



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

SOC/508
Familiendienstleistungen

Brüssel, den 16. Oktober 2014

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
zum Thema

**Entwicklung von Familiendienstleistungen zur Förderung der Beschäftigungsquote und der
Geschlechtergleichstellung im Beruf**
(Initiativstellungnahme)

Berichterstatte^rin: **Béatrice OUIN**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 26. Februar 2014, gemäß Artikel 29 Absatz 2 der Geschäftsordnung eine Initiativstellungnahme zu folgendem Thema zu erarbeiten:

Entwicklung von Familiendienstleistungen zur Förderung der Beschäftigungsquote und der Geschlechtergleichstellung im Beruf.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 30. September 2014 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 502. Plenartagung am 15./16. Oktober 2014 (Sitzung vom 16. Oktober) mit 141 gegen 17 Stimmen bei 16 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

*

* *

1. Empfehlungen

1.1 An die Europäische Union:

- Förderung des Austauschs bewährter Verfahrensweisen, Verbesserung der Kenntnis der Statistiken,
- Aufstellung einer Reihe von Empfehlungen für die Sozialpartner auf der Grundlage eines geschlechtsneutralen Vergleichs der Arbeitsplätze,
- Einführung eines Innovationspreises für das Unternehmertum im Bereich der Familiendienstleistungen,
- Förderung der sozialen Innovation bei der Entwicklung von Familiendienstleistungen unabhängig von der Form dieser Dienstleistungen.

1.2 An die Mitgliedstaaten:

- Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 189,
- Herausführung aus der Schwarzarbeit mithilfe steuerlicher Beihilfen und einfacher Meldesysteme, um die Haushaltsbeschäftigung anderen Beschäftigungsverhältnissen gleichzustellen,
- Bekämpfung von Stereotypen im Hinblick auf eine gemischtgeschlechtliche Erbringung von Pflögetätigkeiten und Hausarbeit,
- Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Förderung der Entstehung und Entwicklung einer professionellen Branche für Familiendienstleistungen im Einklang mit den Besonderheiten und kulturellen Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten,
- Abbau der rechtlichen Schranken, die derzeit eine angemeldete Beschäftigung direkt durch die Familien erheblich erschweren.

1.3 **An die Sozialpartner:**

- Anerkennung von Abschlüssen und Befähigungsnachweisen und Anrechnung von durch Beschäftigung in Privathaushalten erworbenen Erfahrungen,
- Aushandlung von Tarifverträgen und Systemen der beruflichen Einstufung unter Berücksichtigung sämtlicher – auch psychologischer und zwischenmenschlicher – Kompetenzen.

1.3.1 **An die Unternehmer:**

- Gründung von Unternehmen und Genossenschaften, die Familiendienstleistungen anbieten und einen Arbeitnehmerstatus für die Beschäftigten schaffen.

1.3.2 **An die Gewerkschaften, die Arbeitgeberorganisationen und die Betriebsräte:**

- Förderung eines positiven Bildes von Familiendienstleistungen und Aufwertung der Arbeit in diesen Bereichen,
- Förderung der Ausbildung der betroffenen Personen und Bescheinigung erworbener Kenntnisse,
- Einleitung von Maßnahmen zur Schaffung und Umsetzung von Strukturen für die Zusammenfassung und Organisation von Familiendienstleistungen, wobei Traditionen und bestehende Unterschiede zwischen den Ländern berücksichtigt werden müssen,
- Organisation der Vertretung der Hausangestellten und ihrer Arbeitgeber,
- im Rahmen der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung beschäftigungswirksame Dienstleistungen sowie eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen fordern, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle zu ermöglichen.

