

# Beschäftigung, Familie und Gemeinwesenaktivitäten: Ein Ausgleich der Chancen für Frauen und Männer Deutschland

K. Birkhölzer, G. Lorenz, Technische Universität Berlin

[Vorwort](#)

[Einführung](#)

[Studien](#)

[Schlußfolgerungen](#)

[Anhang](#)

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine selbständige Einrichtung der Europäischen Union. Sie wurde geschaffen, um die Formulierung der künftigen Arbeits- und Sozialpolitik zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Stiftung unter <http://www.eurofound.ie>.

*Dieser Bericht ist nur in elektronischer Form erhältlich und wurde nicht der sonst üblichen redaktionellen Bearbeitung durch die Stiftung unterzogen.*



EUROPÄISCHE STIFTUNG  
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

## Vorwort

Um dem Leser den Hintergrund dieser Studie zu erläutern, beschreiben wir hier kurz die Vorgeschichte dieses Forschungsprojekts:

Im Weißbuch "Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung" der Europäischen Kommission werden im letzten Kapitel Entwicklungsmöglichkeiten für neue Beschäftigungsbereiche benannt (Europäische Kommission 1993):

1. Dienstleistungen im Alltagsleben;
2. Dienstleistungen zur Verbesserung des Arbeits- und Wohnumfeldes;
3. Dienstleistungen im Freizeitbereich;
4. Dienstleistungen im Umweltschutz.

Die europäische Strategie zur Förderung lokaler Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen (LEBI, engl.: *LDEI*) wurde aufgrund des ESSEN-Beschlusses ab 1995 umgesetzt und weiterentwickelt.

Erste Evaluierungen dieses umfangreichen Programms und 16 verschiedener Pilotaktionen und Studien förderten einige Kernaussagen zu Tage:

- 1) Die Nutzung von Methoden, die - im Gegensatz zu intensiv durchorganisierten und standardisierten Programmen - an sektorale und lokale Bedingungen bzw. Realitäten angepaßt sind bringt Beschäftigung hervor, die zugleich die Lebensqualität verbessert und die Angleichung der Lebensbedingungen herstellt.
- 2) Obwohl sie statistisch kaum erfaßt sind, bringen LEBI einen großen Beschäftigungszuwachs hervor, indem sie auf nicht befriedigte Bedürfnisse abstellen.
- 3) Schließlich stellen LEBI zwar keine Konkurrenz zu nationalen oder regionalen Programmen dar, übernehmen aber dennoch oft auch für diese eine Avantgardefunktion, indem sie transnationale Erfahrungen sozialer und ökonomischer Innovation verbreiten helfen.

Insofern werden LEBI inzwischen als Laboratorien zur Entwicklung zukünftiger gesellschaftlicher Modelle gesehen. Innerhalb eines lokalen Kontexts entstehen durch LEBI maßgeschneiderte, auf die Beschäftigten und die Bedürfnisse der Konsumenten zugeschnittene Arbeitsplätze. Trotz ihrer allgemeinen Popularität stehen der Weiterentwicklung von LEBI jedoch einige Barrieren entgegen. Von daher fordern die Herausgeber des 2. Reports "LEBI"<sup>1</sup> die Modernisierung nationaler Beschäftigungspolitiken in Richtung auf mehr Diversifizierung, Dezentralisierung und "*Contracting-out*" sowie auf die Verbesserung der Ausbildung und die Erleichterung von Unternehmensgründungen in diesem Bereich.

---

<sup>1</sup> Commission of the European Communities: Second Report on Local Development and Employment Initiatives: The era of tailor-made jobs. 1998

Aufbauend auf einer Studie der *Forward Studies Unit* (SEC[95]564, 1995) wurde die "Europäische Strategie zur Förderung lokaler Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen" gebilligt. In einem 1. Report (SEC [96]273, 1995) wurden die ersten Projekte, insbesondere die lokalen Beschäftigungspakte evaluiert und die Gefahren der Marginalisierung von LEBI aufgezeigt.

2 Jahre später werden im 2. Report (SEC[98]25, 1998) die angelaufenen Pilotaktionen in den 19 Beschäftigungsbereichen untersucht und ihre künftige Entwicklung projiziert.

Gleichzeitig wurden vor dem Hintergrund des Strukturwandels Empfehlungen zur Förderung von LEBI erteilt. Folgende 19 Beschäftigungsbereiche wurden identifiziert und als besonders beschäftigungsintensiv charakterisiert:

- 1) Häusliche Dienstleistungen (Home help services);
- 2) Kinderbetreuung (Child care);
- 3) Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (New information and communication technologies);
- 4) Hilfe für Jugendliche in Schwierigkeiten und Eingliederung (Aid for young people in difficulties and integration);
- 5) Verbesserung der Wohnverhältnisse (Better housing);
- 6) Sicherheit (Security);
- 7) Öffentlicher Nahverkehr (Local public transport);
- 8) Umgestaltung städtischer öffentlicher Anlagen (Redevelopment of urban public spaces);
- 9) Örtlicher Einzelhandel inkl. Handwerk (Local trade);
- 10) Energiewirtschaft (Energy management); \*<sup>2</sup>
- 11) Sport(Sport)\*;
- 12) Fremdenverkehr (Tourism);
- 13) Audiovisueller Bereich (Audio-visual sector);
- 14) kulturelles Erbe (Cultural heritage);
- 15) örtliche kulturelle Entwicklung (Local cultural development);
- 16) Abfallwirtschaft (Waste management);
- 17) Wasserwirtschaft (Water management);
- 18) Schutz und Erhalt von Naturräumen (Protection and maintenance of natural areas);
- 19) Kontrolle der Umweltverschmutzung (Combating pollution);

Während der 1. Report versuchte, anhand der makroökonomischen Extrapolierung vorhandener Daten den Effekt von LEBI in der Zukunft einzuschätzen (es wurde - je nach Intervention der jeweiligen Regierungen mit 140000 bis 400000 zusätzlichen Arbeitsplätzen gerechnet), ermittelte man im 2. Report genauer die Probleme, mit denen LEBI, insbesondere im Rahmen bestehender Beschäftigungssysteme, konfrontiert sind. Man erwartet allein im Bereich der lokalen Dienste im Nahbereich und im Umweltschutz eine Zunahme der Beschäftigung um jährlich 0,1 bis 0,3% gegenüber einem allgemeinen Beschäftigungszuwachs in der EU von insgesamt 0,5%.

---

<sup>2</sup> Die mit Asterisk (\*) gekennzeichneten Beschäftigungsbereiche kamen erst mit dem 2. Report hinzu, so daß im 1. Report nur 17 Bereiche aufgezählt waren.

Offensichtlich erreichen LEBI als "*bottom-up*"-Ansätze keine kurzfristigen Wunder, doch bewirken sie dauerhafte Folgen und mithin ausstrahlende Wirkungen auf die bestehenden Beschäftigungssysteme dadurch, daß sie

- Projektcharakter aufweisen;
- den neuen Charakter von Fähigkeiten, der über die Basisqualifikationen hinausgehend, horizontale Kenntnisse und spezifisches Wissen einschließen;
- schließlich ein neues Unternehmer- bzw. Unternehmenskonzept etablieren, das insgesamt solidarischer ausgerichtet ist.

Insofern spielt die soziale Ökonomie auch hier eine tragende Rolle. Immerhin kann sie nach einer Studie des Schwedischen Instituts für Soziale Ökonomie<sup>3</sup> zwischen 1990 und 1995 ein Beschäftigungswachstum von 9% verzeichnen - in einer Zeit, in der in anderen Sektoren eher Arbeitsplätze abgebaut werden.<sup>4</sup>

Die LEBI haben also neue Instrumente zu Tage gefördert, die für maßgeschneiderte Arbeitsplätze erforderlich sind.

- Sie verbessern die Chancen der Menschen, Beschäftigung zu kreieren;
- sie ermöglichen Unternehmen und Beschäftigten, sich einander anzupassen;
- sie entwickeln einen neuen Geist von Unternehmertum im privaten Sektor und der sozialen Ökonomie.

Diesen Hoffnungen entsprechend hat die Europäische Stiftung in diesem Forschungsfeld nunmehr einen Schwerpunkt gesetzt. Insbesondere die ersten beiden Beschäftigungsbereiche, welche im Weißbuch Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (EUROPÄISCHE KOMMISSION, 1992) genannt sind, werden im Forschungsprogramm der Stiftung berücksichtigt.

Unsere Untersuchungen beschränken sich auf haushaltsnahe Dienstleistungen in

1. den Bereichen Betreuung von Alten und Kindern,
2. *Catering* und fahrbare Mittagstische sowie
3. Reinigungs-, kleine Reparatur- und Gartenarbeiten.

Der EU-Ministerratsbeschluß vom 22.6.94 schrieb bereits für die Umsetzung von Aktionen im Rahmen des Europäischen Strukturfonds "*Equal Opportunities*", d.h. Chancengleichheit bzw. -gerechtigkeit insbesondere für Frauen und Männer vor.

Dies beinhaltet:

- die Bereitstellung spezifischer Maßnahmen für Frauen als Zielgruppe;
- die Förderung von Chancengleichheit für Frauen in jedem ökonomischen Sektor und auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene;
- die Nutzung aller erdenklichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit beider Geschlechter durch Bestimmungen und Verordnungen.

---

<sup>3</sup> Westerdahl, S.; Westlund, H, 1998: Social Economy and New Jobs: A summary of twenty case studies in European regions. IN: Annals of Public and Cooperative Economics, Liège (CIRIEC), No 2., 1998

<sup>4</sup> Je nach Größe der Organisationen differieren die Zuwachsraten erheblich zwischen 6% für Organisationen mit mehr als 1000 Beschäftigten und 40% für die kleinsten Organisationen.

Mit dem Vertrag von Amsterdam hat die EU nunmehr eine generelle Rechtsgrundlage für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Ergänzung des Artikels 2 des Europäischen Gemeinschaftsvertrages ist festgeschrieben, daß es Aufgabe der Gemeinschaft sei,

"(...) ein hohes Beschäftigungsniveau, ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern."

Darüber hinaus ist ein neuer Artikel 6a fixiert worden, durch den der Rat in Übereinstimmung mit Kommission und Parlament geeignete Vorkehrungen treffen kann,

"(...) um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."

Insofern hat der Chancengleichheits-Grundsatz praktisch öffentlichen Rechtscharakter auf europäischer Ebene erhalten; d.h. daß alle Aktionen der EU nicht gegen den Chancengleichheits-Grundsatz verstoßen dürfen. Sie haben inzwischen auch Bindungscharakter für nationale Regierungen.

Wir werden in unserer Studie neben dem Beschäftigungsaspekt ein Hauptaugenmerk auf dieses Thema richten, wobei wir insbesondere die Erreichung von Chancengleichheit auf geschlechtsspezifischer und ethnischer Ebene untersuchen wollen.

## **A. Einführung**

An diesem von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin initiierten und koordinierten Forschungsprojekt beteiligten sich Forscher aus Britannien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Österreich und Portugal.

### **Ziele des Forschungsprojekts**

Ziel unserer Forschung war - innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik -

- Charakter und Größe der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen zu analysieren, welche traditionell unbezahlt sind;
- Maßnahmen am Arbeitsplatz und der Politik zu identifizieren, die den Ausgleich der Beschäftigung mit Familien- und Gemeinwesenaktivitäten für Frauen und Männer fördern;
- die Situation der Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen und ihre Arbeitsbedingungen zu dokumentieren;
- die Auswirkungen der Beschäftigung in diesen Bereichen auf die Verteilung der Familienarbeit und Gemeinwesenaktivitäten einzuschätzen - dies insbesondere unter dem Aspekt der Chancengleichheit.

### **Inhalt**

Das Projekt untersuchte die Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen und den Einfluß verschiedener Politikmaßnahmen hierauf. Darin einbezogen ist die Untersuchung derjenigen Personengruppen, welche in diesem Bereich arbeiten: Charakter und Qualität der Arbeit; die Arbeitsbedingungen und die Qualifikationen der Beschäftigten sowie die Erfassung von Unterschieden in den Arbeitsbedingungen und den Erfahrungen von Frauen und Männern sowie dem Beschäftigungsstatus innerhalb ihrer Karriere.

Zweitens konzentriert sich dieses Projekt auf die Identifizierung von politischen und betrieblichen Maßnahmen, welche die Beschäftigten befähigen, ihre familiären Verantwortlichkeiten besser aufzuteilen oder im frei-gemeinnützigen bzw. Dritten Sektor tätig zu sein.

