Arztbegleitung, Hilfe bei IT- und Mediennutzung und Haustierbetreuung (Cancedda 2001; Meier-Gräwe 2019).

Uneinheitlich gehandhabt wird hierbei auch die Differenzierung zwischen auf Personen gerichteten Betreuungsdienstleistungen und sachbezogenen, auf materiell-technische Aufgaben im Haushalt gerichteten Tätigkeiten, die im Alltag anfallen. Verbreitet ist die begriffliche Unterscheidung zwischen personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen, wie sie etwa von der EU-Kommission verwendet wird (*personal and household services [PHS]*) (EFSI 2018; European Commission 2012).² Zuweilen wird auch mit dem Begriff der *familienunterstützenden Dienstleistungen* eine nähere Bestimmung der speziell auf Familien gerichteten haushaltsnahen Dienstleistungen vorgenommen, v. a. der Kinderbetreuung und der Altenpflege. Allerdings ist anzumerken, dass eine klare Trennung zwischen diesen Bereichen schwierig ist, da sie häufig Schnittmengen haben, z. B. weil die Versorgung von Personen zum großen Teil auch sachbezogene Aufgaben beinhaltet (Nahrungszubereitung, Reinigung).

² Nicht dazu gezählt werden pädagogische und medizinische Leistungen sowie spezialisierte Handwerkerleistungen (vgl. Bundesregierung 2017, S. 115).

Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung benannte staatliche Förderung „*alltags- und familienunterstützender Dienstleistungen*“ durch das Gutscheinsystem nimmt somit eine ähnliche Differenzierung vor, umfasst aber explizit beide Bereiche – auf Personen gerichtete Betreuungsdienstleistungen und auf den Haushalt gerichtete materiell-technische Dienstleistungen. An dieser Eingrenzung und Unterscheidung von HDL orientiert sich auch die vorliegende Studie. Dabei dient der Begriff *haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL)* als Oberbegriff für sach- und personenbezogene Dienstleistungen. Sollen diese differenziert betrachtet werden, verwenden wir jeweils den Ausdruck *haushaltsbezogene Dienstleistungen (sachbezogen)* und *Sorge- bzw. Betreuungsdienstleistungen (personenbezogen)*. Aus der Betrachtung hier ausgeschlossen, sind jedoch institutionalisierte Betreuungsdienstleistungen, die auf Grundlage wohlfahrtstaatlicher Arrangements zur Verfügung gestellt werden, wie etwa Kindertageseinrichtungen oder stationäre Einrichtungen der Altenpflege.

2.2 Beschäftigungsarrangements

Die vertraglichen Formen haushaltsnaher Dienstleistungen variieren international erheblich. Zum einen kann ein eigenständiges *haushaltsnahes Beschäftigungsverhältnis* zwischen dem Haushalt und einem (geringfügig oder sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigten begründet werden, bei dem der Haushalt die Stellung des/der Arbeitgeber(s)in mit den zugehörigen Rechten und Pflichten einnimmt. Bei *haushaltsnahen Dienstleistungen* werden hingegen Dienstleistungen von Selbständigen bzw. von kommerziellen und nicht-kommerziellen Dienstleistungsagenturen in Anspruch genommen. Allerdings sind auch hier die Grenzziehungen nicht immer ganz scharf, etwa wenn es sich um digitale Plattformen oder Mikrounternehmer*innen handelt (OECD 2021). Haushaltsnahe Beschäftigte können dabei einen oder mehrere Arbeitgeber*innen haben und die Dienstleistung als Haupt- oder Nebenerwerb ausüben. Eine im internationalen Vergleich ebenfalls relevante Unterscheidung ist die zwischen einer stundenweisen Beschäftigung und Arrangements, bei denen die Dienstleister*innen auch im Haushalt wohnen (Live-ins) und oft in 24-Stunden-Konstellationen arbeiten. Letztere sind in Deutschland eher im Bereich der Altenpflege verbreitet (Bundesregierung 2017, S. 116).

Schätzungen zufolge erfolgt ein wesentlicher Anteil haushaltsnaher Beschäftigung unangemeldet, d. h. illegal als Schwarzarbeit. Nicht gemeldete Beschäftigte haben in der Regel keinen Zugang zu staatlich organisierter Sozialversicherung (etwa bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall) und entsprechenden Sozialleistungen (z. B. Rentenansprüche). Damit einher geht häufig auch eine Umgehung gesetzlich geregelter Urlaubsansprüche und Arbeitsschutzmaßnahmen. Auch sind Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Weiterqualifizierung weitgehend beschnitten. Die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Sektor bedingen damit auch die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Dienstleistungen wesentlich (Ramos Martin/Muñoz Ruiz 2020).

2.3 Umfang der Nachfrage und Beschäftigung in Deutschland und im europäischen Vergleich

Die Heterogenität der Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsverhältnisse sowie deren Illegalität erschweren Schätzungen des Umfangs der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen. Der Großteil der Statistiken beruht dabei entweder auf Haushaltsbefragungen zur Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen oder auf Schätzungen von Erwerbstätigen in relevanten Berufs- und Wirtschaftsfeldern – in beiden Fällen ist jedoch von einer erheblichen Unschärfe und Untererfassung auszugehen.

Eine Annäherung an den Umfang der Erwerbstätigkeit im HDL-Sektor bieten Schätzungen auf Grundlage der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO), die in der Gruppe 9111 („domestic cleaners and helpers“) und der Gruppe 5322 („homebased personal care workers“) jeweils Betreuungs- und Haushaltsdienstleistungen ausweisen („care-related or household-support related job“). So ließen sich 2016 in der EU24 (ohne Bulgarien, Estland, Griechenland und Lettland) insgesamt knapp 8 Mio. Arbeitsstellen dem HDL-Sektor zurechnen. Eine hohe Anzahl an Erwerbspersonen weisen hierbei insbesondere Großbritannien (1,8 Mio.), Frankreich (1,4 Mio.), Spanien und Italien (1,2 Mio.) auf. In Deutschland lag die Zahl der Erwerbspersonen dagegen bei deutlich unter 400.000. Dabei ist in Europa ein deutliches Beschäftigungswachstum in den vergangenen Jahren zu verzeichnen. So wurden in Europa zwischen 2011 und 2013 155.000 neue Jobs geschaffen, der HDL-Sektor ist damit der am zweit-schnellsten wachsende Sektor hinter der Informations- und Kommunikationstechnologiebranche (EFSI 2018; Farvaque 2015). Auch in Deutschland ist bis 2030 die stärkste Expansion im Bereich personenbezogener Dienstleistungen zu erwarten, die zudem neben gering- und mittelqualifizierten auch hochqualifizierte Tätigkeiten umfasst (Meier-Gräwe 2020). Die Erwerbsquote speziell im HDL-Sektor entspricht im Durchschnitt 4 % der Gesamtbeschäftigung in der EU. Überdurchschnittlich hohe Erwerbsquoten über 4 % weisen die nordischen und südlichen EU-Länder mit Frankreich und Belgien auf, im Mittelfeld liegen die Niederlande und Irland, während ost- und zentraleuropäische Länder einschließlich Deutschland unterhalb des Durchschnitts liegen (EFSI 2018, S. 14). Der Anteil der Erwerbstätigen im HDL-Bereich erreicht damit 80 % der Anzahl der Erwerbstätigen im Gastgewerbe und 55 % im Baugewerbe – beides Sektoren mit vergleichbaren Merkmalen, etwa im Hinblick auf den Anteil nicht gemeldeter Beschäftigung. Der Anteil von Frauen im HDL-Bereich liegt zwischen 80 und 90 %. In Deutschland machen auf dieser Datengrundlage haushaltsbezogene Dienstleistungen gegenüber Betreuungsdienstleistungen etwa 40 % aus, was dem EU-Durchschnitt entspricht (EFSI 2018, S. 14). Gemäß einer Erhebung des Eurobarometers beläuft sich in Deutschland allein der Anteil von Reinigungsdienstleistungen an allen HDL auf 15 % und entspricht damit dem EU-Durchschnitt (European Commission 2014). Konkrete und vergleichende Zahlen zum Anteil an Migrant*innen in HDL sind kaum verfügbar, jedoch werden z. B. für Belgien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien und Zypern hohe Anteile angenommen. Zu großen Teilen handelt es sich dabei um illegale Migrant*innen (Manoudi et al. 2018, S. 40).

Insgesamt höhere Nutzungsquoten finden sich, wenn Befragungen von Haushalten zu deren Inanspruchnahme von Diensten herangezogen werden. Jedoch zeigen sich auch hier große Unterschiede nach Ländern und Dienstleistungsbereichen. So nutzten Anfang 2000 in Belgien und den Niederlanden etwa 20 % der Haushalte bezahlte Haushaltshilfen, in Australien und Frankreich etwa 10 % und in Russland und Bulgarien weniger als 5 % (Raz-Yurovich 2014). Für Deutschland ermitteln Shire et al. (2017) für das Jahr 2016 auf Basis des SOEP-IS (repräsentative Innovationsstichprobe des SOEP) mittels eines eigenen Fragemoduls zu HDL, dass gut über 10 % der Haushalte in Deutschland HDL nutzen, davon 7,6 % Reinigungsdienste, 2,9 % Gartenarbeiten, 1 % Kinderbetreuung, 0,6 % Altenpflege. Reinigungsdienste und Gartenarbeiten werden dabei überwiegend im Umfang von ein bis zehn Stunden pro Woche genutzt, während Altenpflege von knapp der Hälfte der Haushalte für mehr als 20 Wochenstunden beansprucht wird. Die Dienstleister*innen sind in allen Bereichen außer Gartenarbeit zu über 90 % weiblich, der Anteil an Migrant*innen ist mit 42 % am höchsten in der Haushaltsreinigung, gefolgt von 25 % und 19 % in der Altenpflege und Kinderbetreuung. In Deutschland wird der HDL-Bereich damit nicht von migrantischen Arbeitskräften dominiert. Enste (2019) kommt auf Basis der Haupterhebung des SOEP 2017 auf etwas geringere Nutzungsquoten: 8,1 % der Haushalte geben an eine Haushaltshilfe regelmäßig oder gelegentlich zu beschäftigen (6 % regelmäßig, 2,1 % gelegentlich) – das entspricht 3,8 Mio. Haushalten (SOEP 2019, v34). Durchschnittlich wenden die Haushalte 137 € pro Monat auf (bei einer Standardabweichung von 129 €). Dabei beschäftigen vor allem Nichterwerbstätige (52,6 %) und über 60-Jährige (45,2 %) eine Haushaltshilfe. An diesen Anteilen zeigt sich der wachsende Unterstützungsbedarf, der durch die Alterung der Bevölkerung bei gleichzeitiger Verknappung innerfamiliärer Betreuungs- und Unterstützungsressourcen zu erwarten ist. In einer älteren Studie von Schupp et al. (2007) auf Basis des SOEP 2004 beträgt der Anteil an Haushalten von älteren Personen (über 65 Jahre), die HDL nutzen, noch 26 %, während Haushalte mit Kindern zu 22 % HDL nachfragen. Dabei stellen in Partnerschaften mit Hauptverdiener/Zuverdiener-Konstellation diejenigen ohne Kinder häufiger Haushaltshilfen ein (17 % zu 13 %); auch bestehen erhebliche Ost-West Differenzen (West: 14 %/Ost: 3 %) (Sojka 2012 auf Basis des SOEP 2007). In Haushalten mit Pflegebedürftigen beschäftigen im Westen 15 % eine externe Pflegehilfe (ohne Pflegedienste) und im Osten knapp 20 % (Schupp et al. 2007). Bezahlte externe Kinderbetreuungspersonen jenseits formaler Betreuungseinrichtungen werden insgesamt zu 7 % nachgefragt (Sojka 2012). Das Gros der Studien macht einen weiterhin erhöhten Bedarf an Haushaltsdienstleistungen aus und konstatiert, insbesondere für Deutschland, eine mangelnde Versorgung (Cancedda 2001; Sojka 2012).

2.4 Nicht gemeldete und prekäre Beschäftigung

Ein wesentliches Kennzeichen des gegenwärtigen Angebots an HDL ist, dass sie zu großen Teilen als Schwarzarbeit erbracht werden. In einem Bericht der Europäischen Kommission von 2016 rangiert der Personen- und Haushaltsdienstleistungssektor (PHS) an dritter Stelle unter den am häufigsten identifizierten Sektoren informeller Erwerbsarbeit innerhalb der EU – hinter dem Bausektor und dem Hotel-, Restaurant- und Cateringgewerbe (EFSI 2018, S. 13). Schätzungen des „French Directorate General for Trade, Industry and Services“ (DGCIS) für das Jahr 2010 zufolge erreicht der Anteil unangemeldeter Erwerbsarbeit 70 % in EU-Staaten ohne staatliche Förderung von HDL und etwa 30 % in Ländern mit entsprechenden politischen Maßnahmen (DGCIS 2011). Für Deutschland wird der Anteil mit 40 % beziffert. Shire et al. (2017) versuchen, den Anteil der Schwarzarbeit über spezielle methodische Verfahren für heikle Fragen auf Basis des SOEP-IS 2015 zu ermitteln und kommen auf 66 % Haushalte, die Reinigungsdienstleistungen unangemeldet in Anspruch nehmen. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) gibt auf Basis von Angaben der Minijob-Zentrale eine Schwarzarbeitsquote von 88 % an (Enste 2019). Für Deutschland wird dabei ein hoher Anteil an migrantischen Dienstleister*innen konstatiert, die Pflege- und Betreuungstätigkeiten ohne entsprechende Qualifikationen ausführen. Vor allem für migrantische Live-In-Arbeitskräfte lässt sich dabei auch häufig eine Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften feststellen (Unterschreitung des Mindestlohns, exzessive Arbeitsstunden, Gefahr körperlicher Verletzung) (Bundesregierung 2017, S. 16; Malsburg/Isfort 2014, S. 2; Manoudi et al. 2018, S. 40).

Ursachen für die hohen Schwarzarbeitsquoten im HDL-Sektor liegen mutmaßlich u. a. darin, dass die Bereitstellung von HDL überwiegend personalintensiv ist, sodass sich die Preise der Dienstleistungen vor allem aus den Löhnen für die Dienstleister*innen zusammensetzen und die formale Beschäftigung entsprechend deutlich teurer ist. Prekäre und illegale Beschäftigungsverhältnisse treten dabei vor allem in Konstellationen auf, in denen die Haushalte die direkten Arbeitgeber*innen sind, da diese staatlicher Kontrolle weitgehend entzogen sind (EFSI 2018).

Zusammenfassend ist für Deutschland festzuhalten, dass die Nutzung von betreuungs- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen im europäischen Vergleich im Mittelfeld liegt, was auf unausgeschöpfte Potenziale der Nutzung hinweist. Darüber hinaus zeigt die deutlich ausgeprägte Schwarzarbeit in Deutschland und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Verletzungen weitere politische Handlungsbedarfe auf.

3 Sozioökonomische und kulturelle Determinanten der Nachfrage nach HDL

Um die Entwicklung der Nachfrage nach HDL sowie die Förderpotenziale für ihre Ausweitung und Formalisierung abschätzen zu können, ist es notwendig, die Auslagerungsentscheidungen und -motive von Haushalten nachzuvollziehen. In der entsprechenden sozialwissenschaftlichen Literatur werden dabei sowohl sozioökonomische als auch soziokulturelle Bestimmungsgünde hervorgehoben.

3.1 Sozioökonomische Determinanten: Volumen an Hausarbeit, Zeit und Einkommenspotenzial

Sozioökonomische Ansätze betonen vor allem Zeit- und Budgetrestriktionen der Haushalte als wesentliche Determinanten der Nachfrage (Bellante/Foster 1984; Coverman 1985; Oropesa 1993; Zick et al. 1996). Konkret wird vermutet, dass mit zunehmender Zeitknappheit der Haushaltsmitglieder (z.B. durch doppelte Erwerbstätigkeit), steigender Haushaltsgröße, Arbeitsintensität der anfallenden Aufgaben (z.B. durch Kinder oder viel Wohnfläche) und größeren finanziellen Ressourcen die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen wächst. Im Anschluss an den in der Familienökonomie etablierten Haushaltsproduktionsansatz nach Becker und Gronau lassen sich diese Zusammenhänge jedoch weiter präzisieren (Becker 1991; Gronau 1977), indem die partnerschaftliche Zeitallokations- und Arbeitsteilungsentscheidung gemeinsam mit der Auslagerungsentscheidung unter dem Aspekt der Wohlfahrtsmaximierung im Haushalt betrachtet wird (Becker 1991; Zick et al., 1996). Die grundlegende Annahme hierbei ist, dass Haushalte zentrale Stätten der Wohlfahrtsproduktion sind – Wohlfahrt jedoch zu großen Teilen nicht unmittelbar durch den Konsum von Gütern entsteht, sondern unter Einsatz von *Zeit* und Marktgütern im Haushalt erst produziert wird, d. h. eine Verwandlung zu den eigentlich nutzenstiftenden *Haushaltsgütern* (den sogenannten „commodities“) stattfinden muss (das fertig zubereitete Gericht, die saubere Wohnung, die gebügelte Wäsche). Im Bestreben um Wohlfahrtsmaximierung suchen Haushalte hierbei nach optimalen Kombinationen des Ressourceneinsatzes, die insbesondere die Zeitverwendung betreffen: Zeit für Erwerbsarbeit, die ein Einkommen und den Erwerb von Gütern und Dienstleistungen ermöglicht, Zeit für die eigene Haushaltsproduktion und Freizeit. Dabei können auf dem Markt erworbenen Güter und Dienstleistungen teilweise auch die Eigenproduktion direkt substituieren (Fertiggerichte, Haushaltshilfen) und umgekehrt (Michael/Becker 1973). Grundsätzlich lässt sich somit die Ausbildung des HDL-Sektors als (weitere) Externalisierung von Versorgungsleistungen innerhalb des Haushalts bzw. der Familie sehen. Die Zeitallokation für die unterschiedlichen Bereiche ist dann vor allem abhängig vom Einkommenspotenzial und den verfügbaren zeitlichen Ressourcen der Haushaltsmitglieder (EFSI 2018, S. 22). Dabei bestimmt insbesondere der Erverbslohn der

einzelnen Haushaltsmitglieder die Opportunitätskosten³ der Zeit, die der Haushalt auf die Eigenproduktion verwendet. Aufgrund geschlechtsspezifischer Sozialisation und der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt führen Effizienzüberlegungen in heterosexuellen Haushaltskonstellationen *empirisch* meist dazu, dass die weibliche Partnerin überwiegend die notwendige Haushalts- und Sorgearbeit übernimmt, während der auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise produktivere männliche Partner, d. h. derjenige mit den besseren Verdienstchancen, vor allem Zeit auf Erwerbsarbeit aufwendet (Becker 1991).⁴

Unter der Annahme einer abnehmenden Grenzproduktivität der Haushaltsarbeit (Gronau 1977, S. 1105), beispielsweise durch Ermüdung, kommt es dann zur Auslagerung unter zwei Bedingungen: Zum einen, wenn das Mindestmaß an zu erledigender Hausarbeit die effizient im Haushalt produzierbare Menge übersteigt und zum anderen, wenn der potenzielle Erwerbslohn des im Haushalt produktiveren Partners – d. h. in der Regel der Frau – höher ist als die Lohnkosten für die Haushaltsdienstleistung (Hank 1998; Nisic 2018)⁵. Kurz gefasst sind Auslagerungsentscheidungen somit abhängig vom Erwerbslohn der einzelnen Haushaltsmitglieder, den Kosten der Haushaltsdienstleistungen und dem Ausmaß und der Effizienz der Haushaltsproduktion (Hank 1998). Als wesentlicher Faktor, der nicht nur die Produktivität auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch die Effizienz der Haushaltsproduktion bestimmt, wird dabei die Bildung der im Haushalt tätigen Personen angesehen. Aus Sicht dieses Ansatzes erscheint somit, neben den zuvor genannten Faktoren, insbesondere das Einkommenspotenzial der Haushaltsmitglieder – und bei heterosexuellen Paaren vor allem das der Frauen – sowie eine höhere Bildung die Nachfrage nach Haushaltsdienstleistungen zu bestimmen (Bellante/Foster 1984, S. 702; Michael/Becker 1973). Zu ähnlichen Vorhersagen kommen dabei auch ressourcen- und verhandlungstheoretische Ansätze, die Allokationsentscheidungen des Haushalts als Ergebnis partnerschaftlicher Aushandlungsprozesse sehen (Blood/Wolfe 1960; Ott 1992). Argumentiert wird, dass Partner, die über mehr Ressourcen (z. B. Einkommen, Bildung) und damit mehr Verhandlungsmacht verfügen, Entscheidungen zu ihren Gunsten beeinflussen können und so die häufig als unattraktiv wahrgenommene Hausarbeit an den Partner delegieren oder diese auslagern können (Lundberg/Pollak 1996). Die Attraktivität der Schwarzarbeit erklärt sich dabei aus den ökonomischen Ansätzen durch die geringeren Kosten der Dienstleistungen, da sich Brutto- und Nettogehalt der Dienstleistenden decken und damit im Vergleich zum potenziellen Erwerbslohn des vorwiegend im Haushalt tätigen Familienmitglieds tendenziell geringer ausfallen.