2. **Hintergrund**

- 2.1 Gegenstand dieser Stellungnahme sind ausschließlich Dienstleistungen und Tätigkeiten, die in privaten Haushalten erbracht bzw. verrichtet werden, und keine sonstigen familienbezogenen Dienstleistungen wie Kinderkrippen, Altenheime, Schulkantinen, Kinderhorte usw. Die Entwicklung und Professionalisierung dieser Hausarbeit ist für die Gleichstellung im Erwerbsleben von strategischer Bedeutung, da es in erster Linie Frauen sind, die diese Arbeit leisten bzw. auf Betreuungsdienste für Kinder oder ältere Menschen und Wohnungsinstandhaltungsdienste angewiesen sind, um mit den Männern beruflich gleichgestellt zu sein. Diese Dienste kommen Einzelnen und der ganzen Gesellschaft zugute. Sie sind beschäftigungswirksam, erfüllen Bedürfnisse einer alternden Gesellschaft, erleichtern die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, erhöhen die Lebensqualität, verbessern die soziale Inklusion und erleichtern es älteren Menschen, in ihrer eigenen Wohnung zu bleiben.

- 2.2 In Verbindung mit den Familiendienstleistungen sind drei große Bereiche zu unterscheiden: Instandhaltung von Wohnungen, Kinderbetreuung und die Betreuung kranker, schwerbehinderter und alter Menschen. Eine Unterscheidung zwischen diesen Bereichen ist insofern zweckmäßig, als teilweise unterschiedliche, aber häufig miteinander verbundene Kompetenzen und Qualifikationen gefordert sind und sich die institutionellen und organisatorischen Strukturen für die einzelnen Bereiche oder Dienste je nach Land unterscheiden. Daher sind auch die Bedingungen, der Status ebenso wie die Wahrnehmung der Personen, die diese Dienste anbieten, sehr verschieden.
- 2.3 Ein Großteil der delegierten Familienarbeit wird gegenwärtig in Form von Schwarzarbeit erbracht, was sowohl für die Schwarzarbeiter als auch für die Familien und den Staat nachteilig ist.
- 2.4 Zur Entwicklung der Familiendienstleistungen müssen Maßnahmen für ihre Aufwertung ergriffen und herkömmlichen Denkmustern entgegengewirkt werden, aufgrund derer diese Arbeiten, die noch stets unentgeltlich von den Hausfrauen erbracht werden, immer noch als anspruchslose Tätigkeit gelten.
- 2.5 Die Anerkennung dieser informellen Arbeiten, ihre Professionalisierung als echte Berufstätigkeit mit entsprechenden Arbeitsverträgen, Bildungsmaßnahmen, Sozialschutz, Aufstiegsmöglichkeiten und den gleichen Rechten wie andere Arbeitnehmer sind die Voraussetzungen für die Entwicklung von Familiendienstleistungen.
- 2.6 Der EWSA hat bereits konkrete Empfehlungen zur Entwicklung der personenbezogenen Dienstleistungsbranche¹, zur Professionalisierung der Hausarbeit², zur Bekämpfung von Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit³ und zu den Auswirkungen von Sozialinvestitionen⁴ abgegeben, die in dieser Stellungnahme nur am Rande erwähnt werden.
- 2.7 Zu den Zielen der Strategie Europa 2020 gehört, dass 75% der (männlichen und weiblichen) Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren in Arbeit stehen. Einem Anstieg der Erwerbsquote von Frauen steht u.a. jedoch die Frage der familiären Pflichten entgegen. Das Ziel der beruflichen Gleichstellung wird dadurch behindert, dass sich die Männer zu wenig an diesen familiären Pflichten beteiligen. Die Umsetzung der Strategie wird durch die Sparmaßnahmen erschwert, die zu Kürzungen der öffentlichen Ausgaben für Pflege- und Betreuungsdienste führen, in denen weitgehend Frauen beschäftigt sind, was zu einer Zunahme der Pflege- und Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie führt. Durch diese verringerte Bereitstellung von Pflege- und Betreuungsinfrastrukturen in vielen Mitgliedstaaten und die ungleiche Aufteilung

1 [ABl. C 44 vom 15.02.2013, S. 16.](#)

2 [ABl. C 21 vom 21.1.2011, S. 39.](#)

3 [ABl. C 177 vom 11.6.2014, S. 9.](#)

4 [ABl. C 226 vom 16.7.2014, S. 21.](#)

unbezahlter haushaltsbezogener und häuslicher Aufgaben zwischen Frauen und Männern wird das Ziel der beruflichen Gleichstellung behindert.