### **Nationaler Report**

Die Forschung wurde auf drei Ebenen vorgenommen: der nationalen, lokal / sektoralen Ebene und der Ebene von Fallstudien.

#### **Nationale Ebene: (Makroanalyse)**

- Übersicht über die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen:
  - Übersicht über den Beschäftigungszuwachs in haushaltsnahen Dienstleistungen in historischer Perspektive (die vergangenen 20 Jahre) und in Bezug auf die gegenwärtigen Zahlen in den verschiedenen Sektoren;

- Einschätzung der Beziehung zwischen formaler Beschäftigung und anderer bezahlter Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen;
- Information über Arbeitsbedingungen in diesem Bereich;
- Dokumentation des geschlechtsspezifischen Wandels in der Einbeziehung von Familien und Gemeinwesengruppen und ihr Verhältnis zur Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen;
- Dokumentation und Analyse der wesentlichen Politikmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit spezifischer Ausrichtung auf Maßnahmen, die Chancengleichheit befördern.

Informationen hierüber bezogen wir vor allem von Berichten aus Politik und Forschung sowie aus Interviews aus den Bereichen Forschung und Politik, von Sozialpartnern, Unternehmerorganisationen und Berufsverbänden sowie von Frauen- und anderen Nichtregierungsorganisationen.

### **Lokale (sektorale) Ebene**

Ursachen und Auswirkungen von Beschäftigung und Existenzgründung in haushaltsnahen Diensten wurden schwerpunktmäßig auf lokaler Ebene untersucht:

- detailliertere Analysen von Beschäftigungsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungen;
- Analysen der Möglichkeiten und Grenzen von Beschäftigungszuwächsen in diesen Diensten;
- Einschätzungen der Folgen für familiäre und Gemeinwesenaktivitäten und ihre Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männer einschließlich der Schaffung neuer Arbeitsplätze für Frauen und Männer in diesem Bereich;

In zwei lokalen Studien innerhalb Berlins wurden die Ursachen und Auswirkungen auf lokaler Ebene illustriert. In Übereinstimmung mit den Explorationen und Diskussionen des internationalen Forscherteams haben wir folgende Berliner Bezirke für die lokalen Studien ausgewählt: Friedrichshain und Wedding.

### **Fallstudien (Ebene der Beschäftigten):**

Auf dieser Ebene untersuchten wir die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen mit besonderem Augenmerk auf spezielle Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit:

- Beschreibung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; Gründe für die Aufnahme der Beschäftigung usw.;
- Auswirkungen der Beschäftigung auf familiäre und Gemeinwesenaktivitäten;

Einschätzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven und ihres Einflusses auf die Familie und das Gemeinwesen.

### **Schlußfolgerungen und Folgerungen für weitere Maßnahmen**

Zum Abschluß werden diejenigen Politikmaßnahmen identifiziert, welche in gute Beschäftigungsbedingungen münden; darüber hinaus wird eine Einschätzung der politischen und betrieblichen Maßnahmen, welche einen Ausgleich der Beschäftigung von Frauen und Männern im familiären und Gemeinwesenbereich verbessern helfen, vorgenommen.

### **Zur Datenlage**

Im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen ist die Datenlage außerordentlich schlecht. Weder gibt es eine spezifische Erfassung haushaltsnaher oder personenbezogener Dienste durch das Statistische Bundesamt, noch sind Statistiken auf lokaler Ebene vorhanden, auf die man zurückgreifen könnte. Der Umfang des Forschungsdesigns erlaubte uns keine eigenen Erhebungen. Wir denken aber, durch die Nutzung offizieller Statistiken, von wissenschaftlichen Studien und insbesondere durch die Befragung von Experten und Betroffenen ein realitätsnahes Bild dieses Bereichs erhalten zu haben. Eine Befragung von 36 Beschäftigten in verschiedenen Organisationen und Unternehmen vermittelte uns nicht nur ein besseres Verständnis der Arbeits- und Beschäftigungssituation, sondern gab uns darüber hinaus wertvolle Anregungen für andere Aspekte unserer Forschungsarbeit. Aus Gründen des Datenschutzes sind weder diese Interviewpartner noch deren Arbeitgeber im Anhang aufgeführt.

Dies scheint uns die geeignete Stelle, besonders diesen MitarbeiterInnen, aber auch den vielen KollegInnen und ExpertInnen (s. Interviewliste im Anhang) zu danken, ohne die diese Studie nicht hätte zustande kommen können.

## **B. Studien**

Hausarbeit wird zunehmend als Möglichkeit gesehen, neue Arbeitsplätze zu schaffen, wobei allerdings in diesem Kontext immer wieder auf die Notwendigkeit öffentlicher Subventionen hingewiesen wird. Andererseits werden angesichts der derzeitigen Förderungspolitik Befürchtungen geäußert, daß dieses sich im Niedriglohnsektor befindende Arbeitsmarktsegment zementiert werden könnte.

Während also einerseits im Sektor der haushaltsnahen Dienstleistungen neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose gesehen werden, besteht andererseits die Gefahr, daß sich dieser Bereich mit niedrigen Tariflöhnen und prekären Arbeitsverhältnissen negativ auf andere Branchen auswirken könnte.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen in der Bundesrepublik entspricht in den meisten Bereichen nicht ihrem Anteil an der Bevölkerung: Der Anteil von Frauen an der Erwerbstätigkeit stieg zwar von 1970 bis 1991 von 49,6 auf 62,1%, doch ist diese Tendenz im primären und sekundären Sektor weiterhin rückläufig. Die neuen Beschäftigungspotentiale für Frauen liegen im produktionsnahen und konsumtiven Dienstleistungsbereich, damit aber auch in den Bereichen von Kurzzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung.

### **B.1. Überblick über die Beschäftigungssituation im Sektor der Haushaltsdienstleistungen (Nationale Ebene)**

Die Struktur und Bewertung der haushaltsbezogenen Dienstleistungen speist sich aus drei historischen Wurzeln:

1. der historischen Nähe an der (unbezahlten) Hausarbeit;
2. der kirchlichen Dominanz im Pflege- und Sozialbereich und
3. der zeitweisen Ausgrenzung von Frauen aus der Berufswelt unter dem NS-Regime 1933 - 1945.

Die negativen Auswirkungen hieraus auf die Beschäftigungsbedingungen und -chancen für Frauen in diesem Bereich sind beträchtlich. Die Arbeit ist eigentlich nicht oder nur ungenügend gesellschaftlich anerkannt; ihr haftet der Charakter an, karitativer bzw. ehrenamtlicher Natur zu sein, was das Paradoxon erklärt, daß das Beschäftigungspotential in diesem Bereich trotz der benötigten fachlichen und sozialen Kompetenzen bisher auch von Politikern gänzlich unterschätzt wurde.

Entsprechend der völlig heterogenen Struktur der Beschäftigung in den jeweiligen ökonomischen Sektoren und Arbeitsmarktsegmenten reicht die Finanzierung dieser Leistungen von der gesetzlich fixierten Pflegeversicherung über den Verkaufserlös zu Marktpreisen bis hin zu Aufwandsentschädigungen ehrenamtlicher Leistungen. In Bezug auf die Arbeitgeber ist ebenfalls die Heterogenität der Arbeiten zu berücksichtigen: Das Spektrum beginnt bei den frei-gemeinnützigen Wohlfahrtsorganisationen, reicht über den privaten Sektor, beginnend bei den Existenzgründern, endend mit großen Dienstleistungs- und Sozialkonzernen und reicht in den Dritten Sektor mit seinen sozialen Organisationen und Unternehmen hinein.

Die Beschäftigungssituation ist zum einen von der effektiven Nachfrage, zum anderen vom Angebot im Bereich der haushaltsnahen Diensten abhängig. Die Rahmenbedingungen, welche der Staat hierfür bereitstellt, sind in diesem Bereich von größter Bedeutung, da der Arbeitsmarkt hier z.T. stark reguliert ist (z.B. in den Pflegeberufen), in anderen Bereichen wie der Reinigungsarbeit hochgradig dereguliert ist.

Die deutschen Haushalte investieren im Verhältnis zu Haushalten in anderen Ländern weniger in haushaltsnahe Dienstleistungen als in sie substituierende Güter und Haushaltsgeräte - die Gastronomie stellt hier in gewisser Hinsicht eine Ausnahme dar (vgl. ZUKUNFT IM ZENTRUM 1997, 16f.).

Eine in Deutschland weit verbreitete Annahme ist, daß die Senkung der im formalen Bereich dieses Bereichs existierenden relativ hohen Marktpreise auf einen hohen Bedarf treffen würde. Befragungen von potentiellen Kunden/Klienten in diesem Bereich bestätigen z.T. diese Hypothese (WILPERT u.a., 1999). Dennoch ist unklar, ob diese kaufkräftige Nachfrage angesichts der noch sehr fragmentierten Angebotspalette auch abgeschöpft werden könne.

### **B.1.1. Beschäftigungsvolumen des Bereichs**

Sowohl auf der Bundesebene als auch auf Landes- bzw. lokaler Ebene liegen bisher keine spezifischen Arbeitsmarktstatistiken über den Bereich der haushaltsnahen bzw. personenbezogenen Dienstleistungen vor. Die Erhebung solcher Daten wird zwar aufgrund von Vorgaben der Europäischen Union von der Bundesanstalt für Arbeit in Angriff genommen, doch sind wir hier noch auf Ableitungen aus den traditionellen, berufsbezogenen Statistiken sowie auf Schätzungen verschiedener Institute angewiesen.

Nach neueren Schätzungen<sup>5</sup> sind ca. 7 Millionen Menschen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen beschäftigt; davon sind ca. 75% weibliche Arbeitskräfte. Von der Bundesanstalt wird hier ein Beschäftigungszuwachs von rd. 200.000 erwartet.

1990 waren in Deutschland 23.000 Menschen in den Bereichen Reinigung und Hauswirtschaft sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies machte allerdings gerade 0,1% der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Insgesamt sind aber schätzungsweise 4 Mill. Menschen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen beschäftigt (Auskunft von Frau THIESEN, 22.6.99).

Im März 1997 waren nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 33.818 Personen im Bereich **haushaltsnahe Dienste** sozialversicherungspflichtig beschäftigt (davon 553 mit Haushaltsscheck, s.w.u.). 1998 waren es im Juni bereits 38.859 (Auskunft von Frau WEINKOPF am 29.6.1999); hier trat also binnen einen Jahres eine Steigerung um etwa ein Siebtel ein.

Ursächlich sind für eine begrenzte Nachfrage nach haushaltsnahen bzw. personenbezogenen Dienstleistungen die im Industrialismus eingespielten Normen und Routinen der Alltagskultur verantwortlich. Bürgerlich-industriegesellschaftliche Traditionen des Familienlebens, Vorstellungen über ein besonderes Vertrauensverhältnis bei personennahen Diensten bis hin zu einer gewissen Scheu, sich von Fremden bedienen zu lassen, sind neben dem „Preis“ wichtige nachfragebestimmende Faktoren.

---

<sup>5</sup> Frau KARSTEN auf dem Workshop "Herausforderungen an den haushaltsnahen Dienstleistungsbereich - eine Bilanz der europäischen strukturpolitischen Initiative BERLIN-SERVICE am 26.8.99 in Berlin.

BAETHGE (1999) sieht eine eindeutige Korrelation zwischen dem Ausbau von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote. Angesichts der im europäischen Maßstab sehr niedrigen Frauenerwerbsquote erachtet er ihre Erhöhung für die Expansion der Dienstleistungssektoren in der Bundesrepublik für wichtiger als die Lohnspreizung.

#### B.1.1.1 Die Entwicklung in den letzten 20 Jahren

Jean FOURASTIÉ sah 1950 den tertiären Sektor als Auffangbecken für die im primären Sektor freigesetzten Arbeitskräfte. Doch GERSHUNY u.a. führten in der Folge aus, daß die 'Technisierung' der Hausarbeit zu einer "Selbstbedienungsökonomie" führt, d.h. Einkommensüberschüsse fließen nicht unmittelbar in konsumtive Dienstleistungen (HÄUSSERMANN, SIEBEL 1996).

Dies hängt u.a. mit der international vergleichsweise geringen Lohndifferenzierung in Deutschland zusammen. Zentrale Tarifverhandlungen lassen die Entwicklung formaler Niedriglohnssektoren kaum zu.<sup>6</sup> Gleichzeitig ist der Sozialstaat nicht bereit, Lohnkostenzuschüsse zu erstatten, weil er immer noch traditionellen Kleinfamilienmustern und dem Ideal des "starken Brotverdienerstaats" anhängt (OSTNER in: ZUKUNFT IM ZENTRUM 1997, 20).