³ Als Opportunitätskosten werden in der ökonomischen Theorie Verzichtskosten für eine Aktivität bezeichnet. Wenn eine Person unbezahlte Arbeit verrichtet oder einer Freizeitbeschäftigung nachgeht, umfassen die Opportunitätskosten das entgangene Einkommen, das in dieser Zeit von der betreffenden Person erwirtschaftet werden könnte.

⁴ Aus Perspektive der vorgestellten Theorie formuliert, führen somit Effizienzüberlegungen und Produktivitätsunterschiede der Partner aufgrund komparativer Kostenvorteile zu einer Spezialisierung der Partner auf Erwerbsarbeit oder Haushaltsproduktion.

⁵ Dies impliziert, dass nicht unbedingt die gesamte Haushaltsarbeit ausgelagert wird, sondern nur der nicht mehr effizient zu erledigende Teil.

Getrennt davon sind Betreuungsdienstleistungen zu betrachten, die von Personen bzw. Haushalten in Anspruch genommen werden, die aufgrund mentaler oder physischer Einschränkungen nicht in der Lage sind, entsprechende Tätigkeiten selbst durchzuführen (EFSI 2018, S. 23). Hierbei existieren keine Spielräume für die Eigenproduktion, sodass als Determinanten der Nachfrage vor allem der Bedarf und Budgetrestriktionen entscheidend sein sollten – außer andere Familien- und Haushaltsangehörige sind verfügbar, die Betreuungs- und Versorgungsleistungen übernehmen können, womit wiederum die oben beschriebenen Entscheidungsmechanismen greifen.

Empirische Befunde zu sozioökonomischen Determinanten

Empirisch finden sich die postulierten Zusammenhänge sozioökonomischer Ansätze zunächst grob bestätigt. So lässt sich für Haushalte mit hohem Einkommen, höherer Bildung, mehr Arbeitsstunden und großem Volumen an Haushaltsarbeit eine generell höhere Nachfrage nach Marktsubstituten für Haushaltsgüter und -tätigkeiten nachweisen (Bellante/Foster 1984; Bittman et al. 1999; Cohen 1998; Craig/Baxter 2016; Oropesa 1993; van der Lippe et al. 2004; Tijdens et al. 2003; Baxter et al. 2009). Auch kann gezeigt werden, dass Haushalte mit insgesamt weniger verfügbarer Zeit, beispielsweise Doppelverdienerpaare im Vergleich zu Allein-Ernährerhaushalten, eher Haushaltshilfen einstellen (Bittman et al. 1999; Cohen 1998; Hanson/Ooms 1991). Hinweise für die Auslagerung finden sich in der postulierten Relevanz weiblicher Erwerbsmerkmale – etwa des Erwerbsstatus und des Einkommens für die Nachfrage nach Reinigungsdienstleistungen (Gupta 2006). Studien für Deutschland können diese Zusammenhänge weitgehend bestätigen (Hank 1998, 2001; Nisic 2018; Shire et al. 2017). In einer Studie des IAB zum Unterstützungspotenzial von HDL für berufliche Wiedereinsteiger*innen, in der Teilnehmer*innen des Förderprogramms mit sozialstrukturell ähnlichen Nicht-Teilnehmer*innen verglichen wurden, zeigt sich, dass in allen drei Vergleichsgruppen vor allem Haushalte mit einem monatlichen Haushaltseinkommen von über 4.000 € externe Dienstleistungen nachfragen (Diener et al. 2015). Allerdings offenbaren sich bei genauerer Durchsicht der Befunde auch die Grenzen der ökonomischen Ansätze. Über die Studien hinweg werden sehr unterschiedliche Einkommens- und Zeitelastizitäten der Nachfrage berichtet, insbesondere, wenn die Nachfrage nach spezifischen Gütern und Dienstleistungen sowie ihre Kombination betrachtet werden. So finden sich beispielsweise Arbeitszeiteffekte der Frau für die Entscheidung zur Kinderbetreuung und zum Food-Away-From-Home (Bellante/Foster 1984; Bittman et al. 1999; Kim 1989; Soberon-Ferrer/Dardis 1991), nicht jedoch für die Beschäftigung von Haushaltshilfen (Bellante/Foster 1984; Kim 1989; Oropesa 1993; Soberon-Ferrer/Dardis 1991). Auch erweist sich der Effekt der Bildung als komplex und uneindeutig, werden verschiedene Güter und Dienstleistungen betrachtet. Umgekehrt bleibt unerklärt, warum sich auch unter einkommensstarken, zeitlich sehr belasteten Haushalten ein beträchtlicher Anteil findet, der keine externen Dienste nachfragt (Windebank 2010).

3.2 Soziokulturelle Determinanten: Familien- und Geschlechternormen, Privatsphäre und Vertrauen

Die Uneindeutigkeit der Befunde zu sozioökonomischen Determinanten verweist auf mögliche weitere Mechanismen jenseits von Zeit und Geld, die der Auslagerungsentscheidung zugrunde liegen. Aus soziologischer Perspektive erscheinen hierbei vor allem Familien- und Geschlechternormen sowie Vertrauensprobleme und generelle Einstellungen und Vorbehalte gegenüber Dienstleistungsbeziehungen im privaten Haushalt relevant.

Die Rolle von Geschlechter- und Familiennormen und empirische Befunde

Geschlechtertheoretische Ansätze betonen die Bedeutung geschlechtsbezogener normativer Erwartungen für die Erwerbs- und Arbeitsteilungsarrangements im Haushalt und rücken die symbolische Bedeutung der Hausarbeit in den Fokus. Internalisierte Geschlechternormen und -ideologien legen dabei Frauen und Männer sowohl auf unterschiedliche Zuständigkeiten im Bereich der Erwerbs- und Haushaltsarbeit als auch auf geschlechtstypische Verantwortlichkeiten innerhalb der Hausarbeit (z. B. Kindererziehung, Reinigungsarbeiten, Waschen, Nahrungszubereitung als weibliche Aufgaben versus Reparaturen und handwerkliche Instandhaltungsarbeiten als männliche Tätigkeiten) fest (Bianchi et al. 2000). Belege für die Relevanz dieser Überlegungen liefern Studien, die zeigen, dass Einkommen, Bildung und Arbeitsstunden der Frauen in der Partnerschaft für die Auslagerung weiblich konnotierter Tätigkeiten, wie z. B. Haushaltsreinigung, Nahrungszubereitung und Wäschereinigung ein größeres Gewicht hat als das Einkommen und der Erwerbsumfang der Männer (Cohen 1998; Craig/Baxter 2016; Nisic 2018; Oropesa 1993). Ähnliches gilt auch im Hinblick auf die Auslagerung der Kindererziehung: Hier findet sich in einigen Untersuchungen ein Einfluss vor allem oder nur des weiblichen Einkommens (Brandon 1999; Cohen 1998; Phipps/Burton 1998; Soberon-Ferrer/Dardis 1991). Dabei bestimmen auch Einstellungen zu Geschlechterrollen explizit die Auslagerungsentscheidung (Baxter et al. 2009). Hausarbeit und Familienverantwortung sind dabei auch zentral für die performative Herstellung von Geschlechtsidentität („doing gender“) (Windebank 2010; Bittman et al. 2003; Brines 1994; de Ruijter et al. 2005; West/Zimmerman 1987) und sind an entsprechende Attraktivitätsnormen und gesellschaftliche Leitbilder, etwa der „fürsorglichen Partnerin“ geknüpft, die dann im Partnerschaftskontext besonders stark aktiviert werden. Evidenz hierfür findet sich beispielsweise in der Untersuchung von de Ruijter et al. (2005), in der Paarhaushalte vor allem geschlechtstypische Tätigkeiten in geringerem Maße auslagern als Singlehaushalte.

Kultursoziologische Arbeiten heben zudem die Bedeutung der Haus- und Sorgearbeit für die soziale Konstruktion von Familie und Privatheit hervor (Geissler 2002; Lutz 2007; Thiessen 2002). Hierbei wird argumentiert, dass es infolge der historischen Aufspaltung von Haushalt und Betrieb im Zuge der Industrialisierung zur Ausdifferenzierung unterschiedlicher Handlungslogiken von Erwerbsarbeit und privater Hausarbeit gekommen ist, die je mit spezifischen Leitbildern, Wertvorstellungen und Geschlechterstereotypen

verknüpft sind (vgl. auch Nisic 2018). In der Folge wird die Erwerbsarbeit zur öffentlichen Sphäre, beherrscht von Prinzipien der abstrakten Rationalität, Leistungsorientierung, sachlichen Distanzierung und Monetarisierung, während sich der Haushalt in Abgrenzung dazu als Rückzugsort, Privatsphäre und Ort wechselseitiger Sorge- und Unterhaltsansprüche konstituiert, die auf dem Prinzip der Unentgeltlichkeit und Empathie gründen (Geissler 2002; Lutz 2007). Die im Haushalt verrichtete Sorge- und Haushaltstätigkeit und die dafür notwendigen Kompetenzen werden als natürliche Eigenschaften von Frauen aufgefasst und zur „Arbeit aus Liebe“ (Bock/Duden 1976), wodurch der Arbeitscharakter der Tätigkeiten verdeckt wird. Im Hinblick auf die Auslagerungsbereitschaft drückt sich dies auch etwa darin aus, wie finanzielle Belastungen durch die Auslagerung subjektiv gewertet werden, d.h. ob es den Haushalten „wert“ ist, Geld für diese Dienste im Vergleich etwa zu anderen Gütern auszugeben (Windebank 2010). So zeigen auch eigene Auswertungen auf Grundlage des deutschen Beziehungs- und Familienpanels *pairfam* für die Befragungswelle 2017/2018, dass etwa 50 % der Befragten der Aussage „Die Anstellung einer Haushaltshilfe erscheint mir zu teuer.“ zustimmen.⁶

Mit der Intimisierung der Familienbeziehungen im Haushalt wird Sorgearbeit auch konstitutiv für die Herstellung und Stabilisierung emotionaler Bindungen und familiären Zusammenhalts im Sinne eines „doing family“ (Schier/Jurczyk 2008), die gerade auch in den familiären Alltagsroutinen des gemeinsamen Essens, der Pflege und Sorge um Andere vollzogen wird. Die damit einhergehende Emotionalisierung und symbolische Aufladung von Haushaltstätigkeiten sowie die hohe Wertschätzung der Privatsphäre artikuliert sich dann in besonderem Maße in Vertrauensproblemen und Widerständen, die entstehen, wenn es um die Vermarktlichung und Auslagerung der Tätigkeiten an Haushaltsfremde geht (vgl. auch Nisic 2018, S. 222).

Die Rolle von Privatsphäre, Vertrauen, Transaktionskosten und empirische Befunde

Die in diesen Zugängen beschriebene Vertrauensproblematik wird auch in aktuellen wirtschaftssoziologischen Arbeiten stark hervorgehoben (Nisic 2018; Raz-Yurovich 2014; de Ruijter et al. 2003). Das zentrale Vertrauensproblem entsteht unter anderem dadurch, dass im Fall der Auslagerung haushaltsfremde Dritte Tätigkeiten gegen Entgelt übernehmen, die für die Wohlfahrt des Haushalts von entscheidender Bedeutung sind und die traditionell von den Familienmitgliedern selbst übernommen werden (de Ruijter et al. 2003). Dies zieht eine Reihe von Unsicherheiten nach sich, die Vertrauensprobleme in der Dienstleistungsbeziehung erzeugen. So bestehen Unsicherheiten im Hinblick auf das zukünftige Verhalten der Dienstleister*innen und möglichen Opportunismus. Haushaltsdienstleistungen wer-

⁶ Eigene Auswertungen auf Grundlage eines Fragemoduls zu Einstellungen gegenüber HDL, das im Rahmen des DFG-Projekts „Die Nachfrage nach haushaltsbezogenen und familienunterstützten Dienstleistungen in Deutschland und im internationalen Vergleich“ (Projektleitung: Prof. Dr. Natascha Nisic) für das *pairfam* 2017/2018 entwickelt wurde. Analysen können von den Autorinnen auf Nachfrage bereitgestellt werden. Items wurden auf einer 5er Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bis „stimme voll und ganz zu“ (5) abgefragt. Das *pairfam* ist national repräsentativ für die Geburtsjahrgänge 1971–73, 1981–83, 1991–93 und 2001–03.

den häufig in Abwesenheit der Haushaltsmitglieder durchgeführt und sind generell schwer zu überwachen, etwa im Hinblick auf die Zeit und das Engagement, die für die Tätigkeiten verwendet wurden (Nisic et al. 2022; de Ruijter et al. 2003). Vor allem die Qualität der Dienstleistungen ist nicht gänzlich einsehbar. Es könnte z.B. kürzer geputzt und Wünsche des Haushalts nach speziellen Reinigungsmethoden und -mitteln oder Betreuungspraktiken (im Fall der Kinder- und Altenpflege) übergangen werden. Grundsätzlich können Unterschiede in Qualitäts- und Reinlichkeitsstandards zwischen Haushalt und Dienstleistenden existieren, die die Abstimmung und Koordination zwischen den Parteien erschweren (Nisic 2018; Nisic et al. 2022; de Ruijter et al. 2003). Dies wird dadurch potenziert, dass Bedürfnisse und Bedarfe von Haushalten sehr individuell und damit Forderungen nach einer hohen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Dienstleister*innen verbunden sind. So wird auch im Modell-Projekt Baden-Württemberg vonseiten der Dienstleistungsunternehmen berichtet, dass neben Kenntnissen zu Reinigungsmethoden, vor allem soziale Kompetenzen, Kundenfreundlichkeit, Zuverlässigkeit, Organisationsfähigkeit und die selbstständige Arbeitsweise erforderlich sind (Stiftung Diakonie 2019, S. 9). Nicht zuletzt tauchen Sorgen um Sachschäden und potenziell illegales Verhalten (z. B. die Entwendung von Gegenständen) sowie Fragen der Discretion auf, schließlich ist in vielen Fällen der Arbeitsort der Dienstleister*innen auch der private Wohnraum des Haushalts (Cox 1997; Thiessen 2002).

Die Überwindung dieser Unsicherheiten und Vertrauensprobleme ist für die Haushalte dabei mit Kosten verbunden, die somit als *Transaktionskosten*⁷ (Williamson 1981) zusätzlich zum Marktpreis der Dienstleistungen zu Buche schlagen und von den Haushalten antizipiert werden. Um mögliche Probleme auszuschließen, können Haushalte entweder im Vorfeld mehr Zeit und Energie in die Suche nach geeigneten Dienstleister*innen investieren und sich im Zuge der Vertragsgestaltung um detaillierte Aushandlungen und Übereinkünfte bemühen. Ex post entstehen Kosten durch Beschädigungen von unsachgemäß behandelten Objekten oder Betreuungsfehlern, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der anvertrauten Personen beeinträchtigen. Zu nennen sind dabei insbesondere auch Kontrollkosten, wenn etwa Haushalte die Tätigkeiten der Dienstleistenden durch Anwesenheitszeiten zu Hause überwachen, wodurch die erstrebten Zeiteinsparungen teilweise zunichte gemacht werden. Die Komplexität der Tätigkeiten erschwert dabei sowohl die Vertragsgestaltung als auch die Einklagbarkeit vor Gericht, zumal die überwiegend nicht angemeldete Beschäftigung von HDL rechtliche Wege ohnehin erschwert (Nisic et al. 2022). Eine formale Beschäftigung ist wiederum aus Sicht der Haushalte mit hohen bürokratischen Hürden und Zeitkosten verbunden und stellt damit eine eigene weitere Quelle von Transaktionskosten dar.

⁷ Als Transaktionskosten werden zusätzliche Kosten bezeichnet, die durch die Nutzung des Marktes und/oder alternativer Transaktions- und Koordinationsformen (z. B. Unternehmen, innerfamiliäre Arbeitsteilung) und den damit verbundenen Problemen entstehen. Bei Markttransaktionen sind dies z. B. Anbahnungs-, Informationsbeschaffungs-, Vertragsanpassungs-, Verhandlungskosten, Kosten durch Zahlungsausfälle und die Nicht-Einhaltung von Verträgen, (gerichtliche) Durchsetzungskosten, etc. (Williamson 1981).

Nicht zuletzt fühlen sich viele Haushalte durch die Anstellung einer Haushaltskraft an vormoderne Bedienstetenverhältnisse erinnert und lehnen die Rolle des/der Arbeitgeber(s)in und einer entsprechenden Beschäftigung im Haushalt ab (Bittman et al. 1999; Windebank 2010).