- 2.8 Die berufliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern lässt sich am Lohngefälle und am überwiegender Frauenanteil in einigen Erwerbszweigen bzw. am überwiegender Männeranteil in anderen ablesen (mangelnde Geschlechterdurchmischung in der Arbeitswelt). Ein Ausbau der Familiendienstleistungen würde zur Erhöhung der Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen sowie zur Förderung des Zugangs zur beruflichen Bildung und zu einer besseren Laufbahntwicklung beitragen, und zwar sowohl bei denjenigen, die diese Dienstleistungen erbringen, als auch bei denjenigen, die sie empfangen.
- 2.9 Die Schaffung familienbezogener Beschäftigungsmöglichkeiten im Haushalt, bei denen die Qualifikationen und Kompetenzen durch höhere Löhne und Gehälter sowie weniger prekäre Arbeitsbedingungen anerkannt werden, würde diese Arbeitsplätze auch für Männer attraktiver machen. Handlungsbedarf besteht auch bei der Erziehung der Kinder, damit sie diese Aufgaben nicht als typische Frauenarbeit wahrnehmen.
- 2.10 Die Entwicklung dieser Dienstleistungen kann zur Schaffung von Millionen von Arbeitsplätzen beitragen. Wenn jede Familie pro Woche eine Stunde Hausarbeit auslagern würde, könnten fast 5,5 Mio. neue Arbeitsplätze entstehen⁵. Auch hier gibt es noch Raum für soziale und technologische Innovationen, zumal mit der Alterung der Bevölkerung und dem Abbau der Sozialleistungen für Familien die Bedürfnisse steigen. In dieser Hinsicht ist es von zentraler Bedeutung, den Schwerpunkt auf die Wahlfreiheit der Haushalte zu legen, um geeignete Wege zu finden, auf diese sich wandelnden Bedürfnisse von Familien einzugehen.

3. Entwicklung der haushaltsnahen und familienunterstützenden Dienste zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

- 3.1 Jede Familie muss ihren Haushalt führen, sich um die Wäsche kümmern, Mahlzeiten zubereiten, Kinder betreuen oder alte bzw. kranke Angehörige unterstützen. Häufig müssen die Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung vorlieb nehmen, um sich um diese Aufgaben zu kümmern, anstatt ihrem erlernten Beruf nachzugehen oder eine Ausbildung zu machen.
- 3.2 Dienste können jedoch nicht spontan in Anspruch genommen werden, da Scheu besteht, Fremde in die Privatwohnung zu lassen, und vor allem weil die Kosten zu hoch sind.
- 3.3 Die Familiendienstleistungen werden heute noch oft von Frauen erbracht, die schlecht bezahlt und häufig nicht angemeldet werden und sich in ungesicherten Arbeitsverhältnissen befinden, darunter auch Migrantinnen, die zum Teil schwarz arbeiten. Die Konzentration von Frauen in Reinigungs-, Pflege- und Erziehungsberufen trägt dazu bei, dass verkrustete

⁵ Europäische Kommission, Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen über die Nutzung des Potenzials von personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleistungen im Haushalt (SWD(2012) 95 vom 18.4.2012, S. 15).

Geschlechterstereotypen weiter verhärtet werden und zur Ausgrenzung von Männern führen können, dass Frauen und Männer ungleich behandelt werden, dass die Bemühungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ins Leere laufen und dass die Frauenarbeit als eine Beschäftigung zweiter Klasse wahrgenommen wird.