#### B.1.1.2 Die Entwicklung in den jeweiligen Sektoren

Die Bundesrepublik zeichnet sich durch einen vergleichsweise niedrigen Anteil des Dienstleistungsbereichs im Verhältnis zum sekundären Sektor aus. Während der Dienstleistungssektor in 1994 59,1% der gesamten Beschäftigung ausmachte, lag der Anteil in Großbritannien bei 70,2% und nur in den von der Landwirtschaft geprägten Ländern Griechenland und Portugal darunter. Im gleichen Jahr machte dabei der Anteil der öffentlichen Dienstleistungen gegenüber den anderen Diensten in Deutschland 15,9% aus (YEANDLE, GORE, HERRINGTON 1998, xiv f.).

Im Vergleich zum primären und sekundären Sektor verlief die bundesrepublikanische Entwicklung im konsumtiven Dienstleistungsbereich folgendermaßen (HÄUSSERMANN / SIEBEL, 54):

*Stand und Entwicklung der Anteile der Erwerbstätigen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64*

	Primärer Bereich			Güterorientierter Bereich			Konsumorientierte Dienstleistungen		
	1970	1980	1990	1970	1980	1990	1970	1980	1990
Bundesrepublik	6,7	4,0	2,8*	39,2	35,4	33,3	21,8	25,5	29,1
USA	3,2	4,7	2,9	28,8	28,7	30,2	30,0	34,1	38,8
Schweden	6,4	4,7	2,9	36,4	36,2	36,5	30,4	38,5	42,4

\* BRD: Daten für 1989

Quellen: Daten für 19980 und für 1989/90 aus OECD 1970-1990; Daten für 1970 aus OECD 1967-1987

<sup>6</sup> Zwar nimmt das Normalarbeitsverhältnis in der Bundesrepublik dramatisch ab, doch werden die meisten Tarifverträge noch als Flächentarife mit dem Geltungsbereich mindestens eines Bundeslandes abgeschlossen.

Diese Statistik verdeutlicht gegenüber den Vergleichsländern USA und Schweden einen "Rückstand" in bezug auf den Anteil konsumtiver (d.h. nicht produktionsbezogener) Dienstleistungen, zeigt aber zugleich, daß die Tendenzen trotz sehr unterschiedlicher Wirtschafts- und Sozialpolitik in allen drei Ländern im Hinblick auf konsumorientierte Dienstleistungen recht parallel nach oben verlaufen.

In Ostdeutschland arbeiteten 1996 ca. 1,3 Mio. Menschen in Dienstleistungsunternehmen - 3,9% mehr als im Vorjahr. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt in der ehemaligen DDR ca. 6,3 Mio. Personen beschäftigt, davon 2,1 % im produzierenden Gewerbe (IAB WERKSTATTBERICHT 1.4. 1997, 46).

Die Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung verläuft in der Bundesrepublik im gewerblichen bzw. Dienstleistungsbereich gegenläufig: Die Unternehmenszahlen im verarbeitenden Gewerbe und Bergbau gingen von 1992 auf 1997 um ca. 10.000 zurück (1992: 71.900; 1997: 61.900). Entsprechend sank in diesen Sektoren die Beschäftigtenzahl von 8,5 Mio. auf 6,6 Mio. (ZEW / INFAS, Zukunftsperspektiven, 2).

Im Dienstleistungsbereich verfügen wir über folgende Zahlen: 1994 existierten noch 383.000 Unternehmen im Dienstleistungsbereich. Auch hier war die Entwicklung rückläufig; 1997 waren nur noch 217.000 Unternehmen in diesem Bereich gemeldet. (ZEW / INFAS, Dienstleistungen, 2). Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen verlief allerdings trotz der Unternehmenskonzentration in diesem Bereich gegenläufig: Zwischen 1977 und 1990 nahm allein die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in den haushaltsnahen Dienstleistungen um 12,5% zu;  
davon

*Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter im Bereich Haushalt*

<b>1977 - 1999</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>
Beschäftigte in Wäscherei und Reinigung:	41,0%	35,2%
personenbezogene häusliche Dienstleistungen (Gesundheitsdienst und sozialpflegerische Berufe)	19,9%	16,1%
sachbezogene häusliche Dienstleistungen (hauswirtschaftliche und Reinigungsberufe)	-36,9%	-37,2%
Insgesamt	12,5%	22,5%

Quelle: *Zukunft im Zentrum 1997, 18*

Hier fällt der starke Zuwachs in den personenbezogenen Diensten bei gleichzeitiger Abnahme in den sachbezogenen häuslichen Diensten auf. Deutlich erkennbar ist der steigende Anteil der Frauen in diesem Bereich.

Folgende Segmente der haushaltsnahen Dienstleistungen sind bisher in Hinblick auf das Beschäftigungswachstum in Westdeutschland flächendeckend untersucht worden:

1. die Gastronomie
2. die Kinderbetreuung
3. die Beschäftigung in Wäschereien und Reinigungen
4. die Seniorenbetreuung

**ad 1.**

In den Jahren 1961-1987 betrug der Beschäftigungszuwachs im Bereich der Gastronomie 47%.

**ad 2.**

Im gleichen Zeitraum (61-87) stieg die Beschäftigung im Bereich der Kinderbetreuung um 204% (!)

**ad 3.**

Im Bereich der Wäschereien und der Reinigung nahm hingegen die formale Beschäftigung im gleichen Zeitraum (61-87) ab 1990 lediglich um 5-8% zu; im Bereich der häuslichen Dienste sogar nur um 0,3%!

Dies ist jedoch nicht mit einem niedrigen Bedürfnis in diesen Bereichen zu erklären, da die Zeitbelastung der Hausarbeit in diesen Bereichen nach Zeitbudgeterhebungen nicht etwa ab-, sondern zugenommen haben (SCHWARZ). Warum führt dies nun nicht bei steigenden Realeinkommen zu vermehrter Nachfrage? Ein Grund hierfür ist die Schwarzarbeit in diesem Bereich.

**ad 4.**

Der Arbeitsbereich der Seniorenbetreuung ist extrem vielfältig; er umfaßt:

- Altersheime, Altenwohnungen, Residenzen sowie die Betreuung im Haushalt;
- Organisation von Freizeit- und kulturellen Aktivitäten unter Einschluß von Reisediensten;
- Beratung und Selbsthilfe;
- soziale Dienste wie Unterstützung bei Anträgen, Mobilitätshilfen, Begleitdienste beim Einkauf und bei Behördengängen sowie ähnliche Aktivitäten;
- kleine Reparaturaufgaben im Haus und an der Kleidung; Reinigungsdienste im Haus etc. (vgl. auch den Abschnitt über "Reinigung").

Die Anzahl und Vielfalt der Organisationen und Unternehmen in diesem Segment ist entsprechend sehr groß; in allen drei ökonomischen Sektoren werden derartige Dienste bereitgestellt. Dies ist ein Grund für die schmale Datenbasis, auf der wir uns hier bewegen, insbesondere wenn es um die Einschätzung von Beschäftigungsvolumen, -potential und -bedingungen geht. die Bundesregierung KOHL ging 1998 von einer Beschäftigungssteigerung von 75.000 im Bereich der Betreuung Hilfebedürftiger nach Einführung des Pflegegesetzes (1980) aus.

#### B.1.1.3 Verhältnis von formaler Beschäftigung und anderen Beschäftigungsverhältnissen im Bereich

Im Beschäftigungsbereich haushaltsnahe Dienstleistungen werden im Gegensatz zu den personenbezogenen Diensten etwa 4 Millionen Arbeitsplätze geschätzt:

- davon 1,4 Mill. "geringfügig beschäftigter Personen" mit einem maximalen Wochenlohn von DM 630,- und einer Höchstarbeitszeit von 18 Stunden wöchentlich;
- 35.000 Menschen in diesem Bereich sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt, d.h. sie sind sozialversicherungspflichtig, zahlen Steuern und arbeiten i.d.R. mehr als 18 Stunden wöchentlich.
- die meisten werden direkt vom privaten Haushalt aus beschäftigt;

- nur einige 100 davon werden von 80 bis 100 Dienstleistungspools in Deutschland beschäftigt.

Daraus kann man schließen, daß mehr als 2 Millionen dieser Arbeitsplätze sich im Bereich der Schwarzarbeit befinden!

### **B.1.2 Arbeit im Haushalt - Die Rolle von Frauen und Männern in Familie und Gemeinwesen**

Hausarbeit entstand als abgegrenzte Arbeitsform erst mit der Industrialisierung, d.h. mit der Auflösung der sogenannten "Ökonomie des ganzen Hauses" (BOCK, vgl. folgendes Schaubild).

#### **Schaubild (nach Barbara THIESSEN)**

#### **Auslagerung von Tätigkeiten aus dem Ganzen Haus**

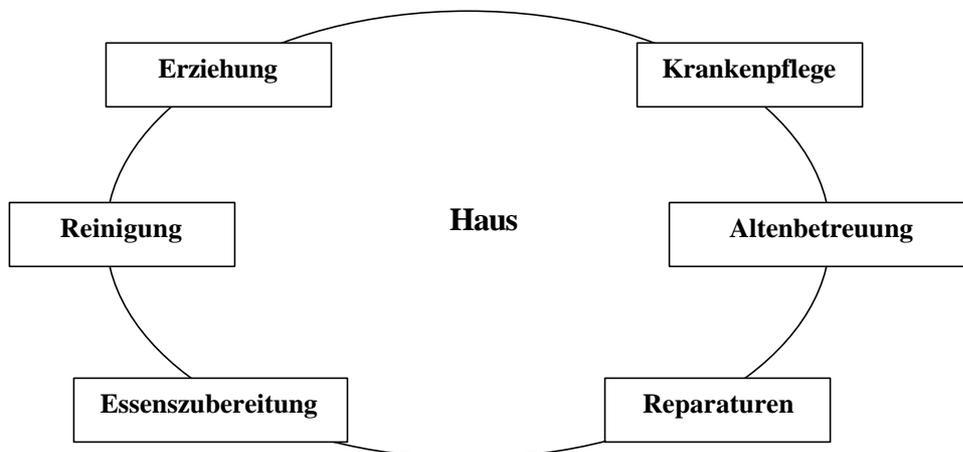
Vollkommene Auslagerung:

Herstellung von Lebensmitteln

Herstellung von Kleidung

Hausbau

Teilweise Auslagerung:



Im Gegensatz zur warenförmig organisierten Lohnarbeit ist Hausarbeit (nicht-formalisierte) Reproduktionsarbeit, insofern sie die Reproduktion der Familie in materieller und immaterieller Hinsicht (sozialer, emotionaler Aspekt) unbezahlt sicherstellt. Neben der formalisierten Industriearbeit existiert sie als eine Form der Subsistenz, die allerdings z.T. in Waren verwandelt werden kann:

1. durch Kauf von hauswirtschaftlichen und häuslichen Dienstleistungen;

2. durch den Kauf von Haushaltsgeräten, die häusliche Arbeit verkürzen bzw. ersetzen können.

GERSHUNYs These, daß Einkommenszuwächse nicht direkt zur Steigerung konsumtiver Dienste beitragen (s.o., B.1.1.1), wird damit bestätigt.

In der ausgestalteten Warengesellschaft bestehen also folgende Möglichkeiten der Rationalisierung von Hausarbeit:

- a) durch Kauf von Haushalts- und Küchengeräten;
- b) durch den Kauf von bereits industriell vorgefertigten Produkten (z.B. Fertignahrung);
- c) durch den Konsum von Diensten (wie Gastronomie, Putzen, Babysitting etc.).

Wie werden nun diese letzteren häuslichen Tätigkeiten in der Bundesrepublik durch interne und externe Arbeiten umgesetzt?

Der größte Bedarf realisiert sich nach wie vor im Bereich der Kinderbetreuung: Zwei Drittel aller Mütter waren Ende der 80er Jahre nicht berufstätig. In Westdeutschland bestand kaum Kinderbetreuung für Kinder unter 3 Jahren.

Dies hatte zur Folge, daß 1992 in Westdeutschland, nach Altersgruppen verteilt, nur folgende Populationen in Kindertagesstätten betreut wurden:

- 3-4-jährige Kinder: 31%
- 4-7-jährige Kinder: 70%

Im Vergleich hierzu kann man davon ausgehen, daß 90% der Kinder in Ostdeutschland 1992 im Alter von 4-7 außerhäusliche Kinderbetreuung erhielten und ein erheblicher Teil in der Krippe betreut wurde.