Die Relevanz von Vertrauensproblemen und Transaktionskosten lässt sich auch empirisch nachweisen. So führt die Antizipationen von Vertrauensproblemen zu einer geringeren Nachfrage nach HDL, während niedrigschwellige Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten die Bereitschaft, Haushaltshilfen einzustellen, erhöhen (etwa wenn Haushaltsmitglieder im Homeoffice arbeiten können) (Nisic 2018; de Ruijter/van der Lippe 2009). In einer Studie des IAB zum Unterstützungspotenzial von HDL für berufliche Wiedereinsteiger*innen nach familienbedingten Unterbrechungen, in der explizit Ablehnungsmotive gegenüber HDL erhoben wurden, zeigten sich sowohl bei Teilnehmer*innen des HDL-Förderprogramms als auch bei vergleichbaren Nicht-Teilnehmer*innen Zustimmungswerte von ca. 40% und mehr für die Aussagen: „*Es wäre mir unangenehm, jemand Fremdes bei mir zu Hause zu haben*“, „*Es ist sehr schwierig, eine geeignete Haushaltshilfe zu finden*.“ und „*Der bürokratische Aufwand, eine Haushaltshilfe anzumelden, schreckt mich ab*“ (Diener et al. 2015, S. 47). Ähnlich hohe Zustimmungswerte im Hinblick auf die Schwierigkeit eine geeignete Haushaltshilfe zu finden und das Unbehagen eine fremde Person in der Wohnung zu haben, finden sich auch im Fragemodul zu Einstellungen gegenüber HDL in der *pairfam*-Befragungswelle 2017/2018. Ein Viertel der Befragten findet darüber hinaus: „*Es ist/wäre mir unangenehm jemanden privat für mich arbeiten zu lassen*“. Dabei liegen im *pairfam* die Zustimmungswerte der Frauen noch etwas höher als die der Männer (eigene Auswertungen, s. a. Fußnote 6). Bei den Gründen für die Nicht-Inanspruchnahme von pflegebezogener HDL bei eigener Pfllegetätigkeit wird in der IAB-Studie häufig das Fehlen einer „[...] *vertrauenswürdige[n] Einrichtung in der Nähe*“, dass die „*Betreuung durch fremde Personen nicht wünschenswert*“ ist und „*Schlechtes Gewissen*“ genannt (Diener et al. 2015, S. 49). Neben Transaktionskosten wird in diese Untersuchungen somit auch die Rolle von Familiennormen, der Einstellungen zur Privatsphäre, die Ablehnung der Rolle des Arbeitgebers deutlich.

Auch in qualitativen Studien finden sich zahlreiche Hinweise auf die benannten Probleme und Ablehnungsmotive jenseits ökonomischer Erwägungen (Bröcheler 2015; Geissler 2002; Lutz 2007, siehe Kap. 4). Bisher empirisch nicht untersucht wurde jedoch, inwieweit entsprechende Vorbehalte und Vertrauensprobleme nach Strukturmerkmalen der Haushalte, etwa nach Einkommen und Bildung variieren. Zu vermuten wäre, dass Haushalte mit größerer sozialer Nähe zu den Dienstleister*innen entsprechende Beschäftigungsverhältnisse im Haushalt moralisch stärker ablehnen, während Haushalte aus höheren Schichten andere Möglichkeiten haben, Statusunterschiede zu kompensieren, etwa durch die Zahlung von Löhnen über Marktniveau. Auch im Hinblick auf die generelle Vertrauensbereitschaft (etwa gegenüber Fremden) zeigen Studien, dass diese in höheren Schichten stärker ausgeprägt sind (Gereke et al. 2018).

Die Implikation der soziologischen Überlegungen ist, dass für die Ausschöpfung von Nachfragepotenzialen nicht-ökonomische Hürden und Hindernisse zu berücksichtigen sind. Dabei könnte eine Steigerung der Qualität und die Professionalisierung von Dienstleistungen dazu beitragen, Unsicherheiten und Vertrauensprobleme zu überwinden. Ebenso ist zu vermuten, dass die Entbürokratisierung der Beschäftigungsverhältnisse, etwa durch die Nutzung von Angeboten über Dienstleistungsunternehmen, Transaktionskosten weiter senken kann. Jedoch ist damit zu rechnen, dass normative Vorbehalte, die auf gesellschaftlich verankerte Geschlechter- und Familienbilder zurückgehen, weiterhin relevante Ablehnungsmotive darstellen werden. Vorstellbar ist jedoch, dass mit zunehmender Verbreitung von (professionalisierten) HDL auch die gesellschaftliche Akzeptanz wächst und sich entsprechende normative Bedenken in diesem Zuge ebenfalls verändern oder auflösen.

4 Effekte von Dienstleistungen für Haushalte

Grundsätzlich lässt sich erwarten, dass der Einsatz von haushaltsnahen Dienstleistungen zu Zeiteinsparungen im Haushalt führt und sich die eigene Zeit, die der Haushalt für die entsprechenden Tätigkeiten aufwendet, verringert. Entlastungseffekte sollten sich vor allem bei Frauen bemerkbar machen, da diese stärker in die Betreuungs- und Haushaltsarbeit involviert sind (Altintas/Sullivan 2016; Klünder 2017; Klünder/Meier-Gräwe 2018). Die frei gewordenen Ressourcen können dann wiederum in andere Bereiche verlagert werden, etwa in Erwerbsarbeit, aber auch in andere Aufgaben im Haushalt oder in Freizeit. Bislang existieren nur wenige Studien zu den Auswirkungen der Auslagerung von Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten auf die innerfamiliäre Arbeitseinteilung und die Zeitverwendung im Haushalt, wobei auch hier die Befundlage heterogen ist und sich nach Dienstleistungsbereichen unterscheidet.

4.1 Effekte der Auslagerung auf Hausarbeitsteilung im Haushalt und Vereinbarkeit

Eine Reihe von Studien berichten über eine deutliche Verringerung der Hausarbeitszeit von Frauen in auslagernden Haushalten, wobei die Zeiteinsparungseffekte erheblich variieren: von ca. 20 Minuten pro Tag in Spanien (Gonalons-Pons 2015, S. 208), 1,5 Stunden pro Woche in den Niederlanden (van der Lippe et al. 2004) und zwischen täglich 30 Minuten und wöchentlich drei Stunden in Australien (Craig et al. 2016, S. 1230; Craig/Baxter 2016). Dabei zeigen weiterführende Analysen von Craig et al. (2016), dass durch die Beschäftigung einer Haushaltshilfe insbesondere auch der von Frauen empfundene subjektive Zeitdruck verringert wird. Lediglich marginale zeitliche Entlastungen für Frauen finden sich hingegen in Frankreich (Windebank 2007) und in den USA (Killewald 2011). In den Studien wurde jedoch meist nicht erfasst, in welchem Umfang die Haushalte Tätigkeiten überhaupt auslagern, was die Variation in den zeitlichen Entlastungseffekten ebenfalls erklären könnte.

Eine Verkürzung der von Frauen geleisteten Hausarbeitszeit durch die Auslagerung muss jedoch nicht gleichzeitig eine Verringerung der Geschlechterungleichheit in der Hausarbeitszeit bedeuten. Eine Angleichung der Geschlechterunterschiede findet sich für Australien (Craig et al. 2016) und die Niederlande (van der Lippe et al. 2004). Die Studie von Gonalons-Pons (2015, S. 208) zeigt für Frauen in Spanien hingegen, dass auch bei einer Verringerung der Hausarbeit um täglich 30 Minuten der Anteil gegenüber Männern unverändert bei ca. 75 % bleibt. Somit profitieren von den Zeiteinsparungen auch die männlichen Partner im Haushalt. Dabei führt die Auslagerung männlich konnotierter Tätigkeiten wie z. B. Gartenarbeit oder Reparaturen zu einer Entlastung lediglich der Männer um ca. 21 Minuten pro Tag (Craig/Baxter 2016, S. 281). Da Männer aber von vornherein weniger Zeit auf häusliche Tätigkeiten verwenden, kann es dann durch die Auslagerung insgesamt auch zur Vergrößerung der Geschlechterunterschiede kommen (Craig/Baxter 2016, S. 288). Auf mindestens gleichbleibende Geschlechterungleichheiten durch die Auslagerung verweisen auch Sullivan und Gershuny (2013). In ihrer Analyse, die die Effekte verschiedener Formen von Dienstleistungen zusammenfasst (Kinderbetreuung, Nahrungszubereitung, Einkäufe, Haushalts- und Fensterreinigung, Bügeln und Pflanzenpflege) findet sich weder für Frauen noch für Männer eine zeitliche Entlastung bei der Haushaltsarbeit (Sullivan/Gershuny 2013, S. 1318).

Auch kann es gleichzeitig zu einer Verschärfung von Klassenunterschieden in der Hausarbeitszeit zwischen Frauen kommen, wie etwa in Spanien (Gonalons-Pons 2015, S. 216). Für die USA lässt sich zeigen, dass Unterschiede in der Hausarbeitszeit zwischen Frauen mit höheren und niedrigeren sozioökonomischen Status auch auf Effekte der unterschiedlichen Nutzung von HDL zurückgeführt werden können, die zwischen Vollzeit arbeitenden Frauen und in Regionen mit hoher Ungleichheit besonders ausgeprägt sind (Schneider/Hastings 2017).

Diese uneindeutigen Befunde zu den Entlastungseffekten von HDL, speziell für Frauen, können jedoch auch auf komplexe Strategien des Zeitmanagements in Haushalten vor dem Hintergrund eigener Standards und normativer Erwartungen verweisen. So können hohe Standards und Ansprüche in der Hausarbeit dazu führen, dass eine Haushaltshilfe lediglich ergänzend zur Eigenarbeit angestellt wird (Gershuny 2004). Auch kann die Auslagerung von Hausarbeit als normative Verletzung vor allem der weiblichen Geschlechterrolle aufgefasst werden, die insbesondere von Frauen dadurch kompensiert wird, dass die Zeitgewinne in weitere (z. B. höher bewertete) Aufgaben im Haushalt investiert werden, wie z. B. die Kinderbetreuung (Bergmann 2011; Craig/Baxter 2016; Greenstein 2000; Lutz 2011). Bei der abschließenden Beurteilung der Auslagerungseffekte sind jedoch auch Messfehler bei der Erfassung der Zeitverwendung zu berücksichtigen. Da Haushalts- und Betreuungstätigkeiten meist über den Tag verstreut auftreten und sich häufig überlagern, fällt es Befragten oft schwer, sich an die gesamte aufgewendete Zeit korrekt zu erinnern und sie zuzuordnen, was zu Über- und Unterschätzung führen kann (siehe z. B. Kan/Pudney 2008).

4.2 Effekte der Auslagerung auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen

Effekte der Auslagerung von Betreuungsdienstleistungen sind bislang vor allem in Hinblick auf die Nutzung externer Kinderbetreuung erforscht, wobei hier vor allem Studien zu den Effekten formaler Kinderbetreuungsangebote existieren. Es gilt als gut belegt, dass ein ausreichendes Angebot an Kindertageseinrichtungen, insbesondere erschwingliche Betreuungsplätze in Vollzeit, das Arbeitsangebot von Frauen erhöht (Andringa et al. 2015; Boll/Lagemann 2019; Borck 2010; Feyrer et al. 2008; Graf/Köppl-Turyna 2020; Müller/Wrohlich 2020). Effekte von haushaltsnahen Dienstleistungen und speziell der Auslagerung von Hausarbeit auf das Arbeitsangebot von Frauen sind bislang deutlich weniger gut untersucht. Eine Studie über Effekte von Live-in Haushaltshilfen auf Basis von Paneldaten aus Hong Kong findet eine deutliche Erhöhung des Erwerbsumfangs insbesondere gut gebildeter Frauen, deren Partner über ein geringes Einkommen verfügen (He/Wu 2019). Indirekte Nachweise über eine Erhöhung des weiblichen Arbeitsangebots durch HDL liefern vor allem Studien, die einen positiven Einfluss der Zuwanderung (gering qualifizierter) ausländischer Migrant*innen auf den Erwerbsumfang einheimischer Frauen schätzen (Barone/Mocetti 2011). So zeigt auch für Deutschland eine Untersuchung auf Basis von Regionaldaten des SOEP (Wellen 1992 bis 2012), dass eine höhere Zuwanderung von Migrantinnen mit einer Ausweitung der Beschäftigung im HDL-Sektor zusammenhängt und sowohl mit einer Reduktion der individuellen Hausarbeitszeit als auch mit einer Erhöhung des Erwerbsumfangs einhergeht. Insbesondere gilt das für Frauen und Mütter mit mittlerer beruflicher Qualifikation (Forlani et al. 2015; siehe auch Forlani et al. 2018). Die spärliche empirische Befundlage mag auch mit dem methodischen Problem zusammenhängen, die Wirkrichtung der Effekte zu identifizieren, da die Erwerbssituation sowohl Determinante als auch Konsequenz der Auslagerung sein kann bzw. Entscheidungen zum Arbeitsangebot und die Einstellung einer Haushaltshilfe – wie etwa von den ökonomischen Theorien angenommen – simultan getroffen werden. Im Rahmen von Simultangleichungsmodellen kann Hank (1998) auch für Deutschland diese doppelte Wirkrichtung empirisch belegen. Weitere Befunde zu den arbeitsmarktbezogenen Auswirkungen der Auslagerung liefern vor allem (politische) Evaluationsstudien zu staatlichen Unterstützungsprogrammen von HDL (Steuervergünstigungen, Gutscheine). Diese werden in Kapitel 6 gesondert beleuchtet, nachdem im folgenden Abschnitt 5 zunächst die Varianten und Besonderheiten unterschiedlicher Fördermodelle vorgestellt wurden.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Mehrzahl der Studien zeitliche und mentale Entlastungseffekte für Frauen nachweisen kann, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Allerdings ist zu beachten, dass im Haushalt frei gewordene Ressourcen eventuell auch dazu genutzt werden, diese in die Haushaltsproduktion zu reinvestieren, indem mehr Zeit für andere Tätigkeiten verwendet wird, etwa wenn Entlastungen in der Hausarbeit zur Intensivierung der Zeit mit Kindern führen. Dabei scheinen Männer sowohl von der Auslagerung weiblich als auch männlich konnotierter Tätigkeiten zu profitieren, was zur Folge haben kann, dass die Geschlechterungleichheit innerhalb des Haushalts aufrecht erhalten bleibt. Entlas-

tungseffekte für Frauen in auslagernden Haushalten können dabei gleichzeitig zu einer Vergrößerung der Ungleichheiten in den Arbeitsmarktchancen und familiären Belastung zwischen auslagernden und nicht auslagernden Haushalten führen und damit Klassenunterschiede vergrößern. Im Hinblick auf die Effekte der Auslagerung für das Arbeitsangebot von Frauen deuten die wenigen (indirekten) empirischen Befunde auf eine Steigerung des Erwerbsumfanges insbesondere mittlerer und gut qualifizierter Frauen hin. Allerdings ist zu beachten, dass Entscheidung zum Arbeitsangebot und die Einstellung einer Haushaltshilfe simultan bzw. in wechselseitiger Antizipation getroffen werden, so dass die Nicht-Einstellung einer HDL möglicherweise Arbeitszeitreduktionen zur Folge gehabt hätte.

5 Formen staatlich geförderter haushaltsnaher Dienstleistungen

Wie eingangs ausgeführt, existieren auf nationaler und internationaler Ebene politische Bestrebungen, die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen zu erhöhen und den HDL-Sektor zu formalisieren. Daher haben verschiedene Länder diverse sozialpolitische Maßnahmen ergriffen, die unterschiedliche Varianten von Gutschein-Modellen wie in Frankreich und Belgien oder auch Steuervergünstigungen umfassen, die die Auslagerung haushaltsnaher Dienstleistungen unterstützen (siehe auch Carbonnier/Morel 2015; ILO 2016; OECD 2021). Diese Modelle unterscheiden sich neben der Ausgestaltung und Höhe der Subventionen auch im Hinblick darauf, welche Arten an haushaltsnahen Dienstleistungen subventioniert werden können, ob spezielle Bevölkerungsgruppen durch diese Dienstleistungen besonders entlastet werden sollen (z. B. Personen mit Kindern im Haushalt oder ältere Menschen) oder die Förderung unabhängig individueller Faktoren ist und universell gewährt wird, sodass jede*r Einwohner*in anspruchsberechtigt ist. Ebenso kann unterschieden werden, ob die Unterstützung personenbezogen erfolgt und ob z. B. die Anzahl an Gutscheinen pro Familie zusammengelegt werden kann. Schließlich unterscheiden sich die Maßnahmen danach, inwiefern Professionalisierungsmaßnahmen im Rahmen von Weiterbildungen in den staatlich subventionierten Programmen verankert sind und welche Vertragsverhältnisse in Privathaushalten begünstigt werden (zweiseitig oder dreiseitig, siehe Kap. 5.1 [Schweden]). Im Folgenden werden zunächst die wesentlichen Modelle vorgestellt. In Kapitel 6 erfolgt dann eine Analyse der Effekte der verschiedenen Modelle zum einen auf die Nachfrage und zum anderen auf die Beschäftigung sowohl der Dienstleister*innen als auch der auslagernden Haushalte.

5.1 Allgemeine Steuererleichterungen (das Beispiel Schwedens)

Steuervergünstigungen zur Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen werden international häufig eingesetzt, um die legale Auslagerung von haushaltsnahen Dienstleistungen zu fördern (OECD 2021). Diese reduzieren den effektiven Preis der Dienstleistung für die Konsument*innen (OECD 2021, S. 27). Die Steuersubventionen variieren zwischen den Ländern erheblich: Während sie in Deutschland derzeit bei 20 % für haushaltsnahe Dienstleistungen liegen, betragen sie in Schweden 50 % (für eine Übersicht unterschiedlicher Modelle sei an dieser Stelle auch auf OECD [2021] und ILO [2016] verwiesen). Schließlich können auch die durch die Arbeitgeber*innen gezahlten Arbeitgeberbeiträge wie beispielsweise in Frankreich, den Niederlanden oder Spanien reduziert werden (OECD 2021, S. 33). Im Folgenden wird exemplarisch das schwedische Modell vorgestellt, welches im internationalen Vergleich haushaltsnahe Dienstleistungen zu einem hohen Prozentsatz subventioniert und ein breites Spektrum an Dienstleistungen fördert.

Schweden

In Schweden können über die Programme RUT und ROT Dienstleistungen im Haushalt vergünstigt in Anspruch genommen werden. Zu den Zielen der Einführung der Steuererleichterungen gehören, haushaltsnahe Dienstleistungen zu formalisieren bzw. informelle Arbeit im Haushalt zu reduzieren, die weibliche Erwerbstätigkeit zu erhöhen, Vereinbarkeit zu verbessern, Arbeitsplätze für Geringqualifizierte zu schaffen und Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren sowie den hohen Steuerkeil⁸⁷ in Schweden zu reduzieren (Ad-PHS 2020c; Calleman 2015a; Hiilamo 2015; Nyberg 2015; OECD 2021, S. 27).

Der seit 2007 existierende RUT-Avdrag („*Rengöring, underhåll och tvätt*“) deckt Arbeiten im oder um den Haushalt ab, wie Reinigungsarbeiten, Waschen, Nahrungszubereitung, aber auch Kinderbetreuung oder Gartenarbeiten (Ad-PHS 2020c, S. 3; Nyberg 2015). Überwiegend werden dabei die Subventionen für Reinigungsarbeiten (Nyberg 2015) sowie für Gartenarbeiten (Ad-PHS 2020c, S. 3) in Anspruch genommen. Für haushaltsnahe Dienstleistungen im RUT-System wird eine Steuervergünstigung von 50 % des Preises der Dienstleistung gewährt (OECD 2021, S. 30). Die Kosten, die der Staat jährlich übernimmt, sind gedeckelt und belaufen sich seit 2021 auf SEK 75.000 (8.448 PPP)⁹ jährlich pro Person, von eingangs SEK 50.000 (5.632 PPP) sowie einem zwischenzeitlichen (und wieder rückgängig gemachten) Limit von SEK 25.000 (2.834 PPP) für unter 65-Jährige (OECD 2021, S. 30). Diese personengebundenen Grenzwerte können zusammengelegt werden (Farvaque 2013, S. 37), sodass ein Haushalt jährlich ein gemeinsames Maximum von SEK 150.000 (16.896 PPP) steuerlich absetzen kann. Der daneben existierende ROT-Avdrag („*Reparation,*

⁸ Die OECD definiert den Steuerkeil als „[...] die Summe der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Steuern und Abgaben auf Erwerbsarbeit, abzüglich erhaltener Familienleistungen, in Prozent der Gesamtarbeitskosten der Arbeitgeber“ (OECD 2022).