- 3.4 Hausangestellte gehen ihrer Tätigkeit im Haus (in Privathaushalten) nach. "Hausangestellte" ist der von der ILO verwendete Begriff, der in einigen Mitgliedstaaten jedoch eine negative Konnotation hat. Da es für diese Arbeit⁶ vielerlei Bezeichnungen wie u.a. familienunterstützende Dienstleistungen, personenbezogene Dienstleistungen, Haushaltshilfe, Pflegekraft, Tagesmutter, Familienhilfskraft, Raumpflegerin gibt, wird die statistische Erfassung erschwert.
- 3.5 Nach Schätzungen der ILO werden in der Europäischen Union 5 Millionen Hausangestellte beschäftigt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Zahl in Wirklichkeit weitaus höher ausfällt, denn allein in Frankreich, wo es mithilfe steuerlicher Beihilfen gelungen ist, diese Arbeitsplätze aus der Schwarzarbeit herauszuholen und somit zu erfassen, werden heute 2 Millionen Hausangestellte gezählt. Für diese Arbeiten werden die Hausangestellten hauptsächlich direkt von der Familie oder dem Begünstigten entlohnt (60-70% des Sektors), ohne Zwischenschaltung eines Mittlers.

4. Hindernisse bei der Entwicklung dieser Dienste

4.1 Gesellschaftlich gering bewertete Beschäftigung

- 4.1.1 Bei der Arbeit, um die es hier geht, vor allem im Bereich der Instandhaltung von Wohnungen, wird häufig noch immer davon ausgegangen, dass man für ihre Ausübung keine besonderen Kenntnisse und Kompetenzen benötigt. Auch wird sie im Allgemeinen als Übergangsbeschäftigung betrachtet (bspw. Au-pair-Beschäftigung) und nicht als Berufsentscheidung.
- 4.1.2 In den meisten Fällen verlangen die Familien weder Abschlüsse noch Bescheinigungen und vertrauen das, was für sie am wertvollsten ist (Kinder, betagte Angehörige, Haustürschlüssel), Personen an, für deren Zuverlässigkeit sie keinen Nachweis haben. Sich in einen fremden Haushalt einfügen, sich an die Bedürfnisse der Familien anpassen – all dies erfordert eine Reihe von unterschätzten und nicht konkret festgelegten psychologischen und fachlichen Kompetenzen.
- 4.1.3 Da diese Aufgaben in der Gesellschaft schlecht angesehen sind, sind es häufig Migrantinnen, die ihre eigenen Kinder und betagten Angehörigen in ihren Heimatländern zurücklassen, um sich in den reichen Ländern um die Kinder und Angehörigen anderer zu kümmern – während

6

Die Hausangestellten wohnen bei ihren Arbeitgebern. Dies ist auch heute noch in bestimmten gut gestellten Familien oder in Botschaften der Fall, doch in der Regel arbeiten die Hausangestellten bei jedem Arbeitgeber bzw. Kunden lediglich ein paar Stunden pro Woche.

die EU von Arbeitslosigkeit geplagt wird. Diese Arbeitnehmer haben häufig ein schwaches Selbstwertgefühl: Sie haben sich diese Beschäftigung, für die sie kaum Anerkennung bekommen, nicht aus freien Stücken ausgesucht. Heutzutage sind die Migrantinnen häufig überqualifiziert, werden aber in einen der wenigen Tätigkeitsbereiche gedrängt, in dem sie überhaupt Arbeit finden können und in dem ihre Rechte als Arbeitnehmer sehr häufig nicht gewährleistet bzw. nicht geachtet werden. Diese Verschwendung von Fähigkeiten und Qualifikationen ist äußerst besorgniserregend, nicht nur für die Migrantinnen selbst, sondern auch für die Gesellschaft, in der sie arbeiten.

4.2 **Eine schlecht bezahlte, prekäre, schlecht geschützte Arbeit**

4.2.1 In diesem Sektor werden unqualifizierte wie auch überqualifizierte Arbeitskräfte von Privatpersonen beschäftigt, die nicht viel bezahlen können, wenn die Mitgliedstaaten keine steuerlichen Beihilfen für diese Branche vorsehen.

4.2.2 Die Arbeit von Personen, die für Familien tätig sind, kann aufgrund von Veränderungen der familiären Umstände unsicher sein. Vor allem wenn sich der Bedarf einer jeden Familie auf lediglich einige Stunden pro Woche beschränkt, sind Haushaltshilfen auf mehrere Arbeitgeber angewiesen, um sich ihren Lebensunterhalt zu sichern, und sind stets auf der Suche nach neuen Arbeitgebern, um jene zu ersetzen, die ihre Dienstleistungen nicht mehr brauchen.