Um ein Bild von Charakteristik und Umfang der unbezahlten Arbeit im Haushalt zu erhalten, untersuchen wir zunächst die Situation der Haushalte und Familien in der Bundesrepublik:

Ungeachtet der zunehmenden neuen "familialen Lebensformen" hat sich die Zahl der Familien in der Bundesrepublik mit Kindern unter 18 Jahren von 1995 (414.600 Familien) auf 398.200 in 1998 reduziert; der Anteil Alleinerziehender stieg im gleichen Zeitraum von 32% auf 34%. Nach einem Rückgang der Geburtenrate seit 1990 stabilisiert sich seit 1994 nunmehr die Zahl der Geburten auf einem Niveau von ca. 30.000 jährlich<sup>7</sup>. Während es früher üblich war, mit 18 bis 20 Jahren ein Kind zu bekommen, entscheiden sich viele jetzt erst im 35. Lebensjahr zu diesem Schritt. In der Bundesrepublik wachsen höchsten 19% der Kinder ohne Geschwister auf. Beinahe 60% aller Frauen mit minderjährigen Kindern sind heute in Deutschland berufstätig; allein innerhalb der neuen Bundesländer sind es 60% ostdeutscher Frauen mit Kindern zwischen 6 und 17 Jahren.

Insbesondere im Schulalter entstehen durch Trennung, Scheidung oder Wiederheirat sogenannte "Patchworkfamilien" (BECK) mit Kindern unterschiedlicher Herkunftsfamilien. Hinzu kommt, daß immer weniger Eltern ausschließlich ihren Kindern zur Verfügung stehen,

---

<sup>7</sup> Dennoch wird vor den wirtschaftlichen Folgen der "Vergreisung" unserer Gesellschaft gewarnt (z.B. im Artikel "Der Kinder-Crash" im SPIEGEL 35, 1999).

weil in mehr als der Hälfte der Familien beide Elternteile arbeiten müssen. Dies bestätigt die Annahme, daß der Betreuungsbedarf in Bezug auf Kinder in der Bundesrepublik wächst.

1994 wurden im *International Social Survey Programme* Haushalte in Westdeutschland zu verschiedenen haushaltsbezogenen Aufgaben befragt:

*Antworten von Partnern auf die genannten Fragen, in Prozent; nach Geschlecht*

(O: Ostdeutschland; W: Westdeutschland)

Frage	Antwort Männer	Antwort Frauen
<b>1. Ist Hausarbeit Frauenarbeit?</b>	("Ja") W: 40,2% O: 11,1%	("Ja") W: 34,1% O: 11,3%
<b>2. Sollten beide Partner einem Einkommenserwerb nachgehen?</b>	("Ja")  W: 64,2% O: 92,3%	("Ja")  W: 70% O: 94,7%
<b>3. Wer wäscht bei Ihnen?</b>	<b>normalerweise die Frau</b> W: 40,2% O: 11,1%	<b>normalerweise die Frau</b> W: 34,1% O: 11,3%
<b>4. Wer macht den Einkauf?</b>	<b>normalerweise die Frau</b> W: 47,3% O: 35,5%	<b>normalerweise die Frau</b> W: 48,5% O: 32,7%
<b>5. Wer kümmert sich um kranke Familienangehörige?</b>	<b>normalerweise die Frau</b> W: 53,8% O: 35,5%	<b>normalerweise die Frau</b> W: 58,4% O: 32,7%

Quelle: YEANDLE/GORE/HERRINGTON; XXV - XXVII

Hieraus ergibt sich (trotz deutlicher Tendenzen zum geschlechtsspezifischen Ausgleich der Haushaltsarbeit) daß die Betreuung und der Einkauf immer noch als Frauensache angesehen werden. Fast die Hälfte der Männer und Frauen sehen allerdings im Westen Hausarbeit weiterhin als 'typische' Frauenarbeit an. Im Osten Deutschlands liegen diese Zahlen weitaus niedriger. Die Diskrepanzen zwischen den Einstellungen von männlichen und weiblichen Familienangehörigen in West und Ost sind erheblich; sie bewirken, daß sich im Vergleich zu anderen EU-Ländern erst durch die Einbeziehung der ostdeutschen Bundesländer ein etwa ausgeglichenes Bild ergibt (Vergleich mit Großbritannien z.B. in Bezug auf Einkäufe durch Frauen: Frauen: 45,1% / Männer: 40,2%).

Diese subjektiven Angaben sind allerdings zu relativieren. Vergleicht man diese Antworten mit den Zeitbudgeterhebungen des Bundesamts für Statistik von 1992, so ist festzustellen, daß die tatsächlichen Aufwendungen für Hausarbeit in West- und Ostdeutschland recht gleich verteilt sind. Dies ist so zu interpretieren, daß in der DDR die Gleichberechtigung der Frau im Beruf wie im Haushalt in der gesellschaftlichen Ideologie einen hohen Rang innehatte, doch dies auch unter den damaligen gesellschaftlichen Bedingungen praktisch nicht entsprechend umgesetzt wurde. Diese Tendenz hält in den neuen Bundesländern an.

Das Statistische Bundesamt hat 1991/1992 bei 7.200 bundesdeutschen Haushalten eine Studie zur Erfassung der "Haushaltsproduktion" durchgeführt. Diese ergab, daß der Umfang der unbezahlten Arbeit mit 95,5 Mrd. Stunden um 59% über der Erwerbsarbeit mit 60 Mrd. Stunden lag. Dabei umfaßten die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (vorwiegend von Frauen vorgenommen) 3 Stunden am Tag; die handwerklichen Tätigkeiten (vorwiegend

Männerarbeit) 20 Minuten; die Pflege und Betreuung von Personen 26 Minuten, davon die Kinderbetreuung 19 Minuten. Für das Ehrenamt oder soziale Hilfsleistungen wurden lediglich 10 Minuten am Tag verausgabt.

Die Erfassung der Zeitbudgets im Haushalt ergab 1992 folgendes Bild:

*Durchschnittliche tägliche Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit von Personen ab 12 Jahren*

Aktivität	Früheres Bundesgebiet			Neue Länder und Berlin-Ost		
	Insgesamt	weiblich	männlich	Insgesamt	weiblich	männlich
	(Stunden:Minuten)					
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten	3:00	4:09	1:44	3:04	4:02	1:55
darunter:						
Mahlzeitzubereitung, Tisch decken, Geschirreinigung	0:56	1:26	0:24	0:59	1:26	0:27
Wäschepflege	0:22	0:40	0:03	0:22	0:38	0:03
Wohnungsreinigung	0:32	0:49	0:14	0:30	0:42	0:16
Pflanzen- und Tierpflege	0:24	0:23	0:24	0:28	0:26	0:30
Einkäufe	0:18	0:23	0:14	0:16	0:19	0:13
Behördengänge, Organisation	0:12	0:12	0:12	0:12	0:13	0:11
Wegezeiten	0:13	0:15	0:11	0:16	0:18	0:13
Handwerkliche Tätigkeiten	0:20	0:08	0:33	0:25	0:10	0:43
darunter:						
Fahrzeugreparatur, -pflege	0:03	0:01	0:06	0:05	(0:01)	0:09
Herstellung und Reparatur von Gebrauchsgütern	0:05	(0:02)	0:07	(0:03)	(0:01)	(0:05)
Bauen, Renovieren	0:05	(0:02)	0:09	(0:07)	(0:03)	(0:12)
Pflege und Betreuung von Personen	0:26	0:37	0:15	0:29	0:38	0:18
Kinderbetreuung	0:19	0:27	0:10	0:21	0:29	0:13
Betreuung von Pflegebedürftigen	0:03	0:04	(0:02)	(0:03)	(0:04)	(0:01)
Fahrdienste/Wegezeiten	0:04	0:05	0:03	0:04	0:05	0:04
Ehrenamt/Soziale Hilfeleistungen	0:10	0:08	0:12	(0:03)	(0:02)	(0:04)
Unbezahlte Arbeit insgesamt	3:56	5:02	2:44	4:01	4:52	3:00

Quelle: SCHWARZ in: ZUKUNFT IM ZENTRUM 1997, 24

Diese Erhebung war die erste ihrer Art in der Bundesrepublik. Wie Herr EHLING vom Statistischen Bundesamt mitteilte, ist erst wieder zum Jahr 2002 eine weitere Erhebung in diesem Bereich geplant (Tagung "Herausforderung an den haushaltsnahen Dienstleistungsbereich" am 26.8.1999 in Berlin).

Zusammenfassend lassen sich die Bereiche unbezahlter Arbeit im Haushalt bzw. Gemeinwesenbereich folgendermaßen quantifizieren:

*Unbezahlte Arbeit in Haushalt und Gemeinwesen*

<b>Tätigkeitsbereich</b>	<b>Anteil an der häuslichen Tätigkeit</b>
Pflege / Betreuung	11%
Handwerkliche Tätigkeiten	9%
Ehrenamt / Soziale Hilfeleistungen	4%
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten	76%

Quelle: *Manfred EHLING, im Workshop "Herausforderungen an den haushaltsnahen Dienstleistungsbereich", 26.8.1999*

Dabei ist das Verhältnis der Verrichtung bezahlter / unbezahlter Arbeit bei Frauen und Männern umgekehrt: Während Männer für 31 Stunden ihrer Wochenarbeitszeit bezahlt werden und 20 Stunden unbezahlte Arbeit verrichten, ist dieses Verhältnis bei Frauen 15 (bezahlt) : 35 (unbezahlt). Dabei wird - vorwiegend von Frauen (ca. 2/3) in Deutschland ein Wertschöpfungsvolumen von ca. 95,5 Mrd. DM im Haushalt und im Gemeinwesen erwirtschaftet. Diese Wertschöpfung liegt weit über derjenigen bezahlter Arbeit (ca. 60 Mrd. DM). Der Wert der monatlich verausgabten nicht entgoltenen Hausarbeit liegt somit nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes bei ca. 3.200,- DM pro Haushalt.

Zwischen 10 und 39% der deutschen Bevölkerung gehen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach (in dieser Erhebung ist allerdings weder das bürgerschaftliche Engagement in Bürgerinitiativen noch die Arbeit in Selbsthilfegruppen enthalten). Dabei nimmt insbesondere bei Frauen die Kategorie "Hilfeleistungen für Andere" eine hochrangige Position ein.

Von verschiedenen Sozialwissenschaftlern wird ein Trend konstatiert, wonach bei wachsender weiblichen Emanzipation und hoher Arbeitslosigkeit die Bereitschaft, eine Familie zu versorgen und ehrenamtliche Arbeit zu leisten, gegenüber dem Anspruch, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, insbesondere bei jüngeren Menschen, nachläßt. Bei jungen Frauen steigt die Tendenz, vor der Familiengründung erst einen Beruf zu erlernen und zu erproben (BECK1986; BECK-GERNSHEIM 1998).

Junge Frauen richten immer weniger ihr Leben auf eine Rolle in Partnerschaft und Familie aus: Die meisten jungen Frauen sehen inzwischen Ausbildung und Arbeit als die gesellschaftlich anerkanntesten Lebensinhalte an. Auch in einer Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung wurden weibliche Lebensstile mit dem Ergebnis untersucht, daß für jüngere Frauen der herkömmliche weibliche Lebenslauf keine verbindliche Vorgabe mehr für das eigene Leben ist.

Der folgende Ausspruch mag typisch zumindest für die Angehörigen des "Neuen Sozialisationstyps" bzw. der "Neuen Mitte" zu sein:

"Ich kann mir überhaupt nicht vorstellen, nur Hausfrau oder Mutter zu sein, weil mir das viel zu langweilig wäre und ich die ganze Zeit das Gefühl hätte, etwas von meinem Leben zu verpassen und meine Möglichkeiten nicht zu nutzen."  
DER SPIEGEL 25/99

Kürzlich forderte die Frauensprecherin der Partei Die Grünen / Bündnis 90 "Mehr Geld für die Frauen - und mehr Hausarbeit für die Männer" (EMMA 4, 1999, 6; 20). In Anlehnung an das revidierte Familienrecht in Österreich, wonach der berufstätige Ehegatte in der Freizeit den Partner im Haushalt unterstützen muß, forderte sie die Aufteilung der Hausarbeit nach dem "50:50-Prinzip". Die generelle Reaktion auch in den Reihen der eigenen Partei war negativ. Man könne Partnergemeinschaften nicht gesetzlich vorschreiben, wie sie ihre Hausarbeit untereinander aufteilten. Die Diskussion wird anhalten - möglicherweise mit dem Ergebnis, daß ähnlich wie in Österreich die gegenseitige Unterstützung gesetzlich fixiert wird.