⁹ PPP=Purchasing Power Parity gibt die relative Kaufkraftparität der nationalen Währungseinheit in US Dollar.

Ombyggnad, Tillbyggnad“) deckt überwiegend Renovierungs- und Reparaturarbeiten ab (Farvaque 2013, S. 13), die mit einer Steuererleichterung von 30 % (mit einem jährlichen Maximum von SEK 50.000 (5632 PPP) subventioniert werden. Auch hier gibt es ein Maximum für die Inanspruchnahme beider Verfahren (Farvaque 2013, S. 37) von insgesamt SEK 75.000 (8.448 PPP) jährlich für RUT und ROT gemeinsam (OECD 2021, S. 30). Die Subventionen sind zugänglich für einkommenssteuerpflichtige Personen (OECD 2021, S. 30) und nicht an bestimmte Personengruppen gebunden. Darüber hinaus können beispielsweise Kinder das RUT-Verfahren nutzen, um dafür Dienstleistungen im Haushalt ihrer älteren Eltern verrichten zu lassen; auch können Arbeitgeber*innen diese Dienstleistungen für ihre Angestellten organisieren (Ad-PHS 2020c, S. 3).

Die Kund*innen profitieren unmittelbar von den vergleichsweise hohen Steuererleichterungen, indem die 50 % direkt vom ursprünglichen Preis abgezogen und gezahlt werden. Zusätzlich stellt dies eine Vereinfachung dar, da sich die Kund*innen nicht weiter um die administrativen Prozesse kümmern müssen (OECD 2021, S. 30). Stattdessen sind es die Dienstleistungsunternehmen oder die selbständigen (registrierten) Kleinunternehmer*innen, die sich die Differenz zum Preis der Dienstleistung von der schwedischen Finanzbehörde rückerstatten lassen (Ad-PHS 2020c, S. 3; Farvaque 2013, S. 38; OECD 2021, S. 30). Auch dies ist mit einer Steigerung der Nachfrage in Verbindung gebracht worden (Farvaque 2013, S. 38; OECD 2021, S. 30) und deckt sich mit den Befunden aus Kapitel 3.2 zur Rolle bürokratischer Hürden. Kund*innen müssen nicht in Vorleistung treten und erhalten die Erstattung erst später über die Einkommenssteuererklärung zurück, sondern sie profitieren unmittelbar von dem bereits subventionierten Preis. Dies könnte in der Theorie auch die Nachfrage von jenen Personen erhöhen, die finanziell weniger gut situiert sind – worauf Zahlen aus Schweden hindeuten (OECD 2021, S. 30).

Schließlich wird über staatliche Steuervergünstigungen auch die Formalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen angestrebt. In Schweden können sowohl zweiseitige als auch dreiseitige Vertragsverhältnisse durch die Subventionen gefördert werden (zur Unterscheidung von zwei- und dreiseitigen Systemen siehe auch die Erkenntnisse der OECD [2021]). In zweiseitigen Beziehungen arbeiten die Dienstleister*innen selbständig, und der Vertrag wird zwischen Dienstleister*innen und den Kund*innen geschlossen. Allerdings müssen die Dienstleister*innen angemeldet sein und entsprechende Steuern (*corporate tax*) zahlen (Ad-PHS 2020c, S. 3). In dreiseitigen Arbeitsbeziehungen beauftragt die auslagernde Person bzw. der Haushalt eine Dienstleistungsfirma, die die Arbeiten durchführt, wozu das Unternehmen eine*n dort angestellte*n Dienstleister*in in den Haushalt entsendet (Farvaque 2013, S. 37–38). Es bestehen weitestgehend Tarifverträge, sodass die Dienstleister*innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und auch ein Mindestlohn festgelegt ist (OECD 2021, S. 37–38). Für die Dienstleister*innen sind im Rahmen des staatlichen Programms keine (kontinuierlichen) Weiterqualifizierungen zur Qualitätssicherung vorgeschrieben (Ad-PHS 2020c, S. 7), allerdings besteht im Rahmen des Systems die Möglichkeit, sich freiwillig zertifizieren oder weiterbilden zu lassen (OECD 2021, S. 41).

5.2 Gutschein-Modelle

Neben diesen und ähnlichen Steuersubventionen existieren die aus Frankreich und Belgien bekannten Gutschein-Modelle. Mittels staatlich subventionierter Dienstleistungsgutscheine können haushaltsnahe Dienstleistungen zu einem vergünstigten Preis gekauft werden. Auch durch diese Modelle soll die Nachfrageseite unterstützt und gleichzeitig legale und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Im Vergleich zu den Steuererleichterungen in Schweden werden für die Gutschein-Modelle meist zusätzlich Personengruppen festgelegt, die je nach Bedürftigkeit die Dienstleistungen in einem höheren Ausmaß in Anspruch nehmen können (z. B. Alleinerziehende, berufliche Wiedereinsteiger*innen, etc.). Auch werden bürokratische Hürden durch Vereinfachung der Nutzung gesenkt (ILO 2016, S. 47), was weitere Anreize zur Erhöhung der Nachfrage setzen soll (dies ähnlich zum schwedischen Modell, wo die bürokratischen Hürden für die Konsumenten ebenfalls gesenkt wurden). In Belgien sind explizit Weiterbildungsziele für die Dienstleister*innen vorgesehen, während sie in Frankreich freiwillig sind. Im Folgenden werden die in ihrer Ausgestaltung variierenden Gutschein-Modelle aus Frankreich und Belgien vorgestellt, ebenso wie das deutsche Modellprojekt, das sich am belgischen Gutscheinsystem orientierte (Kocher et al. 2017; Meier-Gräwe 2018).

Frankreich: *Chèque emploi service universel* (CESU)

Mit dem *CESU – Chèque emploi service universel* wurde in Frankreich im Jahr 2006 ein Dienstleistungsscheck eingeführt, der auf den Vorgängern *Chèque Emploi-Service* (CES) und *Titre Emploi-Service* (TES) basiert (siehe dazu auch Williams [2018] und Windebank [2007]). Ziel der Einführung des Gutschein-Modells war es, ähnlich zu den politischen Maßnahmen und Zielen anderer Länder, neben der Formalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (OECD 2021, S. 28) meist erwerbstätiger Frauen zu fördern sowie neue Arbeitsplätze zu schaffen (Morel/Carbonnier 2015).

Im Unterschied zu beispielsweise Belgien wird in Frankreich ein breites Spektrum an Dienstleistungen subventioniert, welches sowohl haushalts- als auch betreuungsbezogene Dienstleistungen umfasst. Über die Gutscheine können sowohl Haushaltstätigkeiten (wie Waschen und Reinigungsarbeiten sowie Gartenarbeiten, Tierbetreuung, Nachhilfe und Transport oder IT-Dienstleistungen) als auch Betreuungsdienstleistungen für Alte und Kranke (mit)finanziert werden (Farvaque 2013, S. 6; ILO 2016, S. 49; Williams 2018, S. 42).

Der CESU besteht aus zwei Elementen, dem *CESU déclaratif* und dem *CESU préfinancé* (ILO 2016, S. 48; OECD 2021, S. 26). Mittels *CESU déclaratif* erhalten Privathaushalte einen ausgestellten Dienstleistungsscheck für haushaltsnahe Dienstleistungen, der mit einer Steuererleichterung von 50 % einhergeht. Insgesamt können Haushalte ein Maximum von 12.000 € pro Jahr von der Steuer absetzen (Ad-PHS 2020b, S. 3; OECD 2021, S. 28). Gleichzeitig variiert das jährliche Maximum für Haushalte nach Bedürftigkeit (ILO 2016, S. 48): So erhöht es sich mit der Anzahl an betreu-

ungsbedürftigen Kindern im Haushalt und kann bis zu 20.000 € jährlich für Personen mit Behinderung betragen (ILO 2016, S. 48; OECD 2021, S. 29).

Mit dem CESU *déclaratif* wird die direkte Anstellung der Dienstleister*innen durch Haushalte als Arbeitgeber*innen vereinfacht. Mittels CESU deklarieren die Haushalte die Dienstleistung, indem sie auf dem Scheck das geleistete Arbeitsvolumen und die Bezahlung eintragen. Die Dienstleister*innen lösen dann diesen Scheck ein, der Wert wird vom Kunden des Kontos abgebucht. Auch enthält der Scheck Informationen zu Sozialversicherung etc., die die Kund*innen ausfüllen müssen, damit ihnen die Sozialbeiträge ebenfalls in Rechnung gestellt und abgebucht werden (Eichhorst/Tobsch 2008, S. 21–22; ILO 2016, S. 48). Beschäftigen die Haushalte die Dienstleister*innen direkt, können sie zusätzlich von einer Preisreduktion in Höhe von 2 € pro Stunde profitieren, um die sich die Arbeitgeberbeiträge für die Dienstleister*innen für die Haushalte reduzieren (OECD 2021, S. 28). Alternativ können Kund*innen die Dienstleistungen auch über Dienstleistungsunternehmen beauftragen – anstatt die Dienstleister*in direkt (OECD 2021, S. 38; Windebank 2007).

Der CESU *préfinancé* ist ein vorfinanzierter Gutschein (*social voucher*) in Höhe eines festgelegten Betrags. Er kann von Behörden an Bedürftige ausgegeben werden (ILO 2016, S. 48–49), und auch Firmen bzw. Arbeitgeber*innen können ihn für ihre Angestellten kaufen (OECD 2021, S. 28). Damit unterstützen sie etwa bei Vereinbarkeitsproblemen ihrer Angestellten und profitieren gleichzeitig von Steuererleichterungen sowie der Tatsache, dass keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen (ILO 2016, S. 49). Die Formalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen wird über die Ausstellung und Abrechnung des Gutscheins gefördert. Die Dienstleister*innen erhalten einen Arbeitsvertrag, wenn sie in vier aufeinanderfolgenden Wochen für den Haushalt oder mehr als acht Wochenstunden für denselben Haushalt tätig sind (ILO 2016, S. 52). Darüber hinaus geht die staatliche Subventionierung von Gutscheinen mit der Professionalisierung in Form von Weiterbildungen der Dienstleister*innen einher. Diese wird aktiv gefördert, in dem sie einen Anspruch auf 20 Stunden jährlich an Weiterbildung haben (ILO 2016, S. 49).

Belgien: Titres-Services/Dienstencheque

Das belgische Gutscheinsystem *titres-services* wurde im Jahr 2004 eingeführt (Farvaque 2013, S. 6) und gilt als sehr erfolgreich (Meier-Gräwe 2015, S. 24). Ziel war auch hier die Erhöhung der Nachfrage nach HDL und die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen über die Integration geringqualifizierter Frauen in den formalen Arbeitsmarkt (OECD 2021, S. 24) sowie die Steigerung der Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Frauen über die Entlastung durch HDL (Raz-Yurovich/Marx 2018, 2019).

Die auslagernden Haushalte kaufen die Gutscheine und lösen diese bei registrierten Dienstleistungsunternehmen ein, um haushaltsnahe Dienstleistungen zu erhalten (ILO 2016, S. 44). Subventioniert werden ausschließlich haushaltsbezogene Dienstleistungen, das Dienstleistungsspektrum ist also im internationalen Vergleich limitierter. Klassische betreuungsbezogene Arbeiten wie Kinderbetreuung oder Altenpflege sind davon expli-

zeit ausgenommen (Desiere/Goesaert, 2019). Dies unterscheidet das belgische Modell vom französischen Gutscheinmodell oder auch den schwedischen Steuererleichterungen. Die über Gutscheine subventionsfähigen Dienstleistungen umfassen u. a. Haushaltsreinigung, Nahrungszubereitung, Waschen und Bügeln, Einkäufe oder auch der Transport von Älteren mit Mobilitätseinschränkungen (Farvaque 2013, S. 12).

Pro Person stehen jährlich 500 Gutscheine zur Verfügung, d. h. die Anzahl der zur Verfügung stehenden Gutscheine ist personenbezogen. Dabei können die ersten 400 Gutscheine zu einem Wert von 9 € erworben werden, die weiteren 100 Gutscheine kosten 10 € pro Stück. Darüber hinaus können die Gutscheine aber auch zusammengelegt werden, sodass ein Haushalt oder eine Familie mit zwei erwachsenen Personen 1000 Gutscheine jährlich in Anspruch nehmen kann (OECD 2021, S. 32). Jeder Gutschein entspricht einer Stunde an geleisteter Dienstleistung. Des Weiteren werden spezielle Zielgruppen adressiert, die aufgrund ihrer Bedarfe einen höheren Anspruch auf die Gutscheinleistungen haben und bis zu 2000 Gutscheine pro Person pro Jahr kaufen können. Dazu zählen z. B. Alleinerziehende oder Personen mit Behinderung (ILO 2016, S. 48; Marx/Vandelannoote 2015, S. 203, 217). Im Jahr 2019 betrug der Gutscheinwert insgesamt 22 € (Raz-Yurovich/Marx 2019, S. 209). Die Kund*innen kaufen den Gutschein zu einem vergünstigten Preis von 9 € ein, während die Differenz zum vollen Preis staatlich subventioniert ist (Raz-Yurovich/Marx 2018). Zusätzlich zu diesem vergünstigten Preis der Gutscheine können Kund*innen bis zu 30 % der Kosten (Höhe variiert nach Region) bis zu einem jährlichen Maximum von 1.380 € pro Person über die Einkommenssteuer geltend machen (Ad-PHS 2020a, S. 5; Farvaque 2013, S. 39; ILO 2016; Marx/Vandelannoote, S. 2015, 203, 217; Raz-Yurovich/Marx 2019). Zur Erstattung füllen die Kund*innen den Gutschein mit den entsprechenden Daten aus (Datum, Dienstleistung, Unterschrift), die Dienstleister*in löst diesen bei der registrierten Firma ein, bei der sie angestellt ist, und die wiederum lässt sich den Gutscheinwert erstatten (ILO 2016, S. 47–48).

Anders als in den zuvor vorgestellten Modellen agieren die Kund*innen hier nicht als Arbeitgeber*innen (Farvaque 2013, S. 6; ILO 2016, S. 46; Raz-Yurovich/Marx 2019, S. 210). Stattdessen besteht immer ein dreiseitiges Verhältnis zwischen dem nachfragenden Haushalt, registrierten Dienstleistungsunternehmen sowie den Dienstleister*innen selbst (ILO 2016, S. 46), die bei den Unternehmen beschäftigt sind und von diesen entsandt werden. Dies wiederum senkt die Transaktionskosten für Haushalte erheblich (Raz-Yurovich/Marx 2019, S. 210), und die Auslagerung haushaltsbezogener Dienstleistungen wird attraktiver. Gleichzeitig wird so informelle Beschäftigung in Privathaushalten reduziert, da direkte Beschäftigungsverhältnisse zwischen Haushalt und Dienstleister*in vermieden werden, was sich wiederum positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken kann.

Diese Art von Formalisierung geht auch mit der Professionalisierung und Weiterqualifizierung der Dienstleistungen einher. Alleinstellungsmerkmal ist hier, dass diese Weiterbildungen im Umfang von zwölf Stunden pro Jahr verpflichtend sind (Ad-PHS 2020a, S. 8; OECD 2021, S. 41). Die Gutscheine können nur bei registrierten Dienstleistungsunternehmen eingelöst werden, bei denen die Dienstleister*innen auch angestellt sind. Dies erhöht

auch die Standardisierung von Arbeitsverhältnissen. Die Dienstleister*innen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und haben einen Arbeitsvertrag, der (spätestens) ab dem vierten Monat in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird. Gleichzeitig werden Löhne im Rahmen von Tarifverträgen festgelegt, die den Mindestlohn deutlich übersteigen können und die regelmäßig neu verhandelt werden (alle zwei Jahre) (ILO 2016, S. 48; Marx/Vandelannoote 2015, S. 204; OECD 2021, S. 38).

Deutschland und das Modellprojekt Baden-Württemberg

In Deutschland können Haushalte 20% der Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen bis zu einem jährlichen Maximalbetrag von 4.000 € von der Steuer absetzen (Bundesministerium der Justiz 2009). Darüber hinaus können Haushalte Dienstleister*innen über einen Minijob bzw. das *Haushaltscheckverfahren* direkt anstellen. Dadurch sollen die bürokratischen Hürden bei der Anstellung gesenkt und die Nachfrageseite unterstützt werden (Kocher et al. 2017; Meier-Gräwe 2018). Trotz dieser legalen Möglichkeiten findet ein Großteil der bezahlten Arbeit im Haushalt, wie in Kapitel 4.3 dargelegt, unangemeldet bzw. schwarz statt (Meier-Gräwe 2015, S. 24).

Vor diesem Hintergrund gibt es auch in Deutschland verschiedene politische Bemühungen, ein Gutschein-Modell einzuführen. Bereits im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird ein Gutscheinsystem nach belgischem Modell explizit empfohlen (Kocher et al. 2017, S. 173, 214) und in den letzten beiden Koalitionsverträgen anvisiert (Bundesregierung 2018, 2021), bislang wurde es aber nicht eingeführt. Allerdings wurde von 2017 bis 2019 erstmalig ein Modellprojekt in Baden-Württemberg durchgeführt. Ziel dieses – an dem belgischen Vorbild orientierten – Gutschein-Modells (Kirchmann et al. 2019, S. 13) war einerseits, Vereinbarkeitsproblematiken durch die Inanspruchnahme von Gutscheinen zu erleichtern und zu untersuchen, ob sich die Erwerbstätigkeit bzw. das Erwerbsvolumen von Frauen im Zuge der Subventionen erhöht bzw. ob die Reduktion von Arbeitszeiten aufgrund privater Verpflichtungen vermieden werden kann. Gleichzeitig sollten sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im Dienstleistungssektor erhöht werden und das Projekt zu einer Professionalisierung der Dienstleistungen beitragen (Kirchmann et al. 2019; Meier-Gräwe 2018, S. 216).