4.2.3 Bis vor kurzem war die Arbeit in Privathaushalten von den internationalen Arbeitsübereinkommen der ILO nicht erfasst. Einen Wandel brachte hier das 2012 angenommene Übereinkommen 189, das jedoch bislang von nur zwei europäischen Ländern ratifiziert worden ist⁷.

4.2.4 Da sie auf Privathaushalte verstreut sind, können sich Hausangestellte kaum gewerkschaftlich organisieren. Meistens sind sie auch gar nicht daran interessiert. Ihre Forderungen und Interessen würden jedoch besser anerkannt, wenn sie von starken Gewerkschaften unterstützt und verteidigt würden. Sie können ihre Rechte kaum einfordern, da sie gegenüber den Familien, für die sie arbeiten, auf sich allein gestellt sind. Die Situation ist noch schwieriger, wenn sie Opfer von Menschenhandel sind, die der Landessprache kaum mächtig sind und keinen Zugang zu gültigen Aufenthaltspapieren haben.

4.2.5 Indes gibt es immer mehr Beispiele für Pläne zur Strukturierung dieses Sektors innerhalb der Mitgliedstaaten, die mit unterschiedlichem Tempo und unterschiedlicher Reichweite voranschreiten. Sie ermöglichen die Förderung und Entwicklung eines gesonderten Wirtschaftszweigs mitsamt der Aushandlung von Tarifverträgen, die an Familiendienstleistungen angepasst sind. Wenn Tarifverträge ausgehandelt oder

⁷

Italien hat das Übereinkommen 189 im Januar 2013 ratifiziert, Deutschland im September 2013. Der Europäische Rat hat im Januar 2014 die Mitgliedstaaten ermächtigt, das Übereinkommen zu ratifizieren.

neuverhandelt werden, muss der Komplexität der Qualifikationen und der zwischenmenschlichen Beziehungen Rechnung getragen werden.

- 4.2.6 Bei Maßnahmen zur weiteren Professionalisierung des personenbezogenen Dienstleistungsbereichs müssen die unterschiedlichen Arten von Arbeitgebern (Vermittler oder Einzelpersonen) in dieser Branche berücksichtigt werden, um Unklarheiten bezüglich ihres Status oder ihrer Verantwortlichkeiten zu vermeiden.
- 4.2.7 Gerichte sind bereits mit Fällen von moderner Sklaverei befasst worden, denn im Bereich der Hausarbeit gibt es Frauenhandel, wodurch Migrantinnen der Gefahr der sexuellen Ausbeutung und der Ausbeutung der Arbeitskraft ausgesetzt sind. Das schlechte Image der Branche wird so weiter verstärkt.

5. **Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und hochwertiger Dienstleistungen**

5.1 **Maßnahmen im Bereich der Kosten: Bekämpfung der Schwarzarbeit, Einführung vielfältiger Finanzierungsmechanismen**