### B.1.3 Beschäftigungsverhältnis von Frauen und Männern in diesem Bereich

Der wachsende Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern im Dienstleistungsbereich soll hier im Vergleich zum neo-liberalen *Workfare*-Modell der USA und dem klassischen Sozialstaatsmodell Schwedens dargestellt werden:

*Indikatoren der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland, 1950 - 1991*

	Bundesrepublik			USA			Schweden		
	1970	1980	1990	1970	1980	1990	1970	1980	1990
Primärer Bereich	46,8	42,9	38,0	15,8	18,2	20,1	22,1	23,8	24,8
Güterorientierter Bereich	26,7	4,7 28,0	2,9 28,9	28,8 26,7	28,7 31,6	30,2 34,2	30,0 23,3	34,1 26,8	38,8 28,8
Konsumorientierte Dienstleistungen	51,3	54,2	55,8	50,8	53,6	55,6	62,4	64,7	66,1

Quellen: *OECD Labour Force Statistics 1989, 1992*

Hauswirtschaftliche Dienstleistungen bieten in erster Linie ein Beschäftigungspotential für Frauen, doch in den Bereichen der Reinigung und der Gastronomie besteht ohne nennenswerten zusätzlichen Qualifizierungsaufwand ein weites Betätigungsfeld für Männer.

Das folgende Diagramm stellt dar, wie sich in Deutschland Haushaltsdienstleistungen auf die drei ökonomischen Sektoren verteilen:

*Überblick über das Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen nach ökonomischen Sektoren:*

Privater Sektor	Öffentlicher Sektor	Dritter Sektor
große Unternehmen	Landes- und lokale Behörden	Selbsthilfegruppen
KMUs	Kirchen	Zweckbetriebe von Gemeinwesenorganisationen
Einzelunternehmer	Quasi-Nichtregierungsorganisationen ( <i>quangos</i> ): • Wohlfahrtsorganisationen • Dienstleistungsagenturen	soziale Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verteilt über die drei Sektoren: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlungsagenturen</li> <li>• Dienstleistungspools</li> </ul> </li> </ul>		

### **B.1.4 Die Rolle des Staates in diesem Bereich**

Von 1949 bis 1987 hat sich das Realeinkommen in Deutschland vervierfacht. Dies hat jedoch nicht zu einer entsprechenden Erhöhung der Nachfrage im Bereich der häuslichen Dienstleistungen geführt. Die Einkommenszuwächse flossen vielmehr in den Kauf technischer Geräte, von verarbeiteten Konsumartikeln und in die Gastwirtschaft (Ende der 80er Jahre wurden immerhin 23% der Ausgaben in Lebensmittel in der Gastronomie ausgegeben).

Man muß allerdings feststellen, daß das Selbermachen im Haushalt - insbesondere in Ostdeutschland - weiterhin Priorität genießt. Dennoch begründet sich eine erwartete relativ hohe Nachfrage durch

- einen zunehmenden Trend, außer Haus zu essen;
- eine anhaltend hohe Nachfrage nach Kinderbetreuung;
- den Fakt, daß vor allem im Bereich privater Reinigungsdienste ein großes Volumen an Schwarzarbeit besteht.

Dem traditionellen Modell des "starken Brotverdienerstaats" entsprechend hat der Vater das Geld zu verdienen und die Mutter die Familie zu betreuen. Die bisherige Politik bot folgende Barrieren für die Solvabilisierung von häuslichen Dienstleistungen:

1. das Ehegatten-Splitting, welches die Nichtbeschäftigung von Ehefrauen steuerlich begünstigt;
2. das Erziehungsgeld (monatlich DM 600,-), welches ermöglicht, daß Eltern bis zu einem Zeitraum von 2 Jahren eine Kompensation für den Ausfall von Einkommen für die Kinderbetreuung erhalten;
3. die Gewährung von Elternurlaub (für den Zeitraum von 3 Jahren) bei gleichzeitigem Bezug von Lohn / Gehalt;
4. fehlende Kinderbetreuungsangebot für 1-3-Jährige in Westdeutschland.

Diese Barrieren kommentiert eine Expertin dieses Bereichs folgendermaßen:

"Das Milieu für Hausarbeit als sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit ist in der Bundesrepublik Deutschland ungünstig."  
(Traute MEYER in: ZUKUNFT IM ZENTRUM 1997, 21).

**Barrieren** der Ausweitung häuslicher Dienstleistungen sind nach Auskunft führender Experten:

- die Ausweitung der Selbstbedienungsökonomie durch Industrialisierung der Hausarbeit;
- die fehlende Subventionierung dieser Dienste durch Steueranreize und Lohnkompensation;
- arbeitsmarkt- und sozialpolitische Anreize für Frauen, zu Hause zu bleiben;
- der nunmehr einsetzende Rückgang der Realeinkommen (vgl. u.a. WAS NUN Nr. 67, 5/6 1999).

Welche **Chancen** eröffnen sich dennoch in diesem Bereich?

1. In der Kinderbetreuung wären die größten Erfolge zu erwarten, da immer noch eine hohe Nachfrage in diesem Bereich besteht. Das öffentliche Angebot ist in den westdeutschen Bundesländern immer noch zu gering; die Privaten stellen ihre Dienste nur zu hohen Marktpreisen bereit. Die Erstattung von Lohnnebenkosten bzw. steuerliche Vergünstigungen für Dienstleistungspools bzw. -agenturen wären hier förderlich.
2. Bei den häuslichen Reinigungs- und Putzdienstleistungen ergibt sich eine problematische Situation. Die Agenturen müssen mit den noch niedrigeren Löhnen der Schwarzarbeit konkurrieren, so lange hier keine staatliche Förderung erfolgt. Weiterhin stellt die Technisierung der Putzarbeiten eine Konkurrenz im Bereich aller nicht personenbezogenen Diensten dar. Dienstleistungsschecks bieten hier in begrenztem Maß einen Ausweg.
3. Fahrende Mittagstische und *Catering*  
Dieser Bereich wächst, wobei erstere Aktivitäten insbesondere von Institutionen der Freien Wohlfahrtspflege und des sogenannten 'Dritten Sektors' ausgeübt werden, verschiedene Catering-Aufgaben hingegen eher von Unternehmen des privaten Sektors in Verbindung mit Stehcafés und Bistros aufgenommen werden. Hierzu gibt es bundesweit keine exakten Angaben.
4. Seniorenbetreuung  
Die demografische Entwicklung wird den Bedarf nach Seniorenbetreuung in jedem Fall steigern. Ob die Nachfrage nach Arbeitskräften entsprechend steigt und / oder die familiäre Betreuung zunimmt, ist angesichts der z.T. skandalösen Zustände in Heimen und teils unbefriedigender Hilfe im Haushalt derzeit nicht zu beantworten.

## **B.2. Analyse der Politikmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung in diesem Bereich - unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**

### **B.2.1 Die Beschäftigungspolitischen Aktionspläne**

Seit dem Beschäftigungs-Sondergipfel in Luxemburg sind bisher zwei Beschäftigungspolitische Aktionspläne der Bundesrepublik Deutschland veröffentlicht worden: im April 1998 von der Regierung KOHL und im Juni 1999 von der rot-grünen Regierung SCHRÖDER. Da die hier vorliegende Studie sich auf den Zeitraum bis Mitte 1999 bezieht, werden wir schwerpunktmäßig den unter einer christdemokratisch-liberalen Regierung verabschiedeten Aktionsplan 1998 präsentieren, da dieser noch Wirkung auf die Arbeitsmarktsituation ausüben konnte. Ein weiterer Grund für die Schwerpunktsetzung ist, daß der Aktionsplan 1999 aus politischen Gründen relativ wenig Aussagen zu den relevanten Dienstleistungssektoren macht.

Aufgrund des Ministerratsbeschlusses der EU vom 15.12.1997 in Amsterdam müssen die beschäftigungspolitischen Leitlinien des Beschäftigungsgipfels in Luxemburg vom 20./21.11.1997 auf nationaler Ebene umgesetzt werden.

Im April 1998 veröffentlichte die Bundesregierung KOHL ihren ersten Aktionsplan, der die Umsetzung aller 19 Leitlinien umfaßt. Gegenüber anderen nationalen Plänen fällt auf, daß die Regierung vorwiegend durch gesamtwirtschaftliche Maßnahmen und durch eine gegenüber dem Vorjahr intensiviertere aktive Arbeitsmarktpolitik die Beschäftigung anheben wollte.

Wir präsentieren hier nur diejenigen Leitlinien und ihre Umsetzung, insoweit sie unseren Bereich ansprechen bzw. hierfür relevant sind.

Gemäß der Leitlinie 10, die die Schaffung von Arbeitsplätzen auf der lokalen Ebene, im Sozialwesen<sup>8</sup> und bei neuen Aktivitäten im Zusammenhang mit den vom Markt nicht befriedigten Bedürfnissen einfordert, wurde festgestellt, daß allein die Wohlfahrtsorganisationen der Bundesrepublik rd. 3% aller Erwerbstätigen in Deutschland stellen.

Durch die Einführung der Pflegeversicherung sollen nach Angaben der Bundesregierung im Zeitraum 1995 - 1997 rd. 75.000 neue Arbeitsplätze entstanden sein.

Die Einführung des Haushaltsscheckverfahrens und die Einrichtung von Dienstleistungszentren / -agenturen (1998 existierten in der Bundesrepublik ca. 70 derartiger Institutionen) sollten die Rahmenbedingungen im Privathaushalt weiterhin verbessern.

Die Bundesregierung KOHL lehnte die Senkung des Mehrwertsteuersatzes für arbeitsintensive Dienstleistungen (Leitlinie 12) wegen grundsätzlicher Zweifel an der Beschäftigungswirksamkeit, steuertechnischer Probleme und der erwarteten Steuereinbußen ab.<sup>9</sup>

Im Bereich der Modernisierung der Arbeitsorganisation (Leitlinien 12 und 13) verwies sie auf bestehende tarifliche Regelungen, die die Sozialpartner bereits eingeleitet hatten.

In Bezug auf die Leitlinie 16 (Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern) verwies sie zunächst darauf, daß es einen starken *Bias* zwischen den Beschäftigungsquoten in West- und Deutschland zu bekämpfen gilt (Arbeitslosenquoten von Frauen in West- / Ostdeutschland 1997: 10,7% / 22,5%). Hierzu stellte sie fest, daß Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bereits privilegiert wurden. In dem neuen Arbeitsförderrecht (§ 8 SGB III) ist erstmals die Frauenförderung in einer gesetzlichen Vorschrift fixiert. Darüber hinaus wurden Berufsrückkehrerinnen gefördert (Leitlinie 18) und Teilzeitbeschäftigte in die Sozialversicherung einbezogen.

Die Leitlinie 17 fordert, das Angebot an Betreuungs- und Pflegedienstleistungen zu verbessern. Die Maßnahmen der Bundesregierung dazu bestanden in einer verstärkten familienergänzenden Betreuung von Kindern durch den (formalen) Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und die soziale Absicherung von Pflegebedürftigen durch die Pflegeversicherung.

Die Mitgliedstaaten sollten außerdem Frauen und Männern die Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtern (5% aller arbeitslosen Frauen in den alten Bundesländern). Dieses Ziel verfolgte die Regierung mit folgenden Maßnahmen:

---

<sup>8</sup> Im englischen Text ist hier allerdings von der *social economy*, also der Sozialen Ökonomie, die Rede, die hier mit öffentlichen sozialen Diensten verwechselt wird.

<sup>9</sup> Allerdings bezweifeln auch die staatlichen Unternehmen in der EU eine Beschäftigungssteigerung in den arbeitsintensiven Sektoren durch die Einführung einer reduzierten Mehrwertsteuer (MWSt) (Centre for Publicly-owned Companies / CEEP in: Agence Europe, 19/8/1999). Sie befürworteten stattdessen eine generelle Angleichung der MWSt auf 15% (e-mail ED@aries.eu.int vom 8.9.1999).

1. Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses während eines Erziehungsurlaubs von max. 3 Jahren;
2. Änderung des Arbeitsförderungsrechts (1998) durch die Übernahme von Maßnahmekosten (im wesentlichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen / FuU);
3. Einstellungszuschüsse bei Unternehmensgründungen und für die Beschäftigung in ABM (Arbeitsförder- und Beschäftigungsmaßnahmen);
4. Rechtsanspruch von Arbeitgebern auf Eingliederungszuschüsse.

Weiterhin wurden in 2 Bundesländern im Auftrag des Bundes sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassungen erprobt.