Mit den Gutscheinen konnten ausschließlich haushaltsbezogene Dienstleistungen wie Reinigungsarbeiten und Nahrungszubereitung, aber auch Hilfe im Garten gefördert werden. Kinderbetreuung wurde etwa, um Doppelförderung zu vermeiden, explizit ausgeschlossen (Kirchmann et al. 2019, S. 9) – eine (weitere) Parallele zum belgischen Modell. Die Gutscheine waren hier ebenfalls – wie in Schweden und Belgien – personenbezogen, d.h., jeder Person standen monatlich 20 Gutscheinstunden zur Verfügung, die zunächst einen Wert von 8 € hatten, der später auf 12 € angehoben wurde, um die Nachfrage zu erhöhen (Kirchmann et al. 2019, S. 35). Im Unterschied zum belgischen Vorbild wurden keine zusätzlichen Steuererleichterungen für die Gutscheine gewährt. Der Kreis an Anspruchsberechtigten war vergleichsweise limitiert und an den Erwerbsstatus bzw. das Erwerbsvolumen gebunden. Dazu gehörten Personen mit Betreuungsverantwor-

tung, die mit mindestens 25 Wochenstunden (wieder) in den Arbeitsmarkt einstiegen oder solche, die bereits Teilzeit erwerbstätig waren und ihre Arbeitszeit auf mindestens 28 Wochenstunden erhöhten sowie diejenigen, die mittels der Gutscheine mindestens 25 Wochenstunden arbeiteten und sonst ihre Arbeitszeit hätten reduzieren müssen (Kirchmann et al. 2019, S. 34). Ein weiteres Ziel war die Professionalisierung sowie die Ausweitung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Daher konnten Gutscheine ausschließlich bei registrierten Dienstleistungsunternehmen eingelöst werden, die ihre Dienstleister*innen (überwiegend, d. h. zu mind. 51 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigten und die Qualifizierungen für sie durchführten (Kirchmann et al. 2019; Kirchmann/Reiner 2019; Meier-Gräwe 2018, S. 217; Stiftung Diakonie 2019), was wiederum einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im HDL-Sektor sowie der Formalisierung von Beschäftigungsverhältnissen leisten sollte. Das Projekt war regional und zeitlich begrenzt und wurde im Jahr 2019 beendet, insgesamt wurden 376 Familien unterstützt (Stiftung Diakonie 2019).

Zusammenfassend zeigen sich Gemeinsamkeiten der vorgestellten Modelle hinsichtlich ihrer Zielsetzungen, wie etwa der Formalisierung und Steigerung der (weiblichen) Erwerbsbeteiligung. Deutliche Unterschiede sind hingegen im Umfang der Subventionen, der geförderten Dienstleistungen und hinsichtlich der Anspruchsberechtigten zu konstatieren. Zentrale und systematische Unterschiede zwischen Subventionen, die ausschließlich auf Steuererleichterungen (wie in Schweden) und Gutschein-Modelle (wie in Belgien und Frankreich) abzielen, umfassen insbesondere die Arbeitsbeziehungen. Während in Schweden und auch Frankreich das Arbeitsverhältnis zwei- oder dreiseitig begründet werden kann, ist dieses in Belgien reglementierter, wo die Gutscheine ausschließlich über eine registrierte Dienstleistungsfirma eingelöst werden können. Dreiseitige Systeme haben den Vorteil, dass gewisse Mindeststandards bezüglich Arbeitszeiten und Mindestlohn kontrolliert und durchgesetzt werden können, während in zweiseitigen Beziehungen die Arbeit im Privaten stattfindet und auch mehr Raum für informelle Organisation möglich ist (siehe dazu auch OECD 2021). Schließlich ist in den staatlichen Programmen auch die Professionalisierung mittels Weiterbildungen vorgesehen, allerdings unterscheiden sich die Länder auch hier deutlich: Während sie in Schweden und Frankreich möglich sind, sind sie in Belgien verpflichtend. Auch die Möglichkeit für Kund*innen, die Förderungen überhaupt in Anspruch nehmen zu können, ist in der Ausgestaltung der Programme angelegt. Werden, wie in Frankreich, die Steuererleichterungen erst über die Einkommenssteuererklärung geltend gemacht, so ist dies gerade für Personen mit geringen Einkommen auf Grund potenziell zu zahlender hoher Vorleistungen unattraktiv. Werden, wie in Schweden, die Reduktionen direkt bei Kauf gültig bzw. wird, wie in Belgien, direkt ein stark reduzierter, vorab festgelegter Preis für den Gutschein festgelegt, können davon auch Personen mit geringeren Einkommen eher profitieren, als wenn sie in Vorleistung treten und die Rückerstattung erst später erhalten.

Tabelle 1 zeigt abschließend eine zusammenfassende Übersicht zentraler Merkmale der Gutschein-Modelle und der schwedischen Steuererleichterungen.

Tabelle 1: Vergleich ausgewählter staatlicher Subventionen

	Schweden	Frankreich	Belgien	Deutschland
Gutschein-Modell	Nein	Ja, CESU	Ja, Titres-Services	Nein, aber Modellprojekt durchgeführt
Steuererleichterungen	Ja, 50 % auf den Preis der Dienstleistung (direkt bei Kauf)	Ja, die Dienstleistungsschecks gehen mit einer Steuererleichterung von 50 % einher	Ja, zusätzlich zu Gutscheinen (Wert 9 € bzw. 10 €) eine Steuererleichterung von bis zu 30 %	Keine Steuererleichterungen im Modellprojekt, Gutscheinpreis 12 €
Einführung	2007	2006	2004	2017–2019
Subventionierte Dienstleistungen	Haushaltsbezogene und betreuungsbezogene Dienstleistungen	Haushaltsbezogene und betreuungsbezogene Dienstleistungen	Ausschließlich haushaltsbezogene Dienstleistungen	Ausschließlich haushaltsbezogene Dienstleistungen
Anspruchsberechtigte und Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Universell, keine Abstufung nach Bedürftigkeit • Personenbezogene Inanspruchnahme, aber Zusammenlegung des absetzbaren Maximums pro Haushalt möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Universell, zusätzlich absetzbares Maximum erhöht sich für verschiedene Personengruppen nach Bedürftigkeit • Haushaltsbezogene Inanspruchnahme bzw. Absetzung von der Steuer 	<ul style="list-style-type: none"> • Universell, zusätzlich bedarfsorientierter Anspruch für Personengruppen nach Bedürftigkeit (die mehr Gutscheine kaufen können) • Personenbezogene Inanspruchnahme, Anzahl an Gutscheinen kann pro Haushalt zusammengelegt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Definierte Zielgruppe, die Gutscheine in Anspruch nehmen können • Personengebundene Inanspruchnahme (mit 20 Gutscheinstunden pro Monat)
Weitere Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Breites Dienstleistungsspektrum durch RUT und ROT • Direkte Entlastung beim Kauf aufgrund direktem 50 % Abzug • Vereinfachtes Verfahren, das administrative Hürden für Kund*innen senkt • Überwiegend dreiseitiges Arbeitsverhältnis (Haushalt – Dienstleistungsunternehmen – Dienstleister*in oder auch zweiseitig (Haushalt – selbständige Unternehmer*in)) • Zertifizierung von Dienstleister*innen möglich, aber nicht verpflichtend 	<ul style="list-style-type: none"> • Breites Dienstleistungsspektrum • Vorleistung: Steuererleichterung erst nach Einkommenserklärung • Zweiseitiges Arbeitsverhältnis (Haushalt – Dienstleister*in) sowie dreiseitig möglich über Dienstleistungsunternehmen • Weiterbildungen für Dienstleister*innen möglich, aber nicht verpflichtend 	<ul style="list-style-type: none"> • Limitiertes Dienstleistungsspektrum • Direkte Entlastung beim Kauf durch fixen Gutscheinwert, zusätzlich Steuervergünstigung möglich • Ausschließlich dreiseitiges Arbeitsverhältnis (Haushalt – Dienstleistungsunternehmen – Dienstleister*in), Gutscheine nur über Dienstleistungsfirma einlösbar • Starke Reglementierung inkl. Weiterbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Starke Orientierung am belgischen Vorbild • Dreiseitiges Arbeitsverhältnis (Haushalt – Dienstleistungsunternehmen – Dienstleister*in) im Modellprojekt

Quelle: eigene Darstellung

Der Erfolg bzw. die Wirksamkeit der diskutierten staatlichen Subventionen kann anhand unterschiedlicher Dimensionen und Indikatoren eingeschätzt werden, die die Ziele dieser politischen Maßnahmen widerspiegeln. Auf der Nachfrageseite gehören dazu die Inanspruchnahme bzw. Nutzungszahlen der Programme wie auch die Erwerbstätigkeit, insbesondere von (hochqualifizierten) Frauen. Demgegenüber stehen auf Angebotsseite die Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten oder ehemals Arbeitslosen sowie verbesserte Arbeitsbedingungen.

5.3 Empirische Befunde zur Nachfrage

Inanspruchnahme staatlich subventionierter haushaltsnaher Dienstleistungen

Ein zentrales Ziel der diskutierten staatlichen Subventionen ist die Erhöhung der Nachfrage von haushaltsnahen Dienstleistungen, die sich allgemein durch deren gestiegene Inanspruchnahme seit Einführung der verschiedenen Programme zeigt. So wird beispielsweise für die generösen Steuererleichterungen in Schweden eine hohe Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen konstatiert. Bis 2019 nutzten mehr als eine Mio. Personen unterschiedliche haushaltsbezogene Dienstleistungen im Rahmen des RUT-avdrag (und weitere 990.000 Personen die Erleichterungen im Rahmen von ROT) (Ad-PHS 2020c, S. 4). Zu den Kund*innen zählten dabei tendenziell Besserverdienende, mehr Frauen als Männer, sowie ältere Personen und Paare mit Kindern (Ad-PHS 2020c, S. 4), während Personen mit einem geringeren Einkommen eher selten die Dienstleistungen in Anspruch nahmen (Calleman 2015b, S. 133; Nyberg 2015, S. 227). Die erhöhte Nachfrage kann auch mit dem für Haushalte vereinfachten System der Erstattung in Verbindung gebracht werden (OECD 2021, S. 9): Die Haushalte zahlen lediglich den bereits um 50 % reduzierten Preis der Dienstleistung, die Dienstleister*in lässt sich dann die Differenz erstatten (Hiilamo 2015, S. 91).

Auch für Frankreich verweist Windebank (2007) auf einen kontinuierlichen Anstieg der Nutzungsraten der Vorläufermodelle des aktuellen CESU, dem CES und TES (Windebank 2007, S. 262). Dies deutet darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme bzw. die Beschäftigung von HDL-Dienstleister*innen im Rahmen der Programme erhöht hat. Insgesamt sind Statistiken für Frankreich hinsichtlich der Inanspruchnahme des CESU und der Erwerbsbeteiligung (von Frauen) rar gesät; allerdings lässt sich für Frankreich konstatieren, dass Frauen, die HDL-Dienstleistungen in Anspruch nehmen, eher einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die Inanspruchnahme mit Bildung und auch mit Arbeitsvolumen steigt (OECD 2021, S. 48). Daneben existieren weitere Studien, die zurückhaltender bzw. kritischer hinsichtlich der Nutzung des Programms sind. Überwiegend Wohlhabende profitierten von den Steuervergünstigungen (Carbonnier 2015; Guiraudon/Ledoux 2015), was als Umverteilung zugunsten von Wohlhabenden gewertet wird (Guiraudon/Ledoux 2015, S. 55), wodurch soziale und ökonomische Ungleichheiten verstärkt werden (Devetter 2017; Jany-Catrice 2015).

Auch für Belgien wird eine erhöhte Nachfrage konstatiert (Raz-Yurovich/Marx 2018, 2019). Die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen mittels Gutscheinen hat sich seit der Einführung des Programms im Jahr 2004 um das 9-fache auf 900.000 Nutzer*innen im Jahr 2012 erhöht (Raz-Yurovich/Marx 2019, S. 209–210), wie auch Marx und Vandelannoote festhalten (2015, S. 205). Darüber hinaus berichten sie, dass überwiegend Personen mit Hochschulbildung die Gutscheine in Anspruch nehmen, sodass die staatliche Unterstützung vor allem für diese Gruppe freiwerdende Zeit verschaffe, die anderweitig investiert werde, wie etwa in Kinderbetreuung oder Freizeit (Marx/Vandelannoote 2015).

Es kann vermutet werden, dass der Erfolg der staatlichen Unterstützungsleistungen für haushaltsnahe Dienstleistungen im Sinne gestiegener Nutzungszahlen auch darin begründet liegt, dass die Kosten für legale haushaltsnahe Dienstleistungen nicht höher als der Schwarzmarktpreis und somit wettbewerbsfähig sind (Farvaque 2013, S. 6; OECD 2021, S. 47). Auch mag die Nachfragesteigerung mit einem im Zuge der Gutscheinsysteme implementierten, vereinfachten Beschäftigungs- bzw. Beauftragungssystem zusammenhängen (Farvaque 2013, S. 6). So werden administrative Hürden leichter überwunden und Transaktionskosten für Haushalte deutlich reduziert (Raz-Yurovich/Marx 2018, 2019).

Auch im zeitlich begrenzten Modellprojekt in Deutschland konnte eine gesteigerte Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen mit Hilfe der Gutscheine verzeichnet werden, darunter einige Personen, die mit den Gutscheinen zum ersten Mal haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen hatten. Überwiegend sind es gut gebildete weibliche Personen (über 40 % mit akademischem Abschluss) in höher qualifizierten Berufen, vor allem auch in Leitungspositionen und mit Kindern unter 18, die am Projekt teilnahmen (Kirchmann et al. 2019; Stiftung Diakonie 2019). Motivation für die Teilnahme waren Entlastungswünsche aufgrund der Anforderungsvielfalt durch Beruf, Aufgaben im Haushalt und dem Anspruch an das Familienleben, wobei die Anforderungen im Haushalt besonders hervorgehoben wurden (Stiftung Diakonie 2019, S. 5f.). In den meisten Fällen wurde der Gutschein daher zur Vermeidung einer Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit in Anspruch genommen. Im Hinblick auf die Nachfrage ist auch zu bemerken, dass es eine hohe Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen Marktpreis für HDL von 27 € bis 35 € und dem von den Teilnehmer*innen angenommenen „üblichen Marktpreis“ von 12 € bis 15 €, der am Schwarzmarktpreis orientiert war, gab. Trotz der Anhebung des Gutscheinwerts wurde die verbleibende Eigenbeteiligung von den Haushalten als hoch eingeschätzt. Gleichzeitig zeigte sich eine hohe Erwartung an die Professionalität und Qualität der Dienstleistungsunternehmen. Als attraktiv gewertet wurden zudem der geringe Organisationsaufwand, da die Rolle des/der Arbeitgeber(s)in wegfiel und die professionelle legale Dienstleistungserbringung (z. B. Absicherung bei Unfall oder Schaden, Krankheit-/Urlaubsvertretung, festgelegte Leistungsvereinbarung, Zuverlässigkeit) positiv gewertet wurden (Stiftung Diakonie 2019, S. 7). Da das Projekt zeitlich begrenzt war, können jedoch keine längerfristigen Nachfragemuster berichtet werden.

Für Deutschland untersuchen Nisic et al. (2022) in einer experimentellen Studie (faktorieller Survey), inwiefern sich die Nachfrage nach Reinigungskräften durch deren Professionalisierung und Qualifizierung allgemein erhöht, sowie unter der Bedingung, dass zusätzlich (fiktive) staatlich subventionierte Gutscheine zur Verfügung stehen. Unter der Annahme, dass Vertrauensprobleme seitens der Haushalte und die damit einhergehenden Transaktionskosten durch Professionalisierung und Qualitätssignale gesenkt werden können, zeigen die Autorinnen, dass sich mit Qualifizierung (sowohl in Form von formalen Qualifikationen wie Ausbildung und Arbeits Erfahrung) die Bereitschaft der Befragten erhöht, eine Reinigungskraft einzustellen. Des Weiteren wird durch die (fiktive) Einführung staatlich subventionierter Gutscheine auch die Zahlungsbereitschaft erhöht. Haben Haushalte die Möglichkeit, staatlich subventionierte Gutscheine im Wert von 10 € zu nutzen, sind sie bereit, etwa 4 € pro Stunde zusätzlich zum Gutschein zu zahlen. Wenn Gutscheine zur Verfügung stehen, könnten Kund*innen von einer Preisreduktion profitieren, während sich gleichzeitig der potenzielle Stundenlohn der Dienstleister*innen erhöhen würde. Auch diese Ergebnisse deuten auf eine mögliche Erhöhung der Nachfrage durch die Einführung staatlich subventionierter Gutscheine hin.

Beschäftigungseffekte und bessere Vereinbarkeit auf der Nachfrageseite

Die im Folgenden vorgestellten empirischen Ergebnisse zu Beschäftigungseffekten auf Nachfrageseite infolge staatlicher Förderung von HDL beruhen auf empirischen Analysen, die sowohl auf Makro- als auch auf Mikroebene insbesondere für Belgien vorliegen. Für Schweden und Frankreich ist die Studienlage reduzierter. Allgemein konstatiert die OECD positive Effekte u. a. für hochqualifizierte Frauen (neben Niedrigqualifizierten und Arbeitslosen) durch staatliche Subventionen haushaltsnaher Dienstleistungen (OECD 2021, S. 7). Diese Frauen können ihre Erwerbstätigkeit (bzw. ihr Arbeitsvolumen) aufgrund erleichterter Auslagerung mit Hilfe der oben diskutierten sozialpolitischen Maßnahmen erhöhen.

Für Schweden untersuchen Halldén und Stenberg (2014) auf Basis von administrativen Daten der Mikroebene den Zusammenhang zwischen Auslagerung und der Erhöhung der (bezahlten) Arbeitszeit von verheirateten Frauen. Dafür schätzen sie den Effekt der Inanspruchnahme der Steuererleichterungen auf das Jahreseinkommen von Frauen, welches sie als Proxy für die (bezahlte) Arbeitszeit verwenden. Multivariat zeigen sie, dass sich die Inanspruchnahme der Steuererleichterungen positiv auf die Löhne erwerbstätiger Frauen auswirkt und argumentieren, dass Frauen mit Hilfe der Steuererleichterungen ihre Arbeitszeiten erhöht haben. Vollzeit erwerbstätige Frauen investieren dann etwa 60 % der durch ausgelagerte Arbeit eingesparten Zeit in den Arbeitsmarkt.

Für das französische Gutscheinsystem untersucht Windebank (2007), ob die Auslagerung haushaltsnaher Dienstleistungen mit Zeitspareffekten für die Kund*innen einhergeht. Dazu zieht sie Daten zu den Vorläufern des CESU, zu CES und TES sowie Zeitbudgetdaten heran, die sie deskriptiv darstellt und argumentativ einordnet. Zwar sei die Nutzungsrate kontinuierlich gestiegen, allerdings würde die Auslagerung von durchschnittlich vier

Stunden pro Woche laut Autorin kaum ins Gewicht fallen und damit Vereinbarkeitsprobleme nicht deutlich reduzieren, sondern marginal sein (Windebank 2007, S. 267–269). Stattdessen würden existierende Geschlechterstereotype aufrechterhalten, indem die Arbeit von Frauen, die sich die Auslagerung leisten können, an benachteiligte Frauen ausgelagert wird – anstatt an die Arbeitsteilungsproblematik zwischen Männern und Frauen zu adressieren (Windebank 2007).