- 5.1.1 Um aus der jetzigen Situation (viele illegale Beschäftigungsverhältnisse mit mehreren Arbeitgebern) einen Ausweg zu finden und echte Arbeitsplätze zu schaffen, in deren Rahmen die entsprechenden Kompetenzen in Anlehnung an andere Berufe bewertet werden, sind eine bessere Anerkennung und höhere Wertschätzung dieser Dienste sowie unter anderem angemessene Löhne und Gehälter erforderlich. Dabei sollten diese Dienstleistungen für alle zugänglich bleiben. Diese beiden Voraussetzungen lassen sich nur mithilfe von sich summierenden Finanzierungsmechanismen erfüllen: steuerliche Beihilfen, bezuschusste Schecks (wie dies beispielsweise bereits bei Restaurantschecks der Fall ist), Leistungen der sozialen Sicherheit und Beiträge der Dienstleistungsnutzer. In Schweden haben sich beispielsweise steuerliche Beihilfen für Privatpersonen im Bereich der Wohnungsrenovierung als zweckmäßig erwiesen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Baubranche beigetragen. Seit in Frankreich steuerliche Beihilfen eingeführt wurden, konnte die Beschäftigung im Haushalt aus der Schattenwirtschaft geholt werden. Darüber hinaus wurden Dienstleistungsschecks eingeführt, um die Verwaltungsverfahren zu erleichtern. Das Internet machte die Verwendung von Papierformularen überflüssig, was dieses Instrument weiter optimierte.
- 5.1.2 Eine Professionalisierung dieser Tätigkeiten und die Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen sind nur möglich, wenn öffentliche Finanzmittel (steuerliche Beihilfen), soziale Finanzmittel (Familienzulagen, Betriebsbeihilfen, Krankenkassen und -versicherungen, Betriebsräte usw.) und private Finanzmittel (Bezahlung der Dienstleistung durch die Privatperson) gemeinsam zum Einsatz kommen. Im Rahmen von Programmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben können sich Unternehmen an der Finanzierung der von ihren Beschäftigten in Anspruch genommenen Familiendienstleistungen beteiligen. In

manchen Unternehmen ist dies bereits der Fall. Diese bewährten Verfahrensweisen sollten von der Europäischen Kommission erfasst und verbreitet werden, um die Schaffung eines Systems von "Dienstleistungsschecks" zu fördern, das in sämtlichen Mitgliedstaaten eingeführt werden könnte.

5.2 Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigung: Schaffung von neuen Unternehmen, Entwicklung des sozialen Dialogs in dieser Branche im Einklang mit den Besonderheiten und kulturellen Gepflogenheiten der einzelnen Mitgliedstaaten.

- 5.2.1 Angesichts der zunehmenden Bedürfnisse von Familien in ihrem Haushalt müssen die Wahlfreiheit der Haushalte zwischen den verschiedenen, in den Mitgliedstaaten bestehenden Dienstleistungen wie auch die Komplementarität dieser Dienstleistungen gefestigt und stabilisiert werden, um so ein neues Modell zu schaffen, das die soziale Innovation in Europa zu fördern vermag.

Prekäre Beschäftigung in dieser Branche kann nur bekämpft werden, wenn der Schwerpunkt auf zwei zentrale Fragen gelegt wird: erstens die Professionalisierung der Tätigkeiten, um die Qualität der erbrachten Dienstleistungen zu verbessern und die berufliche Entwicklung der Hausangestellten zu sichern (siehe Ziffer 5.3); und zweitens die formelle Anerkennung des sozialen Dialogs in dieser Branche, da dies eine ausgesprochen wichtige Voraussetzung ist, um – unabhängig von der Form dieser Dienstleistungen – Wohlergehen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowohl für die Hausangestellten als auch für die Familien zu gewährleisten. In diesem Sinne ist es entscheidend, den Familien die Inanspruchnahme der Leistungen einer professionellen Branche mit angemeldeten Arbeitskräften (siehe Ziffer 5.1) zu ermöglichen, indem man ihnen Wahlfreiheit hinsichtlich der Form der Dienstleistungserbringung bietet.

Darüber hinaus sind Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien bei der Betreuung von Kindern, älteren Menschen und schwerbehinderten Familienangehörigen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht mit anderen Dienstleistungen zu vergleichen: Sie betreffen unmittelbar die Intim- und Privatsphäre der Haushalte und können daher nicht fremden Menschen anvertraut werden. Aus diesem Grund ist es dringend notwendig, den sozialen Dialog in dieser Branche im Einklang mit den Werten der Europäischen Union und den kulturellen Besonderheiten der einzelnen Mitgliedstaaten zu gewährleisten.