Zusammengefaßt ergibt sich, daß die Bundesregierung 1998 auf die für uns relevanten Leitlinien (ausgenommen vielleicht die Leitlinie 18) kaum mit zusätzlichen Maßnahmen reagierte und im Bericht vor allem auf die bereits eingeleiteten Maßnahmen verwies. Eine weitere Maßnahme, die allerdings vom Bundesministerium für Wirtschaft eingeleitet wurde und nicht ursächlich mit dem Ministerratsbeschuß zusammenhängt - das Aktionsprogramm "Dienstleistungswirtschaft 2000" - sollte das Beschäftigungspotential im Dienstleistungssektor durch die Förderung von Existenzgründungen und von mittelständischen Unternehmen besser nutzen helfen.

Der Beschäftigungspolitische Aktionsplan von 1999 wartete kaum mit Neuerungen auf. Zwar wurden für die Jugendlichen ein Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eingeführt, durch die Reform des Arbeitsförderungsrechts die Arbeitsämter entlastet, die ökologische Steuerreform und die Reform der Unternehmensbesteuerung verabschiedet und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Querschnittsaufgabe erklärt.<sup>10</sup>

Eine wirkliche Neuerung ist neben der Einführung der Ökosteuer lediglich im Programm JUMP (100.000 Jugendlichen soll eine Ausbildung oder Beschäftigung ermöglicht werden) und in der Einbeziehung der Sozialpartner in einem "Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" und der Gleichstellungsbeauftragten in die Konsultationen zu den Leitlinien zu sehen.

Die Leitlinie 12 soll durch verstärkte Strukturpolitik in der Initiative "Regionale Wirtschaftsförderung durch Bürgerbeteiligung" umgesetzt werden. Hierdurch wird eine bereits existierende Regionalisierung der Strukturpolitik erstmals auf Bundesebene wenigstens anerkannt.

Bei der Erschließung des Beschäftigungspotentials im Dienstleistungssektor setzt man vor allem auf die Informations- und Kommunikationstechnologien sowie auf die sozialen Dienstleistungen als Wachstumsfaktor. Die Maßnahmen hierzu ("Frauen ans Netz", Neugründungen im Dienstleistungsbereich durch Förderprogramme, die Entwicklung der sozialen Infrastruktur sowie die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung im Dienstleistungsbereich) beschränken sich jedoch auf die Rahmenbedingungen; von direkter Intervention kann hier nicht die Rede sein.

---

<sup>10</sup> Auch die neue Bundesregierung sieht keinen Vorteil in der Anwendung der Empfehlung des Ministerrats in Wien vom 11./12. Dezember 1998, arbeitsintensive Dienste umsatzsteuerrechtlich zu begünstigen, um die Schwarzarbeit in diesem Bereich zu reduzieren.

Der "Gender-Mainstreaming-Ansatz" (Leitlinie 19) soll durch Maßnahmen wie die Erarbeitung neuer gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und durch die Einbeziehung des Kriteriums der Chancengleichheit in die Qualitätsmanagementsysteme realisiert werden; Leitlinie 20 war 1998 insofern erreicht, daß die Frauen zu diesem Zeitpunkt in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bereits überrepräsentiert waren - dennoch soll durch spezifische Förderprogramme die Arbeitslosigkeit von Frauen weiter abgebaut und der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht sowie die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern abgebaut werden.

Das Programm "Frau und Beruf" (in Planung) soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern: durch Flexibilisierung des Erziehungsurlaubs, Verbesserung der Kinderbetreuungssituation und Kampagnen.

Insgesamt sind allerdings mit dem Beschäftigungspolitischen Aktionsplan 1999 keine (direkten) Wirkungen auf den haushaltsnahen Dienstleistungsbereich zu erwarten. Das Programm ist in diesem Bereich durch Qualifizierungsmaßnahmen, Kampagnen und unverbindliche Absichtserklärungen gekennzeichnet.

### **B.2.2 Das Dienstmädchenprivileg**

Die Regierung KOHL hatte das sogenannte "Dienstmädchenprivileg" eingeführt, das es Haushalten mit Haushaltshilfen gestattete, den Arbeitslohn und entstehende Nebenkosten steuerlich abzusetzen. Bis zu 18.000,-- DM ließen sich als Sonderausgaben für diese Zwecke von der Einkommensteuer absetzen. Dies hatte jedoch nicht die erwünschte Folge von 100.000 Neueinstellungen in diesem Bereich - faktisch wurden lediglich 1.200 Menschen zusätzlich im Haushalt beschäftigt, weil diese Regelung nur Höchstverdienern nutzte und die Tätigkeit allgemein als unattraktiv gilt. Letzteres, verbunden mit der Befürchtung, daß die Einkommensteuereinnahmen hierdurch weiterhin sinken, führte dazu, daß die neue rot-grüne Regierung beabsichtigt, das Dienstmädchenprivileg wieder abzuschaffen.

### **B.2.3 Die Haushaltsschecks**

Die Haushaltsschecks, welche ursprünglich als experimentelles Instrument von Arbeits- und Sozialminister BLÜM eingeführt wurden war, sollte prekäre und schwarze Arbeit im haushaltsnahen Bereich reduzieren. Statt der 500.000 Arbeitsplätze, die die Einführung von Haushaltsschecks versprach, konnten 1997 nur 4.500 Schecks genutzt werden; in Berlin wurden im gleichen Jahr gerade ca. 100<sup>11</sup> von den Sozialversicherungsträgern registriert.

Gründe hierfür sind, daß mit den Haushaltsschecks keine steuerlichen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbunden sind. Letztlich bleibt als einziger Vorteil für Arbeitnehmer, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen in diesem Bereich haben, eine bessere soziale Absicherung - allerdings bei gleichzeitigem Abzug der Nebenlohnkosten vom Gesamteinkommen.

### **B.2.4 Zum Vorschlag der Einführung von Dienstleistungsgutscheinen**

Im Anschluß an die negativen Erfahrungen mit den Haushaltsschecks hat die SPD 1996 eine Initiative gestartet, auf deren Umsetzung derzeit noch gewartet werden muß. Vor dem Hintergrund der Annahme, daß die Anzahl der Dienstleistungsagenturen steigen wird, sollen die Arbeitsämter im Wege eines Leistungsgesetzes Dienstleistungsgutscheine an

---

<sup>11</sup> Genaue Angaben sind hier wegen der hohen Fluktuation nicht möglich.

Privathaushalte abgeben. Diese Gutscheine werden an Familien mit Kindern unter 14 Jahren bzw. mit einem hilfsbedürftigen Menschen in einem Gesamtwert von 1.200,- DM (ca. 600 EURO) pro Haushalt und Jahr abgegeben. Dieser Betrag erhöht sich um 600,- DM pro weitere hilfsbedürftige Person bzw. Kind.

Dienstleistungsagenturen könnten diese Gutscheine bis zu 40% einlösen; das entspricht bei einer vollen Einlösung der Gutscheine und einem Lohnstundensatz von DM 25,-, daß sich für die Auftraggeber die zu zahlende Stundenbelastung um DM 10,- auf DM 15,- reduziert.

Nachdem diese Regelung im April 1997 von der Vorgängerregierung noch abgelehnt worden war, ist dieses Konzept nunmehr in das Wahlprogramm und die Koalitionsvereinbarung der neuen Regierung aufgenommen, aber noch nicht umgesetzt worden. Unter den gegenwärtigen Bedingungen (haushaltspolitische Restriktionen) ist allerdings nicht davon auszugehen, daß diese Innovation realisiert wird.

### **B.2.5 Der Gleichberechtigungsartikel in der deutschen Verfassung und entsprechende Politikmaßnahmen**

Im Artikel 3 des Grundgesetzes i.d.F. von 1998 heißt es:

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2. Männer und Frauen sind gleichberechtigt.  
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.<sup>12</sup>
3. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
4. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.<sup>13</sup>

Dieser verfassungsrechtliche Artikel ist aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaft inzwischen gerichtlich einklagbar (Grundlagen hierfür sind Art. 119 EU-Vertrag als auch die entsprechende Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG). Früher war dieser Artikel rechtlich abdingbar und nicht individuell einklagbar. Legislative, Exekutive und Judikative und damit der öffentliche Sektor sind seit jeher unmittelbar daran gebunden. Die Bindung des Gesetzgebers ist allerdings geringer, da dieser nur einem Willkürverbot unterliegt. Die Verwaltung muß hingegen bei Differenzierungen den Zweck des entsprechenden Gesetzes beachten.

Ein weiteres spezielles Gleichheitsrecht findet sich in Art. 33 I, II GG, wonach jeder Deutsche die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten hat und nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte haben muß.

Weitere Regelungen der Gleichheitsbehandlung bzw. Nicht-Diskriminierung sind ebenfalls vom Grundgesetz ableitbar.

---

<sup>12</sup> Der letztere Satz war im ursprünglichen Text des GG 1949 nicht enthalten.

<sup>13</sup> Auch dieser Satz ist erst später hinzugefügt worden.

Die Nicht-Diskriminierung von Frauen und Minderheiten im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich durch Art. 33, II GG festgelegt. Im privaten Sektor wirkt das Grundgesetz nur mittelbar durch das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), dessen §§ 138 und 242 (Sittenwidrigkeit, Treu und Glauben<sup>14</sup>) ein grundgesetzwidriges Verhalten von Arbeitgebern grundsätzlich ausschließt. Darüber hinaus sind in den kollektiven Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften insbesondere im öffentlichen Dienst oft eine Frauenquote bei der Einstellung, ein Frauenförderplan oder die Einrichtung einer Frauenbeauftragten Bestandteil der Vereinbarungen.

Im Arbeitsrecht ist der Grundsatz gleicher Rechte sowie das Verbot disziplinarer Behandlung, ebenfalls im BGB (§§ 611a, 612(3) sowie 612a<sup>15</sup>), festgelegt. Hiernach darf ein Arbeitgeber ohne gerechtfertigte Gründe keine Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen anderen gegenüber bevorzugen oder benachteiligen. Verstöße dagegen können auf gerichtlicher Ebene geheilt werden.

Gleiches gilt für Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes widersprechen. Insoweit sie Frauen oder Männer einzig aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bevorzugen oder benachteiligen, sind sie verfassungswidrig bzw. nichtig. Dies schließt allerdings nicht aus, daß aufgrund biologischer oder funktionaler Unterschiede eine Differenzierung gemacht werden darf.

Darüber hinaus greift in der Bundesrepublik Artikel 48 des Gemeinschaftsvertrages der EU, welcher die Ungleichbehandlung von Staatsbürgern aller EU-Ländern ausschließt.

Insgesamt ist zu konstatieren, daß in der Bundesrepublik insbesondere in der letzten Zeit Anstrengungen unternommen worden sind, auf rechtlicher und politischer Ebene Diskriminierungen abzubauen. Dennoch kann man davon ausgehen, daß eine Reihe von Benachteiligungen und insbesondere indirekte Diskriminierungen im Arbeitsleben weiterhin existieren (vgl. z.B. WEISS 1992, 164ff.). Fakt ist immer noch unter anderem, daß Frauenlöhne derzeit immer noch ca. 70% der Männerlöhne betragen. Ein Grund hierfür ist nach Einschätzung einer von der Gewerkschaft ÖTV eingesetzten Gutachterkommission die Nichtberücksichtigung sozial-kommunikativer Kompetenzen in den Tarifverträgen.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Die maßgeblichen Sätze in den beiden Paragraphen lauten folgendermaßen:

§138: "Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig."

§242: "Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern."

Beide Paragraphen implizieren grundsätzlich die Einhaltung der Grundgesetzartikel.

<sup>15</sup> § 611 a verbietet die Benachteiligung: "(...) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (...) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines von dem Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet, (...)

§ 612 (3) (Vergütung): "Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden (...).

§ 612a: "Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt." (Maßregelungsverbot)

<sup>16</sup> Dies ist ein Grund für die jüngste Initiierung einer Aufwertungskampagne der ÖTV in Bezug auf die Frauenarbeit, welche die mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung durch tätigkeitsbezogene statt personenbezogene Einstufungen in Tarifvereinbarungen bekämpft (Broschüre "Maß nehmen. Frauenarbeit aufwerten" der ÖTV).

Eine weitere Maßnahme der Gleichstellung von Männer- und Frauenarbeit ist die Regelung der "Kindererziehungszeiten". Das Elternteil, das die Erziehung eines Kindes in den ersten Lebensjahren übernimmt - das ist faktisch i.d.R die Mutter -, werden Anrechte auf die Rentenversicherung für diesen Zeitraum gutgeschrieben. Nach der neuen Regelung werden für Kinder, die nach 1991 geboren sind, drei Jahre, für Kinder, die bis 1991 geboren wurden, ein Jahr berechnet.