Für Belgien untersuchen Raz-Yurovich und Marx (2018) den Effekt des Gutschein-Modells auf die Erwerbsraten von Frauen mittels Längsschnittanalyse auf der Makroebene. Während ihr primärer Fokus auf Geringqualifizierten auf der Angebotsseite liegt, untersuchen sie auch die Erwerbsbeteiligung von hochqualifizierten Frauen und Frauen mit mittlerem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau im Alter zwischen 25 und 64 Jahren. Als Prädiktoren dienen die Anzahl der Konsument*innen der Gutscheine, die Anzahl der Dienstleister*innen, die im Rahmen des Programms beschäftigt sind sowie, ob zu einem gegebenen Zeitpunkt das Gutschein-Modell bereits eingeführt war. Insgesamt zeigt sich ein Anstieg der Erwerbsraten von Frauen aller Qualifikationsniveaus mit Einführung des Gutschein-Modells. Dabei sind die Effekte des Gutscheins am stärksten für Geringqualifizierte und Hochqualifizierte (Raz-Yurovich/Marx 2018). In einem weiteren Artikel kommen die Autor*innen mittels ökonomischer Analysen und Simulationen auf Makroebene zu ähnlichen Ergebnissen und fokussieren dabei stärker auf hochqualifizierte Frauen und Vereinbarkeitsfragen (Raz-Yurovich/Marx, 2019). Erneut lassen sich (kurzfristige und langfristige) Effekte des Gutscheins auf die Beschäftigung von hochqualifizierten (sowie geringqualifizierten) Frauen nachweisen. Die Autor*innen bringen die steigenden Beschäftigungsraten von Hochqualifizierten mit den Auslagerungsmöglichkeiten, die sich durch die Einführung der Gutscheine eröffnet haben, in Zusammenhang. Auch sprechen die Autor*innen von einem „Preiseffekt“ (*true ‚price‘ effect* 2019, S. 219) und argumentieren, dass subventionierte Gutscheine legale Beschäftigungsmöglichkeiten zu geringen Kosten ermöglichen, sodass nun auch neue Konsument*innen die Auslagerungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. Personen, die vormals informell auslagerten, dies nun legal tun (Raz-Yurovich/Marx 2019). Methodisch ist anzumerken, dass die Analysen lediglich auf Makroebene vorliegen, die mit möglichen Endogenitätsproblemen einhergehen. Das heißt, es besteht eine gewisse Unsicherheit, inwieweit die auf Haushaltsebene veränderten Nachfrage- und Zeitverwendungsmuster tatsächlich zu den Veränderungen der Arbeitsmarktdynamiken führen.

Allerdings untersuchen Desiere und Goesart (2019) die Beschäftigungseffekte des Gutscheinsystems mittels administrativer Daten auf Mikroebene. Die abhängige Variable stellt die Erwerbsrate von Frauen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus (gering-, mittel- und hochqualifiziert) zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb einer bestimmten Region dar. Der Prädiktor ist die Nachfrage nach Dienstleistungsgutscheinen (gemessen als Anteil der Anzahl der Beschäftigten, die im Rahmen des Programms tätig sind, an der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Während sie Beschäftigungseffekte für Frauen mit geringen und mittleren Qualifikationen nachweisen können, finden sie keine Effekte für hochqualifizierte Frauen.

Sie schließen nicht aus, dass sich eventuell das Arbeitsvolumen (Arbeitsstunden) erhöht hat, was sie aber nicht testen. Marx und Vandellannoote (2015) berichten jedoch, dass die Mehrheit der Befragten, die die Gutscheine in Anspruch nehmen, keine (positiven) Effekte auf ihre Arbeitszeit erlebten, sondern die freigewordene Zeit anderweitig investierten.

Auch für das Modellprojekt aus Deutschland zeigen sich positive Effekte bezüglich der Beschäftigung von Frauen. Frauen mussten aufgrund der Gutscheine-Unterstützung ihre Arbeitszeit nicht reduzieren, die sie ohne die Unterstützung überwiegend reduziert hätten. Insgesamt konnte dabei in 80 % der Fälle eine Reduzierung abgewendet werden (Kirchmann/Reiner, 2019; Stiftung Diakonie 2019). Allerdings konnte in der Evaluationsstudie nicht nachgewiesen werden, dass Frauen mit Hilfe der Gutscheine ihre Arbeitszeit erhöhten oder eine Erwerbstätigkeit aufnahmen (Kirchmann et al. 2019, Kirchmann/Reiner 2019), wobei Letzteres auch darauf zurückzuführen ist, dass bei vielen Teilnehmer*innen bereits eine Erwerbstätigkeit bestand (Kirchmann/Reiner 2019). Deskriptiv zeigt sich jedoch insgesamt eine durchschnittliche Erhöhung der Erwerbsarbeitsstunden um ein bis drei Stunden (je nach Projektstandort) infolge der Projektteilnahme und zwischen 13 % und 19 % der Teilnehmer*innen geben an, dass durch die Teilnahme eine Aufstockung ermöglicht wurde. Auch berichteten die Gutscheineempfänger*innen von mentalen Entlastungseffekten, die das als „leistbar“ empfundene Arbeitsvolumen erhöhten, wodurch langfristig positive Effekte auf Gesundheit und Lebensqualität, aber auch auf die Leistungsfähigkeit und den „gewünschten“ Erwerbsumfang erwartet werden können (Stiftung Diakonie 2019, S.9).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Studien insgesamt eine erhöhte Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen in den diskutierten Ländern seit Einführung der jeweiligen Unterstützungsleistungen beobachten. Auch sind es vor allem Bessergestellte, die die Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus lässt sich konstatieren, dass das Gros der Studien positive Effekte auf das Arbeitsangebot von Frauen findet, die Dienstleistungen nachfragen, wobei dies vor allem auf hochqualifizierte Frauen zutrifft. Andere Studien wie Windebank (2007) sind zurückhaltender, wobei hervorzuheben ist, dass in dieser Studie keine statistischen Zusammenhänge geschätzt werden. Darüber hinaus ist grundsätzlich anzumerken, dass einige Studien Makrodaten verwenden und die Analyse entsprechender Zusammenhänge auf Mikroebene ein Desiderat bleibt. Auch bezieht sich das Gros der Studien auf den belgischen Kontext, während der empirische Stand für Schweden und Frankreich insgesamt spärlicher ist.

5.4 Empirische Befunde zum Arbeitsangebot der Dienstleister*innen

Weitere Ziele der Subventionen auf Angebotsseite beinhalten die Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten oder ehemals Arbeitslosen sowie die Schaffung legaler und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Integration in den Arbeitsmarkt und verbesserte Arbeitsbedingungen

Verschiedene Studien untersuchen die Beschäftigung Geringqualifizierter, die im Rahmen der geförderten Projekte als Dienstleister*innen tätig sind. Neben möglicher sozialer Absicherung verbessern auch Weiterbildungen oder auch die Zahlung nach mindestens dem Mindestlohn die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich.

Für Schweden zeigt Nyberg (2015), dass sich die Anzahl der Beschäftigten im Rahmen des RUT-Programms bis zum Jahr 2013 auf über 8.000 erhöht hat. Ein Großteil der Dienstleister*innen sind auch hier Frauen, im mittleren Alter und mit vergleichsweise geringer Bildung bzw. Qualifikation, sowie häufig mit Migrationshintergrund (Ad-PHS 2020c, S. 7; Nyberg 2015, S. 235). Auch dem Ziel, ehemals Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde nähergekommen – etwa 20 % der Beschäftigten bei RUT-Firmen kommen aus vorangegangener Arbeitslosigkeit (Ad-PHS 2020c, S. 7). Dennoch ist die Beschäftigungszahl im Vergleich zu Belgien – mit ähnlich großer Bevölkerung – deutlich geringer (OECD 2021, S. 37). Außerdem wird kritisiert, dass zwar einerseits die formale Beschäftigung zugenommen habe, dennoch vor allem Personen mit hohem Einkommen von den Steuererleichterungen profitieren würden, da diese sie vorwiegend nutzen (Nyberg 2015). Dennoch führe die Umstellung des Systems, wodurch die 50 % der Steuererleichterung direkt bei Kauf der Dienstleistung abgezogen wird, theoretisch dazu, dass sich auch Personen mit eher geringem Einkommen diese leisten können (OECD 2021).

Auch in Frankreich stiegen die Beschäftigtenzahlen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen nach Einführung der Subventionen auf zwei Mio. im Jahr 2007 (Meier-Gräwe 2015, S. 20); es konnten zwischen 2005 und 2009 500.000 Arbeitsplätze geschaffen werden (Meier-Gräwe 2015, S. 24). Insgesamt sei jedoch kein großes Beschäftigungswachstum im Sektor zu verzeichnen (OECD 2021, S. 45). Es konnten dennoch Geringqualifizierte sowie vormals Arbeitslose vermehrt in den Arbeitsmarkt integriert werden (OECD 2021, S. 7).

Auch für Belgien wird das Gutschein-Modell als erfolgreich hinsichtlich der Schaffung neuer Arbeitsplätze bewertet (Farvaque 2013, S. 7; Kocher et al. 2017, S. 173). Während ursprünglich 20.000 neue Jobs im Rahmen des belgischen Gutschein-Programms geplant waren, waren es im Jahr 2012 schon mehr als 150.000 Personen, die darüber arbeiteten (Raz-Yurovich/Marx 2018, S. 107). Beschäftigungseffekte konnten für geringqualifizierte Frauen (Raz-Yurovich/Marx 2018, 2019) und weibliche Arbeitslose nachgewiesen werden (OECD 2021, S. 48), so waren mehr als 40 % der Beschäftigten vormals arbeitslos (Meier-Gräwe 2015) bzw. inaktiv oder kamen aus unsteten Beschäftigungsverhältnissen (Lens et al. 2021; siehe auch Leduc/Tojerow [2020] auf Basis mikroökonomischer, administrativer

Daten). Auch Marx und Vandelannoote (2015) berichten, dass im Jahr 2007 46 % der Dienstleister*innen, die über Dienstleistungsfirmen im Rahmen des Gutschein-Modells beschäftigt sind, aus der Arbeitslosigkeit kamen (im Jahr 2011 waren es 37 %). Zudem reduzierte sich seit der Einführung des Modells die Dauer der Arbeitslosigkeit (die Personen kamen also durch die Anstellung schneller aus der Arbeitslosigkeit). Gleichzeitig geht die Einführung der Gutscheine in Belgien mit der Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze einher, die der Schwarzarbeit entgegenwirken (Meier-Gräwe 2018, S. 215). Mit diesen insgesamt positiven Beschäftigungseffekten scheinen zentrale Ziele des Programms erreicht zu sein.

Dennoch stellen sich Fragen hinsichtlich der Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze, da auch diese Arbeiten überwiegend in Teilzeit verrichtet werden, das Programm also vor allem zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen beigetragen hat. Die Einkommen sind gering, die An- und Abfahrt zu den Arbeitsstätten werden nicht entlohnt (Meier-Gräwe 2018 S. 215; ILO 2016, S. 52). Marx und Vandelannoote (2018) kritisieren dabei auch die unintendierten Nebeneffekte. Mittlerweile würden nicht nur ehemals Arbeitslose, sondern vermehrt auch bereits in Arbeit befindliche Personen die berufliche Tätigkeit wechseln und im Rahmen des Modells haushaltsnahe Tätigkeiten anbieten (Marx/Vandelannoote 2015, S. 208), darunter auch Personen, die zuvor stabile Jobs hatten (Lens et al. 2021). Allerdings bleibt ein Drittel dieser Beschäftigten nicht langfristig in dieser Arbeit. Dies sehen die Autor*innen kritisch, da das Programm so wiederum das Ziel verfehle, als Sprungbrett in reguläre Jobs für Benachteiligte zu fungieren (Lens et al. 2021; Marx/Vandelannoote 2015).

Schließlich würden auch zunehmend Geringqualifizierte in diese Jobs kommen, wodurch die entsprechend Ausgebildeten verdrängt würden. So zeigen auch Raz-Yurovich und Marx (2018, 2019), dass sich die Erwerbsquoten von Geringqualifizierten in Belgien nach der Einführung des Gutscheins erhöht haben (allerdings sanken sie wieder mit der Wirtschaftskrise von 2008). Ähnliche Ergebnisse finden auch Desiere und Goesaert (2019) für Flandern und Wallonien, aber nicht für Brüssel. Insgesamt ist in Belgien die Arbeiterschaft größtenteils weiblich (97 %), mit einem vergleichsweise geringen Bildungsgrad (Sekundarstufe 1). Zudem arbeiten Migrantinnen überproportional häufig in diesen Jobs (OECD 2021, S. 7). In diesem Zusammenhang heben Marx und Vandelannoote (2015) hervor, dass im Rahmen des Programms aber auch ein substanzieller Anteil an EU-Migrant*innen mit guten Qualifikationen angestellt sind, und argumentieren, dass diese eventuell auch bessere Jobs entsprechend ihrer Qualifikationen hätten finden können. Leduc und Tojerow (2020) zeigen außerdem, dass die beschäftigten Dienstleister*innen auch eher Krankengelder in Anspruch nehmen, was die Autor*innen mit einem negativen Einfluss dieser Arbeit im Rahmen des Programms auf die Gesundheit erklären.

Im Hinblick auf das deutsche Modell-Projekt Baden-Württemberg liegen keine Schätzungen zu den Effekten auf das Arbeitsangebot im Bereich HDL vor. Allerdings zeigten sich im Zuge der operativen Umsetzung Schwierigkeiten bei der Akquise von Dienstleistungsunternehmen aufgrund mangelnder Markttransparenz und da viele Unternehmen die Teilnahmebedingungen von mindestens 51 % sozialversicherungspflichtig Beschäftig-

ter nicht erfüllten, was auf die hohe Verbreitung von Schwarzarbeit und Ein-Mann/Frau-Unternehmen zurückzuführen ist. Größere Gebäudereinigungsunternehmen hatten aufgrund des höheren Aufwands wiederum oft kein Interesse, Dienstleistungen in Privathaushalten zu erbringen. Sozialstationen erfüllten die Teilnahmevoraussetzungen, waren allerdings aufgrund der hohen Auftragslage und des vorherrschenden Fachkräftemangels bereits ausgelastet. Zudem lagen die Preise aufgrund der bereits bestehenden Qualitätsstandards und Tarife höher als der Durchschnittswert (ca. 33 € bis 37 € inklusive Mehrwertsteuer). Hinzu kommt, dass die legale Erbringung von HDL überwiegend über eine Minijob-Beschäftigung erfolgt, die oft einer Festanstellung vorgezogen wird und die Einsatzplanung erschwert. Gründe dafür sind etwa körperliche Belastungen oder auch „vermeintliche Vorteile“ des Minijobs (Stiftung Diakonie 2019, S. 8f.).

Zurückdrängung unangemeldeter und illegaler Beschäftigung

Empirisch zeigt sich, dass die vorgestellten Fördermodelle durchaus auch in der Lage sind illegale Beschäftigung in den HDL zurückzudrängen. So hat das schwedische System zu einer Reduktion von Schwarzarbeit im Privathaushalt um 10 % geführt (Farvaque 2013, S. 7), bzw. haben sich illegale Reinigungsstunden um 11–12 % seit 2005 reduziert (Nyberg 2015, S. 229). Die hohen Subventionen in Schweden bedeuten wettbewerbsfähige Preise für legale HDL, die mit einer substanziellen Reduktion der unangemeldeten Beschäftigung im HDL-Sektor einhergehen (OECD 2021, S. 47). Auch für Frankreich können ähnliche Befunde festgehalten werden, wo sich mit Einführung der staatlichen Subventionen der geschätzte Anteil an Schwarzarbeit von 50 % in 1996 auf 20 % im Jahr 2015 reduziert habe (Farvaque 2013, S. 7; OECD 2021, S. 47). Trotz methodischer Schwierigkeiten der Messung nicht gemeldeter Aktivitäten sowie mangelnder Vergleichbarkeit der Schätzungen gibt auch die OECD eine Schätzung im internationalen Vergleich wieder: Für Belgien konstatiert sie international den niedrigsten Anteil an Schwarzarbeit im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen mit lediglich 13 %, während die Schätzungen für Frankreich, Schweden und Deutschland deutlich höher liegen (OECD 2021, S. 13–14).

Insgesamt existieren bereits einige empirische Studien zu den Effekten des belgischen Gutschein-Modells auf die Beschäftigung von Dienstleister*innen, während weniger Studien für Schweden oder Frankreich vorliegen. Dabei lässt sich en gros festhalten, dass die diskutierten Fördermodelle insofern erfolgreich waren, als dass sie in Übereinstimmung mit den politischen Zielen zur Arbeitsmarktintegration insbesondere von Geringqualifizierten und auch zur Formalisierung der Beschäftigung beitrugen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Die stärksten Effekte in dieser Hinsicht zeigt dabei das belgische Modell. Kritisch beurteilt werden dabei jedoch auch unintendierte Nebeneffekte der Programme, etwa der Wechsel aus stabilen Jobs in HDL im Zuge des Programms oder der hohe Anteil an gut qualifizierten Migrant*innen, die in den geschaffenen HDL-Jobs angestellt sind (siehe insbesondere Marx/Vandelannoote 2015; Raz-Yurovich/Marx 2018). Allerdings schließt sich daran wiederum die Frage an, weshalb es zu diesen Effekten für diese spezifischen Gruppen kommt. Unterstellt man

die Freiwilligkeit der Arbeitsmarktentscheidungen und beruflichen Wechsel, könnte das auch ein Hinweis für die Attraktivität der geschaffenen HDL-Jobs sein, die eher Ansatzpunkte für eine weitere Verbesserung des Programms liefern (Ausweitung von Vollzeitjobs, weiterer Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen, verbesserte Arbeitsbedingungen). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die geforderte und prognostizierte starke Expansion von personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen ohnehin nur über sektorale Verschiebungen von Arbeitskräften realisierbar sein wird. Im Hinblick auf die Zurückdrängung von Schwarzarbeit, kann gezeigt werden, dass durch die staatliche Förderung der Anteil illegaler Beschäftigung generell sinkt; die deutlichsten Effekte zeigen sich dabei im belgischen Gutscheine-Modell.

6 Herausforderungen der nachhaltigen Ausgestaltung von HDL

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die verschiedenen Modelle staatlicher Förderung von HDL im Großen und Ganzen durchaus in der Lage sind entsprechend der politischen Zielsetzungen, Entlastungseffekte für Haushalte zu generieren und positive Anreize für ein (legales) Beschäftigungswachstum im HDL-Bereich zu gewährleisten – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Strittig bleiben in den jeweiligen Studien darüber hinaus Fragen nach der sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit der Maßnahmen sowie ihren potenziell unbeabsichtigten (negativen) Nebenfolgen, etwa für die kollektive Wohlfahrt, die Qualität der Beschäftigung und die Ungleichheit zwischen Haushalten und Geschlechtern. Im Folgenden sollen diese Aspekte nochmals fokussiert aufgegriffen und kritisch diskutiert sowie gegebenenfalls mögliche Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden.

Formalisierung und existenzsichernde Beschäftigung

Neben der Ausweitung von HDL liegt ein zentraler politischer Fokus auf der Formalisierung der Beschäftigung in Privathaushalten, die im internationalen Vergleich nach wie vor überwiegend unangemeldet und illegal geleistet wird (ILO 2016; OECD 2021). Insgesamt können für die verschiedenen Modelle staatlicher Förderung positive Effekte sowohl auf die Ausweitung der Beschäftigung im HDL-Bereich als auch auf dessen Formalisierung nachgewiesen werden. Wie die bisherigen Erfahrungen in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Maßnahmen zeigen, kann das Ziel der Formalisierung dabei insbesondere über die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei teilnehmenden Dienstleistungsunternehmen erreicht werden (wie in Belgien) oder auch durch die Notwendigkeit, zum Erhalt von Steuervergünstigungen die Arbeit zu deklarieren (wie in Schweden).

Gleichzeitig geht so die Beschäftigung bei entsprechenden Dienstleistungsunternehmen auch mit besseren Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung einher. Wie die Erfahrungen aus dem deutschen Modell-Projekt zeigen, ist jedoch auch auf Seiten der Dienstleister*innen eine stärkere Aufklärung über die Vorteile einer sozialversicherten, legalen Beschäftigung notwendig.