- 5.2.2 Darüber hinaus erfordert der Ausbau der Branche zudem die Entwicklung von Unternehmen (Genossenschaften, Vereinigungen oder Gesellschaften), die als Mittler zwischen jenen agieren, die eine Dienstleistung benötigen, und jenen, die für die Erbringung dieser Dienstleistung qualifiziert sind. Zu den Aufgaben des Unternehmens gehört es, Kunden zu gewinnen und den Beschäftigten Arbeitsplanvorschläge zu unterbreiten. Auf diese Weise hat der Beschäftigte einen einzigen Arbeitsvertrag, was die Gewährleistung seines Sozialschutzes erleichtert und die Finanzierung der Wegstrecke zwischen verschiedenen Haushalten, die

Inanspruchnahme von Urlaub und die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen ermöglicht. Der Vermittler geht auch Verpflichtungen gegenüber dem Kunden ein: Er gewährleistet kompetente, rechtschaffene, diskrete und ausgebildete Beschäftigte und trägt dafür Sorge, dass die Dienstleistung auch dann erbracht wird, wenn die für gewöhnlich ins Haus kommende Person aufgrund von Krankheit oder Urlaub ausfällt. Der Kunde vertraut seinen Haushalt oder seine Familie nicht mehr einer Person, sondern einem Unternehmen an.

- 5.2.3 Die Schaffung von Unternehmen trägt dazu bei, dass diese Beschäftigten den Status eines normalen Arbeitnehmers erlangen. Solche Arten von Unternehmen gibt es bereits. Die Europäische Kommission sollte die verschiedenen Modelle erfassen und verbreiten und sie unter den Gesichtspunkten der erbrachten Dienstleistungen und der sozialen Bedingungen der Beschäftigten analysieren.
- 5.2.4 Wenn die Kunden hingegen selbst die Rolle des Arbeitgebers wahrnehmen wollen – was bedeutet, dass sie selbst entscheiden, wen sie in ihr Haus lassen – ist darüber hinaus dafür Sorge zu tragen, dass diese Familien entsprechend informiert werden, damit sie der mit der Rolle des Arbeitgebers verbundenen Verantwortung gerecht werden und die Vorschriften einhalten. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass diese Vorschriften angemessen sind und von einer Durchschnittsfamilie problemlos eingehalten werden können.

5.3 Reformen

- 5.3.1 In Schweden wurde 2007 eine Steuerbegünstigung privater Ausgaben für haushaltsnahe Dienstleistungen eingeführt. Diese Steuergutschrift – ein Nachlass von fast 50% – hat die haushaltsnahen Dienstleistungen wesentlich erschwinglicher gemacht. Die Kunden bezahlen die Hälfte der Dienstleistungskosten, die Steuerbehörde überweist dem Unternehmen die andere Hälfte.
- 5.3.2 Zuvor war der Zugang zu angemeldeten haushaltsnahen Dienstleistungen schwierig. Sieben Jahre nach Einführung der Steuerbegünstigung steht fest, dass sie zur Entstehung neuer Unternehmen und Arbeitsplätze – vor allem für Personen außerhalb des formellen Arbeitsmarkts – geführt hat.
- 5.3.3 Die Steuermaßnahme hat diesen bisher größtenteils von Schwarzarbeit geprägten Dienstleistungssektor günstig beeinflusst. Die Steuerbegünstigung ist nicht nur dem Sektor und den Kunden, sondern der Gesellschaft insgesamt zugutegekommen.
- 5.3.4 2013 wurden in dem Sektor über eine halbe Milliarde Euro umgesetzt und mehr als 16 000 Personen beschäftigt. In den letzten Jahren war eine stetige Aufwärtstendenz zu verzeichnen. Zwischen 2012 und 2013 stieg die Beschäftigungsquote bei den haushaltsnahen Dienstleistungen um 16%.