Die Gleichstellung von Frauen und ethnischen Minderheiten ist allerdings auch in den Verfassungen der deutschen Bundesländer verankert. So verfügt die Verfassung des Stadtstaats Berlin wie alle anderen Landesverfassungen über einen Gleichheitssatz, der im wesentlichen mit dem Grundgesetz übereinstimmt.

In Art. 10, III verpflichtet sich das Land Berlin,

"(...) die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestimmter Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig."

Weiterhin ist in Anlehnung zu Art. 33 GG in der Berliner Verfassung, Art. 19, II fixiert, daß der Zugang zu allen öffentlichen Ämtern jedem ohne Unterschied der Herkunft, des Geschlechts, der Partei und des religiösen Bekenntnisses offensteht, wenn er die nötige Eignung besitzt.

Ausgleichs- und Fördermaßnahmen sind im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 31.12.1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 10.6.98, geregelt. Alle Berliner Universitäten verfügen beispielsweise aus diesem Grund über eine Frauenquote bei der Einstellung, einen Frauenförderplan oder die Einrichtung einer Frauenbeauftragten.

Darüber hinaus haben verschiedene andere öffentlichen Einrichtungen der Stadt (unter der Fachaufsicht der Familien- und Frauenförderung) die Einrichtung von Modellvorhaben zur Förderung von Modellprojekten im Bereich Frauen umgesetzt.

Es gibt also eine Anzahl rechtlicher Handhabungen und politische Maßnahmen zur Beseitigung von insbesondere geschlechtsspezifischer Diskriminierung zumindest im öffentlichen Bereich. Die Situation in denjenigen Sektoren der Dienstleistungstätigkeiten, welche wir hier untersuchen, ist allerdings mit Ausnahme des öffentlichen Sektors, der ohnehin einen hohen Anteil weiblich Beschäftigter in unserem Bereich aufweist, von dieser Rechtslage wenig beeinflusst.

### **B.3 Die lokale Ebene**

An dieser Stelle ist voranzuschicken, daß wir uns in diesem Teil auf eine regionale Ebene (Großstadt Berlin) und zwei lokale Ebenen (Bezirke) beziehen. Wir empfanden es bei der Auswahl der Lokalitäten als für die Analyse und Auswertung besonders dienlich, die Situationen zweier Innenstadtbezirke untereinander und mit der Gesamtsituation Berlins zu vergleichen. Da in Folge der Vereinigung seit der Wende immer noch von "zwei Gesellschaften" in der Bundesrepublik gesprochen wird und auch die ökonomischen Daten in den Neuen Bundesländern sehr viel schlechter als in den meisten westlichen Bundesländern ausfallen, wurden Friedrichshain (Berlin-Ost) und Wedding (West) als geeignete Auswahl angesehen.

Durch die Verwaltungsreform ist die Reduzierung der jetzt 23 Bezirke auf 12 in baldiger Zukunft (bis 2001) vollzogen. Dies wird entsprechende Rückwirkungen auf die soziale und ökonomische Situation insbesondere dann haben, wenn Ost- und Westbezirke zusammengelegt werden (dies wird mit beiden Bezirken geschehen - s.w.u.). Mit der Verwaltungsreform werden mit Ausnahme der Vergabe von Globalsummenhaushalten nur wenige Kompetenzverschiebungen zwischen Bezirks- und Senatsverwaltungen einhergehen.

So wird eine Situation weiterbestehen, in welcher die Bezirke - anders als in den Flächenstaaten - als kommunale Ebene unterhalb der Landesebene über keine nennenswerte Finanzhoheit verfügen.

Für unsere Analyse hat dieser Tatbestand eine weitere Konsequenz: In vielen Bereichen liegen auf kommunaler Ebene keine exakten Berechnungen und Daten vor. Hier konnten wir uns z.T. nur durch Befragungen von Experten und Extrapolierungen verschiedener Einzeldaten dem Gegenstand annähern. So kann die derzeitige Datenerfassung Gesamt-Berlins und insbesondere die statistische Unterscheidung zwischen Ost-Berliner und West-Berliner Bezirken wenigstens Tendenzen für die jeweiligen Untersuchungsgebiete aufzeigen. In einem speziellen Fall (Wedding) waren wir in der glücklichen Lage, die offiziellen Daten mit einer vom Bezirk eingeleiteten Befragung abzugleichen. Hier zeigte sich, daß die offiziellen Statistiken z.B. des Mikrozensus doch erheblich von den Feldbefragungen abwichen. Dies veranlaßt uns, die Daten mit besonderer Vorsicht zu verwenden und eher als Tendenz denn als Widerspiegelung der Realität zu behandeln.

### **B.3.1 Übersicht über die Situation in Berlin und die Wirkungen von staatlichen Maßnahmen**

Wir wollen hier zunächst dokumentieren:

- die Beschäftigungsstrukturen an den jeweiligen Örtlichkeiten;
- Traditionen der Frauenbeschäftigung;
- die hohe Arbeitslosigkeit von Männern an diesen Orten;
- die ethnische Zusammensetzung der Bevölkerung;
- die Bevölkerungsentwicklung bzw. Pendlerbewegungen
- und die Zusammensetzung der Haushalte.

Daher präsentieren wir hier zunächst relevante Daten der von uns selektierten zwei Bezirken Berlins - aus dem früheren Ost-Berliner Bezirk **Friedrichshain** und dem Westberliner Bezirk **Wedding**.

Beide Bezirke weisen typische altindustrielle Strukturen auf: Die De-industrialisierung in Friedrichshain begann unmittelbar nach der Wiedervereinigung 1990, während dieser Prozeß im Wedding schon seit den 80er Jahren fortschreitet.

Das Verhältnis des gewerblichen Bereichs zum Dienstleistungsbereich stellt sich in Berlin folgendermaßen dar:

*Erwerbstätige in Berlin nach Bereichen*

Anzahl in Tausend

private Dienstleistungsunternehmen	1991: 314,3	1997: 443,3
Staatliche, private Organisationen	1991: 558,5	1997: 405,0
produzierendes Gewerbe	1991: 551,9	1997: 324,5
Handel und Verkehr	1991: 354,7	1997: 257,0

Quelle: *IHK Berlin*

Daraus ergibt sich, daß die privaten Dienstleistungsunternehmen den einzigen Bereich mit Beschäftigungszuwachs im privaten Sektor darstellen. Seit 1993 sind in diesem Bereich 60.000 Arbeitsplätze hinzugekommen. Allein das Segment der *Call Centers* beschäftigt inzwischen 6.000 Personen; allerdings gelten auch der Gesundheitssektor, die Weiterbildung, Ökologie und Finanzdienstleistungen als besonders wachstumsintensiv. Im Vergleich mit anderen Großstädten bildet Berlin mit einem (niedrigen) Anteil des Dienstleistungssektors von 45,5% hinter den westdeutschen Großstädten (Frankfurt/M.: 61,6%) zusammen mit Dresden (43,9%) das Schlußlicht.

Die Tendenz ist dennoch eindeutig positiv: Seit Anfang der 90er Jahre hat der Anteil des Dienstleistungssektors am Bruttoinlandsprodukt in Berlin von 31% auf 38% zugenommen. Im gleichen Zeitpunkt sank der Anteil des produzierenden Gewerbes um acht Prozentpunkte.

Die Beschäftigungssituation von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat sich verschlechtert, wovon insbesondere Frauen im Westteil der Stadt aufgrund ihres starken Qualifizierungsrückstandes gegenüber Männern betroffen sind. 1991 ist die Berufsstruktur der West- und Ost-Berlinerinnen untersucht worden<sup>17</sup>. Rund 82% der Frauen arbeiteten in Dienstleistungsberufen, davon fast jede vierte als Bürofachkraft oder als Sekretärin. Weitere vorwiegend von Frauen ausgeübte Berufe sind der Verkauf sowie Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe (21%). Bei den ausländischen West-Berlinerinnen ist die Arbeit der Reinigungskraft die häufigste, bei den West-Berlinerinnen deutscher Herkunft dritthäufigste Beschäftigung.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigung hat in beiden Teilen Berlins seit 1990 stark zugenommen. Teilzeitbeschäftigt sind 1995 mehr als ein Viertel der weiblichen Beschäftigten (hingegen nur 4% der männlichen Beschäftigten), wodurch 85% aller Teilzeitbeschäftigten in Berlin Frauen sind. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen liegt in Ost-Berlin allerdings mit 15% deutlich niedriger.

Geringfügig beschäftigt (weniger als 15 Wochenstunden; monatliche Einkommen unter DM 580- bzw. 470,-, nicht sozialversicherungspflichtig) waren 1995 in West-Berlin 30.000, d.h. 5% aller erwerbstätigen Frauen. Die Dunkelziffer, insbesondere im Bereich der Haushaltshilfen, liegt vermutlich darüber.

"Die hohe Arbeitslosigkeit und zu teure Kindereinrichtungen lassen befürchten, daß notgedrungen immer mehr Frauen solche Arbeitsverhältnisse eingehen. Die Problematik

<sup>17</sup> Hauptauftragnehmer war a&o Research, Berlin.

dieser Arbeitsverhältnisse besteht im nicht ausreichenden Versicherungsschutz, in negativen Auswirkungen im Falle von Arbeitslosigkeit sowie in vorprogrammierter Altersarmut der betreffenden Frauen." (punkt 13, 10)

In Bezug auf die Beschäftigungsprognosen für Berliner Frauen im Jahr 2000 wird folgendes konstatiert:

- Der Arbeitskräftebedarf der privaten Dienstleistungsunternehmen und der Organisationen ohne Erwerbszweck (Kirchen, Wohlfahrtsverbände) wird steigen;
- dagegen wird die Beschäftigung im produzierenden Gewerbe, im Handel Verkehrs- bzw. Nachrichtenwesen und im öffentlichen Dienst weiterhin abnehmen;
- so daß letztlich die Zahl der BerlinerInnen, die erwerbstätig sind bzw. einen Arbeitsplatz suchen, unter sonst gleichen Bedingungen im Jahr 2000 kaum kleiner sein wird als 1993.

In beiden Bezirken ist wie in der gesamten Stadt ein Bevölkerungsschwund zu verzeichnen. In Berlin hat in 1997 eine Bevölkerungsabnahme von 33.004 stattgefunden; die Bevölkerungsabnahme in Friedrichshain hingegen lag bei 2.058, die im Wedding sogar bei 3.740. Im Gegensatz zu Friedrichshain mit einem Sterbeüberschuß von -125 lag im Wedding aufgrund des hohen Ausländeranteils ein Geburtenüberschuß von 253 vor.

Die Pendlerbewegungen in diesen Bezirken sind relativ hoch (die Mobilitätsrate innerhalb ganz Berlins liegt bei 15%). Es wird davon ausgegangen, daß 100.000 Menschen vor allem aus Westpolen regelmäßig oder gelegentlich in Berlin arbeiten (Berliner Zeitung, 6.8.99). Die Pendlerbewegungen zwischen den beiden Teilen der Stadt finden mehrheitlich in eine Richtung statt: Die Majorität der Beschäftigten pendelt aufgrund der besseren Wirtschaftslage im Westen von Ost- nach West-Berlin. 1995 fanden 41.000 Frauen und 52.000 Männer mit Wohnsitz in Ost-Berlin eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Westteil der Stadt. 1992 waren 11% aller weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in West-Berlin Pendlerinnen aus Ost-Berlin. Das Pendlersaldo zwischen Berlin und anderen Bundesländern liegt 1995 bei -92.000 (SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT, BERUFLICHE BILDUNG UND FRAUEN 1995).

In beiden Bezirken ist der Anteil von Alleinerziehenden 1997 unterschiedlich hoch: Während er in Friedrichshain bei 50% liegt, ist der Anteil Alleinerziehender im Wedding 26% (Gesamt-Berlin: 41%)

Die Bevölkerungsgröße in diesen Bezirken entspricht denen von mittelgroßen Städten; beide Bezirke werden infolge der Bezirksverwaltungsreform bis zum Jahr 2000 mit anderen Bezirken zusammengeschlossen. Diese werden dann bis zu 300000 Einwohner umfassen (Friedrichshain wird mit dem West-Berliner Bezirk Kreuzberg und Wedding mit Mitte (Ost) und Tiergarten (West) zusammengelegt).