Mit der Formalisierung von HDL wird zunehmend auch die Forderung nach existenzsichernder Beschäftigung stark gemacht und damit auch die Abkehr von Strategien, die HDL im Niedriglohnsegment ansiedeln (z. B. Meier-Gräwe 2020). Denn das Ziel der Förderung und Ausweitung weiblichen Arbeitskräftepotenzials, auch im Dienste der Stärkung der Sozialversicherungen und der staatlichen Kassen, schließt die Arbeit im HDL-Sektor ein. Dazu müssen auch für die Dienstleister*innen Möglichkeiten und Anreize geschaffen werden, vollzeitnahe Beschäftigung mit entsprechender Vergütung auszuführen, z. B. indem Tätigkeitsbereiche ausgeweitet und kombiniert werden (Reinigungsdienste mit Einkaufs-, Hol- und Bringdiensten, etc.) (vgl. Stiftung Diakonie 2019). Dabei könnte die staatliche Förderung legaler, professioneller Angebote (etwa in Form der Vergabe von Gutscheinen) auch indirekt als (Preis-)Signal wirken, das zu einer Aufwertung dieser Art Arbeit führt und sowohl die Bereitschaft der Haushalte erhöht, formale Beschäftigungsverhältnisse einzugehen als auch existenzsichernde Löhne zu zahlen.

Professionalisierung und Qualitätssicherung

Um dauerhaft formale und existenzsichernde Beschäftigung im HDL-Bereich zu schaffen, die auch die Qualitätsansprüche der Haushalte befriedigt und damit die Nachfrage sichert, erscheint es unumgänglich, entsprechende Dienstleistungen durch Professionalisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Wenn etwa staatlich geförderte Dienstleistungsgutscheine daran gebunden sind, dass Dienstleistungsfirmen beauftragt werden, können auch Weiterqualifikationen bzw. -weiterbildungen im Sinne der Qualitätssicherung im Rahmen der staatlichen Programme verpflichtend gemacht werden, wie etwa in Belgien. Genauso können Standards bezüglich der Beschäftigungsqualität festgelegt werden (neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch beispielsweise Mindest- oder andere Tariflöhne), siehe auch OECD (2021). HDL folgen damit dem Strukturwandel in den öffentlichen Dienstleistungen und der Gesamtwirtschaft: Die Nachfrage nach nicht formal qualifizierten Arbeitskräften sinkt auch auf Einfacharbeitsplätzen (Friese 2015, S. 64; zur Forderung nach Professionalisierung s. a. *Kompetenzzentrum PQDH* 2015).

Finanzierbarkeit und langfristige Wohlfahrtseffekte

Die hier diskutierten Subventionen gehen mit erheblichen Belastungen für den Staatshaushalt einher (Farvaque 2013, S. 7), welche häufig kritisch diskutiert werden (siehe z.B. Carbonnier 2015 für Frankreich). Dennoch müssen gleichzeitig (indirekte) Wohlfahrtseffekte (*earn-back effects*) in Kostenschätzungen berücksichtigt werden. So geht beispielsweise die Beschäftigung über Gutschein-Modelle mit reduzierten Sozialausgaben für ehemals Arbeitslose einher, während gleichzeitig die mit der Beschäftigung zusammenhängenden Sozialabgaben gewonnen werden (OECD 2021, S. 48). Neben gesteigerten Sozialversicherungsabgaben kommen zusätzlich Einnahmen der Einkommenssteuer hinzu, während gleichzeitig Sozialleistungen (beispielsweise von vormals Arbeitslosen) wegfallen (Meier-Gräwe 2015, S. 24; vgl. hierzu auch fiktive Modellrechnungen für Deutschland von Meier-Gräwe 2019). Für Belgien wird etwa festgehalten, dass durch die legale Beschäftigung Sozialleistungen eingespart werden können und über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen des Gutschein-Modells Einkommenssteuern und Sozialabgaben eingenommen werden (Kocher et al. 2017, S. 173). Auch für Schweden wird auf Basis unterschiedlicher Studien festgehalten, dass die Steuererleichterungen mit Einsparungen an anderer Stelle einhergehen, allerdings wird gleichzeitig kritisiert, dass diese Erleichterungen sozial stratifizierend wirken, da diese nur von etwa 10% mit den höchsten Einkommen in Anspruch genommen werden (Ad-PHS 2020c, S. 5, 10). Trotz der Schwierigkeiten, die Nettokosten zu berechnen, schätzt die OECD die staatlichen Belastungen für Schweden jedoch als moderat und für Belgien und Frankreich als budgetneutral ein (OECD 2021, S. 11).

Soziale Ungleichheit und unintendierte Effekte

Werden vorwiegend besserverdienende und sozial höhergestellte Haushalte durch die Fördermaßnahmen angesprochen, entsteht der unintendierte Effekt, dass sich bereits zuvor existierende Ungleichheiten in Arbeitsmarktchancen und Belastungen zwischen auslagernden und nicht-auslagernden Haushalten verstärken. Soll dem politisch entgegengewirkt werden, müsste besonders darauf geachtet werden, dass Angebote auch in der Breite attraktiv und annehmbar sind. Hier spielen insbesondere die Finanzierbarkeit und Niedrigschwelligkeit staatlicher Förderungen eine große Rolle (Windbank 2010), aber auch Flexibilität im Hinblick auf die Einsetzbarkeit und Höchstkontingente sowie Transparenz bezüglich der Preise und Leistungen, um Berührungängste und Vorbehalte zu verringern (s. o. die Ergebnisse des Modellprojekts Baden-Württemberg; Stiftung Diakonie 2019, S.10). Die bedarfsorientierte Vergabe und Staffelung von Unterstützungsleistungen oder die Koppelung an Erwerbstätigkeit (z.B. für erwerbsfähige Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen) können hierbei ebenfalls einen Ausgleich schaffen. Auch im Hinblick auf soziokulturell begründete Ablehnungsmotive können qualitätsgesicherte, vertrauenswürdige Angebote die Nachfrage steigern. Allerdings muss damit gerechnet werden, dass dennoch ein gewisser Prozentsatz an Haushalten übrig bleibt, die trotz Bedarf und trotz Maßnahmen aus ökonomischen oder kulturellen Gründen nicht auf HDL zurückgreifen. Ob im Dienste einer geringeren Ungleichheit

aber dann ganz auf Unterstützungspotenziale und die positiven Effekte von HDL verzichtet werden soll, erscheint zumindest diskussionswürdig, vor allem, wenn die Förderung weitgehend budgetneutral umgesetzt werden kann und es sich um formale, existenzsichernde Beschäftigung mit guten Arbeitsbedingungen handelt. Ähnliches gilt auch für Geschlechterungleichheiten, die, wie einige Studien zeigen, unverändert bleiben können, wenn sich durch HDL die Sorge- und Hausarbeitszeit stärker zugunsten von Männern verringert. Weitere mögliche ungewollte Nebeneffekte könnten sein, dass mit einer Ausweitung der Nutzung von HDL auch die Ansprüche von Arbeitgebenden gegenüber Arbeiternehmenden bezüglich Arbeitszeiten und Überstunden steigen, sodass sich Vereinbarkeitskonflikte lediglich auf einem anderen Niveau einpendeln.

Vor dem Hintergrund dieser Einschränkungen und Nebeneffekte erscheint es sinnvoll und diskussionswürdig, HDL als Teil einer umfassenderen gesellschaftlichen Neuorganisation von Care-Arbeit zu denken, in deren Mittelpunkt eine Aufwertung und Anerkennung von Care-Arbeit als existenzielle gesamtgesellschaftliche Aufgabe steht, die für die kollektive Wohlfahrt zentral ist. Über HDL hinaus wäre in diesem Zusammenhang beispielsweise über ergänzende und flankierende Angebote und Maßnahmen der Entlastung und besseren Vereinbarkeit für Haushalte nachzudenken, etwa die Flexibilisierung und Regulierung von Arbeitszeiten, Arbeitswegverkürzungen durch Homeoffice-Optionen, die Einführung von Arbeitszeitkonten und Familienarbeitszeiten, die gegenüber Arbeitgeber*innen durchgesetzt werden können und die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sichern. Im Zuge dieser Neubewertung wäre mit der Zeit auch ein normativer Wandel zu erwarten, der sowohl die geschlechtsunabhängige Beteiligung an unbezahlter Care-Arbeit normalisiert als auch die Bereitschaft erhöht, als Kollektiv Kosten für die entgeltliche Bereitstellung von Care zu tragen.

7 Fazit

Ziel der vorliegenden Studie war es, einen Überblick über Determinanten und Konsequenzen der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen in Deutschland und im internationalen Vergleich zu schaffen – mit besonderem Fokus auf die Rolle verschiedener Modelle staatlicher Förderung. Hintergrund sind dabei die gestiegenen Unterstützungsbedarfe für Haushalte infolge des demografischen Wandels und der abnehmenden Anzahl an im Haushalt unentgeltlich zur Verfügung stehenden Care-Arbeiter*innen (etwa durch die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit). Gerade auch die Erfahrungen im Umgang mit der Covid-19-Pandemie haben dabei gezeigt, dass das Ausmaß an geleisteter Care-Arbeit im Haushalt für das Funktionieren der Gesellschaft kaum zu unterschätzen ist. Nicht zuletzt dürften auch im Zuge der Bewältigung ökologischer Herausforderungen und der Energiekrise zusätzliche zeitliche und organisatorische Beanspruchungen auf Haushalte zukommen. Insgesamt zeigen Prognosen auch auf EU-Ebene, dass der HDL-Sektor zu jenen Wirtschaftsbereichen zählt, für die in Zukunft mit den stärksten Wachstumsraten zu rechnen ist. In der

öffentlichen und politischen Debatte wurde die Bedeutung von Care-Arbeit und HDL für die gesellschaftliche Wohlfahrt und Wirtschaft jedoch bislang weitgehend unterschätzt und übersehen.¹⁰⁹

Ziele der staatlichen Förderung umfassen dabei die Unterstützung von Haushalten mit entsprechenden Bedarfen, die weitere Erhöhung der Erwerbspartizipation von Frauen und damit des Fachkräfteangebots durch die Entlastung von Care-Aufgaben sowie die Schaffung neuer formaler Beschäftigung im HDL-Bereich. Die Analyse der Nachfragesituation in Deutschland zeigt allerdings, dass Nachfragehemmungen bestehen und neben sozioökonomischen auch soziokulturellen Gründen bestimmen, inwieweit Haushalte tatsächlich auf externe Dienstleistungen zurückgreifen. Für die Ausschöpfung des Nachfragepotenzials spielen damit nicht nur die Finanzierbarkeit, sondern u. a. auch Qualität, Vertrauenswürdigkeit und Professionalität der Dienstleistungen eine zentrale Rolle.

In der Zusammenschau erweisen sich bestimmte Modelle staatlicher Förderung von HDL als gut geeignet, die politisch postulierten Ziele zu erreichen. Eine wesentliche Herausforderung stellt dabei die Schaffung flächendeckender, bezahlbarer und qualitätsgesicherter Angebote dar, die gleichzeitig eine sozialversicherte und existenzsichernde Beschäftigung für die Dienstleister*innen ermöglichen. Mit den in Deutschland bislang verfolgten Maßnahmen, die die Ausweitung des Dienstleistungssektors vor allem nur über eine Absenkung der Arbeitskosten („Schlanker Staat“) anstrebten, konnten diese Ziele bislang nicht zufriedenstellend umgesetzt werden – die Ausweitung von HDL erfolgte vor allem im Bereich der Schwarzarbeit und prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Meier-Gräwe 2020; Bundesregierung 2017)¹¹. Dagegen könnten insbesondere die geplanten und beschriebenen staatlichen Zuschuss- bzw. Gutschein-Modelle ein effektiver Weg sein, wenn beispielsweise deren Vergabe sowohl an qualitätsgesicherte Angebote als auch an die Einhaltung arbeitsrechtlicher und professioneller Vorgaben geknüpft wird, wie das Länderbeispiel Belgien zeigt. Um angemeldete und legale Beschäftigungsverhältnisse langfristig zu fördern, erscheint dabei vor allem eine dreiseitige vertragliche Ausgestaltung unter Einbezug von zertifizierten Dienstleistungsunternehmen vorteilhaft (Bundesregierung 2017, S. 116; OECD 2021). Modelle, die auf (Schein-)Selbstständigkeit beruhen eignen sich hier für nicht. Daher wäre z. B. über Vorschläge zur Etablierung von Zertifizierungssystemen nachzudenken, in denen oben genannte Standards transparent geregelt und kontrolliert werden können (z. B. über Zertifizierungsstellen, die von Sozialpartnern und öffentlichen Stellen gemeinsam getragen werden, u. a. DGB 2020; Stiftung Diakonie 2019).

¹⁰ So zeigen etwa Berechnungen des Statistischen Bundesamts auf Grundlage von Schattenpreisen, dass die Bruttowertschöpfung der Haushaltsproduktion 2013 mit 987 Mio. € deutlich über der im Produzierenden Gewerbe (769 Mrd. €) lag (Schwarz/Schwahn 2016, S. 46).

¹¹ So wird im Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung herausgestellt, dass die Ratifikation des Übereinkommens 189 „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Übereinkommen) durch die Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2013 nicht als Anlass genutzt wurde, um spezifische gesetzgeberische Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituationen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen zu unternehmen (Bundesregierung 2017, S. 116).

In diesen Prozess ist auch die zunehmende Zahl internetbasierter Plattformen einzubinden, um auch hier die Standards guter und legaler Arbeit zu sichern.

Dabei ist auch auf eine ausreichende Höhe der Subventionierungen zu achten, gerade wenn breite Bevölkerungsschichten Nutznießerinnen der Dienstleistungen sein sollen, wobei hier bedarfsangepasste Staffelungen effektiv sein könnten. Eine breite Förderung geht natürlich auch mit einer entsprechenden Belastung des Staatshaushalts einher. Allerdings zeigen Beispiele anderer Länder und fiktive Modellrechnungen für Deutschland, dass die Umsetzung budgetneutral sein kann bzw. positive Wohlfahrtseffekte überwiegen, wenn Mehreinnahmen bei der Steuer und den Sozialversicherungen sowie weitere indirekte Einnahmen durch kollektive Wohlfahrtseffekte sowohl im Staatshaushalt als auch in den Haushalten berücksichtigt werden: insgesamt werden neue Arbeitsplätze geschaffen, das Fachkräftepotenzial gesteigert und damit insgesamt die Wertschöpfung erhöht. Um jedoch ein flächendeckendes Angebot – etwa auch in ländlichen Regionen – sicherzustellen, bedarf es zusätzlich auch der Förderung betrieblicher Neugründungen. Vorgeschlagen wird auch die Unterstützung bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften, bei Organisation, Management, Verwaltung (in kleineren Unternehmen) sowie beim Aufbau von Kooperationen zwischen Unternehmen im HDL-Bereich und mit Arbeitgeber*innen im Rahmen personalpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen (Stiftung Diakonie 2019). Angebotslücken könnten zum Teil auch durch die erwartbare zunehmende Anzahl an Migrant*innen gedeckt werden. Hält man an dem Ziel sozialversicherter und existenzsichernder Beschäftigung fest, müsste dies jedoch durch entsprechende arbeits- und aufenthaltsrechtliche Maßnahmen flankiert werden.

Aus Perspektive der Geschlechter- und sozialen Ungleichheit bleibt anzumerken, dass eine geschlechter- und sozial gerechte Entlastung der Haushalte und die nachhaltige Ausschöpfung weiblichen Erwerbspotenzials als Teil einer politischen Gesamtstrategie zu denken ist, die neben der breiten Förderung von HDL auch weitere Aspekte einbezieht, wie z. B. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten sowie (vorübergehende, bedarfs- und lebenslauforientierte) Arbeitszeitverkürzungen („Familienarbeitszeit“), die Vereinbarkeiten erleichtern, ohne die Sorgeverantwortung vorrangig wieder an die Frauen zurückzugeben¹². Grundlage einer solcher Strategie müsste die Anerkennung der existenziellen Notwendigkeit von Care-Arbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe sein und ihr Heraustreten aus der gesellschaftlichen Marginalisierung. Der Ausbau und die staatliche Förderung von HDL als reguläre, professionalisierte Beschäftigung könnte in dieser Gesamtstrategie ein wichtiges Signal und wesentlicher Baustein sein.

¹² Siehe hierzu auch etwa Überlegungen eines familienfreundlich gemischten Betreuungsarrangements in der Altenpflege nach schwedischem Vorbild, das vom (in Deutschland vorherrschenden) Primat informeller, familienbasierter Pflege abrückt. Dieses sieht die Umstellung vom „familienbasierten“ auf ein „servicebasiertes“ Pflegesystem mit entsprechenden öffentlichen Finanzierungsanteilen vor, in dem vorrangig professionelle Pflege durch informelle Pflege ergänzt wird und so die Arbeitsmarktchancen informell pflegender Frauen aufrechterhält (Bundesregierung 2017, S. 108ff.).