- 5.3.5 Die meisten Unternehmen werden von Frauen – häufig Migrantinnen – gegründet. Über ein Drittel der Kunden haushaltsnaher Dienstleistungen ist älter als 65 (zwei Drittel davon sind Frauen). 62% der Kunden insgesamt sind Frauen aus allen Einkommensgruppen, wobei die Mittelklasse überwiegt. Am meisten werden die Dienstleistungen von Familien genutzt. Zwei von drei Mitarbeitern im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen waren vorher arbeitslos oder illegal tätig. Ca. 80% der Beschäftigten sind Frauen, ca. 40% sind nicht in Schweden geboren.
- 5.3.6 Die größte Arbeitgeberorganisation des Dienstleistungssektors hat mit den Gewerkschaften Tarifverträge für die Unternehmen abgeschlossen, die haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen. In diesen Tarifverträgen sind Vergütungen, Arbeitszeit, bezahlter Urlaub, Aus- und Weiterbildung, Sozialschutz usw. geregelt.
- 5.3.7 Die Reform hat die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Senkung der Arbeitslosenzahlen, den Rückgang von Krankheitstagen und außerdem eine Erhöhung der Steuereinnahmen bewirkt, so dass sich das System praktisch selbst finanziert.

5.4 **Maßnahmen zur Förderung der Professionalisierung**

- 5.4.1 Neben fachlichen Kompetenzen (Hygienevorschriften, Funktionsweise von Maschinen, Verwendung von Produkten, Waschen von Kindern, Hilfestellung bei der Toilette von Erwachsenen usw.) sind auch zwischenmenschliche Kompetenzen gefragt: Aufbau von Vertrauen, Diskretion, Selbstständigkeit, Fähigkeit zur Anpassung an die einzelnen Kunden. Über Einstufungstabellen sollten die Kompetenzen hierarchisiert werden, je nachdem, ob es sich um reine Hausarbeit oder um Arbeit in einem Haushalt mit Kindern oder mit älteren Menschen handelt, ob der Dienstleistungsempfänger an- oder abwesend ist, ob er (körperlich oder geistig) selbstständig oder auf andere angewiesen ist.
- 5.4.2 Paradoxerweise genießen diese Tätigkeiten bei einigen eine geringe Wertschätzung. Dabei sind sie weitaus befriedigender als viele andere. Eine Wohnung sauber zu machen, Personen zu helfen oder eine besondere Beziehung zu Kindern aufzubauen, verschafft viel Befriedigung. Die öffentlichen Stellen könnten zum einen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Professionalisierung dieser Dienste, die Ausbildung der betroffenen Personen und die Bescheinigung erworbener Kenntnisse fördern und zum anderen die Schaffung von Strukturen für die Zusammenfassung und Organisation der Familiendienstleistungen vorantreiben.
- 5.4.3 Um das Image dieser Tätigkeiten zu ändern, müssen diese erfasst und in Bezug auf technische und zwischenmenschliche Kompetenzen bewertet sowie mit gleichwertigen Tätigkeiten in anderen Branchen verglichen werden. Durch die Anerkennung der erworbenen Erfahrungen ist für Abschlüsse, Befähigungsnachweise und Bildungsmaßnahmen Sorge zu tragen. Einiges gibt es in diesem Zusammenhang bereits.

- 5.4.4 Es wäre auch sinnvoll, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten in Form eines Wechsels in andere Aufgaben- oder Tätigkeitsbereiche in diesem oder anderen Sektoren vorzusehen. Dies gilt insbesondere für überqualifizierte Migrantinnen, die in den Bereich der Familiendienstleistungen gedrängt werden, um so eine Verschwendung von Fähigkeiten und Qualifikationen zu vermeiden.
- 5.4.5 Es sollten Maßnahmen zur Unterbindung von Menschenhandel im Zusammenhang mit Familiendienstleistungen getroffen werden, da dies ein klarer Verstoß gegen die Menschenrechte ist.
- 5.4.6 Die Arbeitnehmergewerkschaften haben der gewerkschaftlichen Organisation von Hausangestellten – die "unsichtbar" und verstreut in Privathaushalten arbeiten, zu denen die Gewerkschaften keinen Zugang haben, was die Organisation zugegebenermaßen komplex macht – oftmals nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt. Der gewerkschaftliche Zusammenschluss von Hausangestellten könnte bei der Professionalisierung der Familiendienstleistungen Fortschritte ermöglichen. Diese Professionalisierung ist eine der Voraussetzungen für die Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben.

Brüssel, den 16. Oktober 2014

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Henri MALOSSE