Literatur

- Ad-PHS (2020a):** Country Report Belgium,
https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/08/country-report-belgium_en.pdf
- Ad-PHS (2020b):** Country Report France,
https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/08/country-report-france_en.pdf
- Ad-PHS (2020c):** Country Report Sweden,
https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/08/country-report-sweden_en.pdf
- Altintas, E./Sullivan, O. (2016):** Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework, in: *Demographic Research* 35, S. 455–470
- Andringa, W./Nieuwenhuis, R./van Gerven, M. (2015):** Women's working hours: The interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries, in: *International Journal of Sociology and Social Policy* 35 (9/10), S. 582–599
- Barone, G./Mocetti, S. (2011):** With a little help from abroad: the effect of low-skilled immigration on the female labour supply, in: *Labour Economics* 18 (5), S. 664–675
- Baxter, J./Hewitt, B./Western, M. (2009):** Who uses paid domestic labor in Australia? Choice and constraint in hiring household help, in: *Feminist Economics* 15 (1), S. 1–26
- Becker, G. S. (1991):** *A Treatise on the Family: Enlarged Edition*, Cambridge
- Bellante, D./Foster, A. C. (1984):** Working Wives and Expenditure on Services, in: *Journal of Consumer Research* 11 (2), S. 700–707
- Bergmann, J. (2011):** *Ökonomisierung des Privaten? Aspekte von Autonomie und Wandel der häuslichen Privatheit*, Wiesbaden
- Bianchi, M./Milkie, M. A./Sayer, L. C./Robinson, J. P. (2000):** Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor, in: *Social forces* 79 (1), S. 191–228
- Bittman, M./England, P./Sayer, L./Folbre, N./Matheson, G. (2003):** When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work, in: *American Journal of Sociology* 109 (1), S. 186–214
- Bittman, M./Matheson, G./Meagher, G. (1999):** The Changing Boundary between Home and Market: Australian Trends in Outsourcing Domestic Labour, in: *Work, Employment and Society* 13 (2), S. 249–273
- Blood, R. O./Wolfe, D. M. (1960):** *Husbands and wives: The dynamics of married living*, Glencoe

- Bock, G./Duden, B. (1976):** Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. Frauen und Wissenschaft, in: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, 2, S. 118–199
- Boll, C./Lagemann, A. (2019):** Public childcare and maternal employment—New evidence for Germany in: Labour 33 (2), S. 212–239
- Borck, R. (2010):** Kinderbetreuung, Fertilität und Frauenerwerbstätigkeit, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 79 (3), S. 169–180
- Brandon, P. D. (1999):** Income-Pooling Arrangements, Economic Constraints, and Married Mothers' Child Care Choices, in: Journal of Family Issues 20 (3), S. 350–370
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home,** in: American Journal of Sociology 100 (3), S. 652–688
- Bröcheler, M. (2015):** Privathaushalte als Arbeitgeber und Nutzer von haushaltsnahen Dienstleistungen, in: Hauswirtschaft und Wissenschaft (4), S. 187–191
- Bundesagentur für Arbeit (2022):** Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, Juli 2022
- Bundesministerium der Justiz (2009):** Einkommenssteuergesetz (EStG): § 35a Steuerermäßigung bei Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen, https://www.gesetze-im-internet.de/estg/__35a.html
- Bundesregierung (2017):** Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
- Bundesregierung (2018):** Koalitionsvertrag der 19. Wahlperiode des Bundestages
- Bundesregierung (2021):** Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP
- Calleman, C. (2015a):** Clean Homes on Dirty Conditions? – Regulation and Working Conditions in the Domestic Work Sector in Sweden, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 129–149, London
- Calleman, C. (2015b):** Clean Homes on Dirty Conditions? Regulation and Working Conditions in the Domestic Work Sector in Sweden, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 129–149, London

- Cancedda, A. (2001):** Employment in household services, Office for Official Publications of the European Communities
- Carbonnier, C. (2015):** Job Creation, Public Cost and the Distributive Profile of Tax Allowances for Household Services in France, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 262–283, London
- Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.) (2015):** The Political Economy of Household Services in Europe, London
- Cohen, P. N. (1998):** Replacing Housework in the Service Economy: Gender, Class, and Race-Ethnicity in Service Spending in: Gender & Society 12 (2), S. 219–231
- Coverman, S. (1985):** Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor, in: The Sociological Quarterly 26 (1), S. 81–97
- Cox, R. (1997):** Invisible labour: Perceptions of paid domestic work in London, in: Journal of Occupational Science 4 (2), S. 62–67
- Craig, L./Baxter, J. (2016):** Domestic Outsourcing, Housework Shares and Subjective Time Pressure: Gender Differences in the Correlates of Hiring Help, in: Social Indicators Research 125 (1), S. 271–288
- Craig, L./Perales, F./Vidal, S./Baxter, J. (2016):** Domestic Outsourcing, Housework Time, and Subjective Time Pressure: New Insights From Longitudinal Data, in: Journal of Marriage and Family 78 (5), S. 1224–1236
- Desiere, S./Goesaert, T. (2019):** The employment effects of the Belgian service voucher scheme. Centre for Sociological Research, Social Policy & Social Work: SPSW Working Paper Series Ce-So/SPSW/2019-07
- Devetter, F.-X. (2017):** Changes in Demand for Paid Domestic Help, in: Régnier-Loilier, A. (Hrsg.): A Longitudinal Approach to Family Trajectories in France. The Generations and Gender Survey, INED Population Studies 7, S. 217–236, Basel
- DGB (2020):** Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen – dringende gesellschaftspolitische Aufgabe, in: Arbeitsmarkt aktuell Nr. 8, Dezember 2020
- DGCIS (2011):** Étude sur les services à la personne dans sept pays européens: Rapport final. French Directorate General for Trade, Industry and Services (DGCIS)
- Diener, K./Susanne, G./Schreyer, F./Stephan, G./Lenhart, J./Nisic, N./Stöhr, J. (2015):** Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung: Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht Nr.7/2015

EFSI (2018): PHS Industry Monitor: Statistical Overview of the personal and household services sector in the European Union

Eichhorst, W./Tobsch, V. (2008): Familienunterstützende Dienstleistungen: Internationale Benchmarking-Studie. Institute of Labor Economics: IZA Research Report Nr. 17, Februar 2008

Enste, D. (2019): Haushaltshilfe: Keine Entlastung in Sicht. Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Kurzbericht Nr. 42, Juli 2019

European Commission (2012): Commission staff working document on exploiting the employment potential of PHS, SWD (2012) 95 final, April 2012

European Commission (2014): Special Eurobarometer 402: Undeclared Work in the European Union

Farvaque, N. (2013): Developing personal and household services in the EU. A focus on housework activities. Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No VT/2012/026

Farvaque, N. (2015): Thematic review on personal and household services. European Commission. Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Feyrer, J./Sacerdote, B./Stern, A. D. (2008): Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations, in: Journal of Economic Perspectives 22 (3), S. 3–22

Forlani, E./Lodigiani, E./Mendolicchio, C. (2015): Impact of low-skilled immigration on female labour supply, in: The Scandinavian Journal of Economics 117 (2), S. 452–492

Forlani, E./Lodigiani, E./Mendolicchio, C./Trübswetter, P. (2018): Migrantinnen und Haushaltsdienstleistungen: Zuwanderung beeinflusst das Arbeitsangebot der einheimischen Frauen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 3/2018

Friese, M. (2015): Professionalisierung von Care Work. Innovationen zur personenbezogenen Berufsbildung und Lehramtsausbildung, in: Meier-Gräwe, U. (Hrsg.) Die Arbeit des Alltags, S. 57–86, Wiesbaden

Geissler, B. (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt: Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit, in: Gather, C./Geissler, B./Rerrich, M. S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt: Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Forum Frauenforschung Band 15, S. 30–49, Münster

Gereke, J./Schaub, M./Baldassarri, D. (2018): Ethnic diversity, poverty and social trust in Germany: Evidence from a behavioral measure of trust, in: PloS one 13 (7), e0199834

Gershuny, J. (2004): Domestic equipment does not increase domestic work: a response to Bittman, Rice and Wajcman, in: The British Journal of Sociology 55 (3), S. 425–431

- Gonalons-Pons, P. (2015):** Gender and Class Housework Inequalities in the Era of Outsourcing Hiring Domestic Work in Spain, in: *Social Science Research* 52, S. 208–218
- Graf, N./Köppl-Turyna, M. (2020):** Längere Öffnungszeiten in der Kinderbetreuung: Effizienzpotenziale nutzen, Leistungen verbessern! Institute for Economic Research: Policy Note Nr. 44
- Greenstein, T. N. (2000):** Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension, in: *Journal of Marriage and Family* 62 (2), S. 322–335
- Gregson, N./Lowe, M. (1994):** Servicing the middle classes: Class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain. *International studies of women and place series*, London
- Gronau, R. (1977):** Leisure, Home Production, and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited, in: *Journal of Political Economy* 85 (6), S. 1099–1123
- Guiraudon, V./Ledoux, C. (2015):** The Politics of Tax Exemptions for Household Services in France, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): *The Political Economy of Household Services in Europe*, S. 39–59, London
- Gupta, S. (2006):** Her money, her time: Women’s earnings and their housework hours, in: *Social Science Research* 35 (4), S. 975–999
- Haldén, K./Stenberg, A. (2014):** The Relationship between Hours of Domestic Services and Female Earnings: Panel Register Data Evidence from a Reform. Institute of Labor Economics: IZA Discussion Papers Nr. 8675, S. 120–133
- Hank, K. (1998):** Die Beschäftigung von Putz- und Haushaltshilfen in Deutschland und ihr Effekt auf das Arbeitsangebot von Frauen, in: *Zeitschrift für Familienforschung* 10 (3), S. 29–48
- Hank, K. (2001):** The employment of domestic help and women’s labor force participation in western Germany, in: *Schmollers Jahrbuch* 121 (1), S. 105–121
- Hanson, L./Ooms, T. (1991):** The economic costs and rewards of two-earner, two-parent families in: *Journal of Marriage and Family* 53 (3), S. 622–634
- He, G./Wu, X. (2019):** Foreign domestic helpers hiring and women’s labor supply in Hong Kong, in: *Chinese Sociological Review* 51 (4), S. 397–420
- Hiilamo, H. (2015):** The Politics of Domestic Outsourcing in Finland and Sweden, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): *The Political Economy of Household Services in Europe*, S. 82–101, London
- Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschoff, K. (2020):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): WSI Report No. 56
- ILO (2016):** Formalizing domestic work. International Labour Office: Domestic Work Policy Brief 10

- Jany-Catrice, F. (2015):** Creating a 'Personal Services' Sector in France, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 60–81, London
- Jürgens, K. (2018):** Arbeit und Leben, in: Handbuch Arbeitssoziologie, Band 2: Akteure und Institutionen, Wiesbaden
- Kan, M. Y./Pudney, P. (2008):** 2. Measurement error in stylized and diary data on time use, in: Sociological Methodology 38 (1), S. 101–132
- Killewald, A. (2011):** Opting Out and Buying Out: Wives' Earnings and Housework Time, in: Journal of Marriage and Family 73 (2), S. 459–471
- Kim, C. (1989):** Working wives' time-saving tendencies: Durable ownership, convenience food consumption, and meal purchases, in: Journal of Economic Psychology, 10 (3), S. 391–409
- Kirchmann, A./Koch, A./Kusche, M./Reiner, M. (2019):** Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen, Studie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e. V.: IAW Policy Report Nr. 17
- Kirchmann, A./Reiner, M. (2019):** Wissenschaftliche Begleitforschung und Evaluation des Modellprojekts „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“: Ergebnisse der Evaluation, Bilanzveranstaltung, Vortrag, 11. Juli 2019
- Klünder, N. (2017):** Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung
- Klünder, N./Meier-Gräwe, U. (2018):** Caring, Cooking, Cleaning – repräsentative Zeitverwendungsmuster von Eltern in Paarbeziehungen, in: Zeitschrift für Familienforschung 30 (9–28)
- Kocher, E./Beyer, T./Blome, E./Bonin, H./Klammer, U./Meier-Gräwe, U./Rainer, H./Rixen, S./Schildmann, C./Wippermann, C. u.a. (2017):** Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
- Kompetenzzentrum PQHD (Hrsg.) (2015):** Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen – Band 1. Expertisen für das Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen
- Leduc, E./Tojerow, I. (2020):** Subsidizing domestic services as a tool to fight unemployment: Effectiveness and hidden costs. Institute of Labor Economics: IZA DP Nr. 13544
- Lens, D./Marx, I./Oslejšová, J./Mussche, N. (2021):** Can we steer clear of precariousness in domestic service work? Exploring labour market pathways of Belgian Service Voucher workers. Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck: Working Paper Nr. 21/06, Juni 2021
- Lundberg, S./Pollak, R. A. (1996):** Bargaining and distribution in marriage, in: Journal of Economic Perspectives 10 (4), S. 139–158

- Lutz, H. (2007):** Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung, Opladen
- Lutz, H. (2011):** The New Maids: Transnational Women and the Care Economy (1st ed.), Zed Books
- von der Malsburg, A. von/Isfort, M. (2014):** Haushaltsnahe Dienstleistungen durch Migrantinnen in Familien mit Pflegebedürftigkeit: 24 Stunden verfügbar – Private Pflege in Deutschland, WISO direct, Juni 2014
- Manoudi, A./Weber, T./Scott, D./Woodall, J. H. (2018):** An analysis of Personal and Household Services to support work life balance for working parents and carers, Synthesis Report ECE Thematic Review 2018, April 2018
- Marx, I./Vandelannoote, D. (2015):** Matthew Runs Amok: The Belgian Service Voucher Scheme, in: Morel, N./Carbonnier, C. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe. Work and Welfare in Europe, S. 197–220, London
- Meier-Gräwe, U. (2015):** Die Arbeit des Alltags – Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen, in: Meier-Gräwe, U. (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags: Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung, S. 1–36, Wiesbaden
- Meier-Gräwe, U. (2018):** Raus aus dem Schwarzmarkt: Wie subventionierte Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen sozial- und familienpolitisch wirken können, in: Friese, M. (Hrsg.): Reformprojekt Care Work: Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung, S. 207ff., Bielefeld
- Meier-Gräwe, U. (2019):** Das Modellprojekt als Baustein auf dem Weg zu mehr Gleichstellung: Input auf der Bilanzveranstaltung des Modellprojekts „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“, Schwäbisch-Gmünd, 11. Juli 2019
- Meier-Gräwe, U. (2020):** Zukunftsperspektiven haushaltsnaher Dienstleistungen jenseits von Schwarzarbeit und Prekarität, Marburg
- Michael, R. T./Becker, G. S. (1973):** On the New Theory of Consumer Behavior, in: The Swedish Journal of Economics, 75 (4), S. 378–396
- Morel, N./Carbonnier, C. (2015):** Taking the Low Road: The Political Economy of Household Services in Europe, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 1–36, London
- Müller, K.-U./Wrohlich, K. (2020):** Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare, in: Labour Economics 62, 101776
- Nisic, N. (2018):** Die Auslagerung familiärer Sorgearbeit als Vertrauensproblem – Eine wirtschaftssoziologische Betrachtung der Nachfrage nach Haushaltshilfen und Kinderbetreuung, in: Zeitschrift für Soziologie 47 (4), S. 219–239

- Nisic, N./Molitor, F./Trübner, M. (2022):** A Matter of Quality? Experimental Evidence on Preferences and Willingness to Pay for Domestic Services. Gutenberg School of Management and Economics, Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Working Papers No. 2209
- Nyberg, A. (2015):** The Swedish RUT Reduction – Subsidy of Formal Employment or of High-Income Earners' Leisure Time?, in: Carbonnier, C./Morel, N. (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe, S. 221–241, London
- OECD (2021):** Bringing Household Services Out of the Shadows
- OECD (2022):** Mit der globalen Erholung von der Coronakrise steigt auch die Besteuerung der Arbeit wieder an
- Oropesa, R. S. (1993):** Using the Service Economy to Relieve the Double Burden: Female Labor Force Participation and Service Purchases, in: Journal of Family Issues 14 (3), S. 438–473
- Ott, N. (1992):** Intrafamily bargaining and household decisions. Teilw. zugl.: Bielefeld, Univ., Diss., 1989 u.d.T.: Ott, N.: Haushaltsökonomie und innerfamiliäre Arbeitsteilung. Microeconomic studies, Wiesbaden
- Phipps: A./Burton, P. S. (1998):** What's Mine is Yours? The Influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure, in: Economica 65 (260), S. 599–613
- Ramos Martin, N./Muñoz Ruiz, A. B. (2020):** Overview Comparative Report: Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector, PHS-QUALITY Project, VS/2018/0041
- Raz-Yurovich/Marx, I. (2018):** What does state-subsidized outsourcing of domestic work do for women's employment? The Belgian service voucher scheme, in: Journal of European Social Policy 28 (2), S. 104–115
- Raz-Yurovich, L./Marx, I. (2019):** Outsourcing Housework and Highly Skilled Women's Labour Force Participation – An Analysis of a Policy Intervention, in: European Sociological Review 35 (2), S. 205–224
- Raz-Yurovich, L. (2014). A transaction cost approach to outsourcing by households,** in: Population and Development Review 40 (2), S. 293–309
- de Ruijter, E./Treas, J. K./Cohen, P. N. (2005):** Outsourcing the Gender Factory: Living Arrangements and Service Expenditures on Female and Male Tasks, in: Social forces 84 (1), S. 305–322
- de Ruijter, E./van der Lippe, T. (2009):** Getting outside help: How trust problems explain household differences in domestic outsourcing in the Netherlands, in: Journal of Family Issues 30 (1), S. 3–27
- de Ruijter, E./van der Lippe, T./Raub, W. (2003):** Trust Problems in Household Outsourcing, in: Rationality and Society 15 (4), S. 473–507

- Schier, M./Jurczyk, K. (2008):** „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid (Familienforschung 2008/1), S. 9–18
- Schneider, D./Hastings, O. P. (2017):** Income Inequality and Household Labor, in: Social forces 96 (2), S. 481–506
- Schupp, J./Spieß, C. K./Wagner, G. G. (2007):** Familienbezogene Dienstleistungen stärker an den Familien ausrichten., in: Dilger, A./Gerlach, I./Schneider, H, (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik: Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 187–205, Wiesbaden
- Schwarz, N./Schwahn, F. (2016):** Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. Bewertung und Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Größen. Statistisches Bundesamt, WISTA 2/2016
- Shire, K. A./Schnell, R./Noack, M. (2017):** Determinants of outsourcing domestic labour in conservative welfare states: Resources and market dynamics in Germany. Institut für Soziologie Universität Duisburg-Essen: Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung Nr. 2017-04
- Soberon-Ferrer, H./Dardis, R. (1991):** Determinants of Household Expenditures for Services, in: Journal of Consumer Research 17 (4), S. 385–397
- Sojka, Ewa (2012):** Haushaltsnahe Dienstleistungen., in: Bartelheimer, P./Fromm, S./Kädtler, J. (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland: Teilhabe im Umbruch Zweiter Bericht. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 633–658, Wiesbaden
- Stiftung Diakonie (2019):** Modellprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“, Abschlussbericht
- Sullivan, O./Gershuny, J. (2013):** Domestic outsourcing and multitasking: How much do they really contribute?, in: Social Science Research 42 (5), S. 1311–1324
- Thiessen, B. (2002):** Bezahlte Hausarbeit: Biografische Befunde zur Gestaltung von Arbeits-Beziehungen im Privaten, in: Gather, C./Geissler, B./Rerrich, M. S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt: Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Forum Frauenforschung Band 15, S. 140–152, Münster
- Tijdens, K. G./van der Lippe, A. G./de Ruiter, E. (2003):** Working women's choices for domestic help: the effects of financial and time resources. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies: AIAS Working Papers Nr. 17, Oktober 2003
- van der Lippe, T./Tijdens, K./de Ruijter, E. (2004):** Outsourcing of Domestic Tasks and Time-saving Effects, in: Journal of Family Issues 25 (2), S. 216–240
- West, C./Zimmerman, D. H. (1987):** Doing Gender, in: Gender & Society 1 (2), S. 125–151

Williams, C. C. (2018): Elements of a preventive approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns, European Commission, Mai 2018

Williamson, O. E. (1981): The economics of organization: The transaction cost approach, in: American Journal of Sociology 87 (3), S. 548–577

Windebank, J. (2007): Outsourcing women's domestic labour: the Chèque Emploi-Service Universel in France, in: Journal of European Social Policy 17 (3), S. 257–270

Windebank, J. (2010): Barriers to outsourcing domestic chores in dual-earner households, in: International Journal of Sociology and Social Policy 30 (7/8), S. 387–398

Zick, C. D./McCullough, J./Smith, K. R. (1996): Trade-Offs Between Purchased Services and Time in Single- Parent and Two-Parent Families, in: Journal of Consumer Affairs 30 (1), S. 1-23

Impressum

In der Reihe „WSI Study“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

**Diese und andere Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung
finden Sie als pdf-Datei unter www.boeckler.de**

Autor*innen:

Prof. Dr. Natascha Nisic
Institut für Soziologie, Arbeitsbereich Soziologie und Methoden der quantitativen Sozialforschung,
Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

Friederike Molitor
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Johannes Gutenberg Universität Mainz

Ansprechpartnerin WSI:
PD Dr. Karin Schulze Buschoff
karin-schulze-buschoff@boeckler.de

Herausgeber

WSI der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
wsi@boeckler.de

Study (Internet) ISSN 2367-0827