Bevor wir detailliertere Studien über diese beiden Bezirke vorlegen, präsentieren wir hier zunächst einige grundlegende Daten zum Vergleich:

*Allgemeine Daten, Berlin*

(Durchschnitt 1997)

<b>Einwohner:</b>	3.425.759			<b>Männer:</b>	<b>Frauen:</b>
				1.659.470	1.766.289
	<b>Ost-Berlin:</b>		1.286.031	635.967	650.064
	<b>West-Berlin:</b>		2.139.728	1.023.503	1.116.225
<b>Bevölkerungsrückgang gegenüber 1996</b>		6.078			
<b>Bevölkerungsdichte</b>	38,8 Ew. / ha				
<b>Haushalte (ca.):</b>	1.804.200	<b>Ost:</b>	646.300		
		<b>West:</b>	1.157.800		
<b>Familien mit Kindern</b>	305.000	<b>Ost:</b>	103.200		
		<b>West:</b>	201.800		
<b>Alleinerziehende:</b>	127.200	<b>Ost:</b>	56.000		
		<b>West:</b>	71.200		

<b>Arbeitslosigkeit / Arbeitslosenquoten:</b>	<b>Berlin</b>	<b>Berlin - Ost</b>	<b>Berlin-West</b>
Dez 1997:	265.665 / 15,6%	96.691 / (März 97: 16,2%)	168.974
Dez 1998:	268.100 <sup>18</sup> / 16,1%	ca. 17,9%	ca. 19,3% <sup>19</sup>
		<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
<b>Arbeitslose in hauswirtschaftlichen Berufen</b>	2.080	113	1.967
<b>Auszubildende in Ernährungs- und hauswirtschaftlichen Berufen</b>	51	17	34
<b>Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Berlin 30.6.1997 (sonstige Dienstleistungen)</b>	419.719	168.136	251.583
<b>Beschäftigte im Dienstleistungsbereich / im gewerblichen Bereich</b>	<b>insgesamt</b> 701.200	<b>Dienstleistungen</b> 264.400	<b>verarbeitendes Gewerbe</b> 58.600

(Quelle: Statistisches Jahrbuch Berlin 1998, z.T. eigene Berechnungen)

In Berlin waren im April 1997 in den öffentlichen und privaten Dienstleistungen 409.200 Menschen (hiervon 264.400 Frauen) beschäftigt, davon 108.600 in Erziehung und Unterricht (davon Frauen: 71.900) und 176.300 im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (davon Frauen.: 129.500).

<sup>18</sup> Keine getrennte Erhebung der Daten durch das Landesarbeitsamt.

<sup>19</sup> Bundesanstalt für Arbeit, <http://arbeitsamt.de>; Stand: Januar 99

Im Handel und Gastgewerbe waren 247.700 Menschen angestellt, davon entfielen 124.500 auf die Frauenarbeit (alle Angaben: STATISTISCHES JAHRBUCH BERLIN 1998).

Zur Verteilung der Arbeit unter Männern und Frauen in Berlin liegen folgende weitere Daten vor:

In den Ländern Berlin und Brandenburg waren 1997 gegenüber 1996 4,1% weniger Frauen und 4,3% weniger Frauen beschäftigt. Dies war vor allem auf die negative Beschäftigungsentwicklung in den Bereichen Bau und Metall- / Elektroindustrie zurückzuführen. Im gleichen Zeitraum war in dieser Region fast jede 4. Frau teilzeitbeschäftigt, wohingegen nur jeder 25. Mann verkürzt arbeitete (LANDESARBEITSAMT BERLIN-BRANDENBURG o.J., 3).

1995 haben das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung und das Institut "a&o-research" im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen ein Gutachten zur Situation von Frauen und ihren künftigen Beschäftigungschancen auf dem Berliner Arbeitsmarkt vorgelegt (punkt 13, 1995).

Dort wird festgestellt, daß seit der Vereinigung nicht - wie angenommen - eine Angleichung des Erwerbsverhaltens zwischen Ost- und West-Berlinerinnen stattgefunden hat. Nach wie vor bleibt der Erwerbsanteil weiblicher Beschäftigter in Ost-Berlin mit 3 Prozentpunkten über dem in West-Berlin mit 44%. Gegenüber der Situation im Westteil der Stadt liegt die Frauenerwerbsquote der Altersgruppe 25 - 55 Jahre im Osten mit ca. 94% fast ebenso hoch wie die der Männer (95%).

Berlin ist flächenmäßig und in Hinblick auf die Bevölkerungszahl die größte Stadt der Bundesrepublik. Sie weist im Vergleich mit den anderen Großstädten die höchste Bevölkerungsdichte auf. Die Arbeitslosigkeit ist in den unterschiedlichen Bezirken und Stadtteilen ungleich verteilt; die Arbeitslosenquoten in Ost- und West-Berlin fallen ebenfalls unterschiedlich aus.

Als altindustrieller Ballungsraum ist der Westteil seit Beginn der 80er Jahre, der Ostteil seit der Wende 1990 von De-Industrialisierung geprägt. Der damit einhergehende Verlust der Arbeitsplätze im gewerblichen Sektor wird trotz der jetzt eingetretenen Hauptstadtfunction durch eine Zunahme im Dienstleistungsbereich nicht kompensiert.

Während der öffentliche Sektor im Bereich der Kinder-, Senioren- und Krankenbetreuung erhebliche Einsparungen bzw. Rationalisierungen vornimmt, sind die Arbeitsplätze im ambulanten Bereich nicht zurückgegangen, weil der frei-gemeinnützige Sektor stabile Beschäftigungsraten aufweist. Die zunehmenden Bedürfnisse in diesem Bereich werden allerdings auch aufgrund der Einführung der Pflegeversicherung vor allem in den niedrigen Pflegestufen von nachbarschaftlicher oder familiärer Hilfe abgedeckt, so daß die Einführung der Pflegeversicherung inzwischen nicht notwendigerweise neue Arbeitsplätze schafft.

Die Einführung des europäischen Binnenmarktes ließ Befürchtungen aufkommen, daß die internationale Konkurrenz durch das sogenannte "Lohndumping" die Beschäftigung in diesem Bereich bedrohen könnte<sup>20</sup>. Diese Befürchtung ist bisher nicht eingetreten. Im Bereich der sozial-hygienischen Leistungen beispielsweise sind die Strukturen in Deutschland so differenziert und festgefügt, daß sich ausländische Anbieterorganisationen im formellen Bereich keine Gewinnerwartungen ausmalen können.

Die Situation der privaten Haushalte ist durch einen realen Einkommensrückgang gekennzeichnet. Dies trifft vor allem die zunehmende Zahl der erziehenden Haushalte mit alleinerziehenden Eltern und damit vorwiegend Frauen.

*Stichprobenerhebung bezüglich des geschlechtsspezifischen Anteils von Alleinerziehenden*

<b>April 1997 / 1998</b>	<b>Summe</b>		
<b>Erziehende Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 398.200 1998: 379.300		
		<b>weibliche Alleinerziehende</b>	<b>männliche Alleinerziehende</b>
<b>Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 136.800 1998: 138.600	1997: 116.300 1998: 116.100	1997: 20.500 1998: 22.500

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Landesamts Berlin

Der Anteil alleinerziehender Haushalte ist zwar nur leicht ansteigend: dies ist jedoch vor dem Hintergrund des Bevölkerungs- und Geburtenrückgangs zu sehen: Während die Zahl der erziehenden Familien 1997 - 1998 um ca. 10.000 zurückging, stieg im gleichen Zeitraum die Zahl der Alleinerziehenden um 3.000!

In Berlin wird die Familie allmählich zu einem "Auslaufmodell". Die Zahl der Eheschließungen nimmt beträchtlich ab (1998 gegenüber 1991 um etwa ein Fünftel); alleinerziehende oder gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften haben hingegen stark zugenommen. Der Anteil Alleinerziehender liegt 1999 im Westteil der Stadt bei 32%, im Ostteil bei 38%.

Zu den Auswirkungen staatlicher Politik läßt sich in Bezug auf die Herstellung von Chancengleichheit für unseren Bereich wenig aussagen, denn die kürzliche Regelung des Anrechts eines jeden Kindes auf einen Kindergartenplatz, die auch in Berlin gilt, muß zunächst erst umgesetzt werden. Im Westteil der Stadt liegt das Angebot von Kindergartenplätzen im Gegensatz zu Ost-Berlin unterhalb des Nachfragevolumens.

Auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wurden Frauen vor allem in den Bereichen der passiven und aktiven Arbeitsmarktprogramme gefördert. Dies betrifft unter anderem die von uns untersuchten Bereiche der haushaltsnahen Dienstleistungen, wo immerhin 8.128 (nur übertroffen durch landwirtschaftliche, Garten- und Landschaftsgartenbau mit 8.721) der in ABM geförderten Arbeitnehmer in sozialen Diensten beschäftigt waren (LANDESARBEITSAMT BERLIN o.J., Anlage 16) .

<sup>20</sup> Diese Befürchtung war bereits zentrales Thema auf der internationalen Veranstaltung "Well-being in Europe by Strengthening the Third Sector" in Barcelona, 27.-29.5.1993.

Einzelne innovative Projekte wie z.B. die Pilotaktion BERLIN SERVICE bewirken auf Betriebs- und lokaler Ebene mehr als bundesweite Gesetzgebungen in diesem Bereich. Im Rahmen dieser Initiative sind immerhin mehr als 60 Arbeitsplätze geschaffen bzw. erhalten worden.

Die Generaldirektion XVI der Europäischen Kommission hat im Rahmen von EFRE, Artikel 10 (innovative und lokale Maßnahmen) europaweit 41 lokale Strukturinitiativen u.a. im Bereich alltagsbezogener Dienstleistungen ein Pilotprojekt in Berlin gefördert. Das Projekt BERLIN-SERVICE hat mit Kooperationspartnern in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und Griechenland neben vier anderen deutschen Modellen einen Zuschlag erhalten.

Ziel dieses EU-Projekts war es, die Rahmenbedingungen für die Arbeit von insgesamt vier Berliner Dienstleistungsagenturen mit 62 MitarbeiterInnen zu identifizieren und so eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine legale Alternative zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Schwarzarbeit zu eruieren. Durch die Arbeit seiner Steuerungsgruppe, einer Partnerschaft aus Mitgliedern der Senatsverwaltungen, des Arbeitsamts, der Sozialpartner sowie der Servicegesellschaft "Zukunft im Zentrum" und anderen beteiligten Agenturen, wurden Erfahrungsaustausch, Diskussionsprozesse, Studien und Workshops zum Thema organisiert.

Zunächst auf die Wirkung von Haushaltsschecks in Berlin spezialisiert, stellte sich bald heraus, daß dieses Instrument kaum Wirkung entfaltete, so daß sich die Projektpartner darauf einigten, die Wirkungen der Dienstleistungspools selbst zu untersuchen sowie rechtliche und tarifliche Fragen zu klären.

Die Bundespolitik hat nach Einschätzung der Experten und Betroffenen entweder kaum (vgl. die Effekte der Haushaltsschecks) oder eher negative Auswirkungen. Dies betrifft in erster Linie das "630-Mark-Gesetz" und das sogenannte "Scheinselbständigen-Gesetz":

Das 630-Mark-Gesetz regelt seit dem 1.4.1999, daß im Gegensatz zum früheren Rechtszustand bei einem Arbeitsverhältnis mit über 15 Stunden Arbeitszeit pro Woche bzw. einem Einkommen von über DM 630,- Sozialversicherungspflicht für den Arbeitgeber<sup>21</sup> besteht. Das heißt allerdings nicht, daß der Arbeitnehmer hierdurch Rentenansprüche erwerben würde. Die sogenannten 630-Mark-Jobs sind grundsätzlich steuerfrei. Ziel der Neuregelungen ist es, den Menschen, die in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten - dies sind vor allem Frauen - , eine bessere Alterssicherung zu ermöglichen. Im wesentlichen dient die eingeführte Versicherungspflicht dazu, die Grundlagen der beitragsfinanzierten Sozialversicherung zu erhalten.

Das "Scheinselbständigen-Gesetz"

Zum 1.1.99 ist das "Gesetz zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit" in Kraft getreten. In der jetzigen Gesetzesvorlage wird vermutet, daß Erwerbstätige in die Kategorie "scheinselbständig" fallen, wenn mindestens zwei der vier folgenden Kriterien zutreffen:

---

<sup>21</sup> Der Arbeitgeber hat pauschal 10% des Arbeitslohns an die Krankenversicherung und 12,5% an die Rentenversicherung abzuführen.

1. Sie beschäftigen selbst (außer Familienangehörige) keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer;
2. sie sind regelmäßig und im wesentlichen nur für einen Arbeitgeber tätig;
3. sie unterliegen den Weisungen des Auftraggebers, und
4. sie treten nicht auf Grund unternehmerischer Tätigkeit auf dem Markt auf.

Dieses Gesetz soll in Zeiten des "Contracting-out" verhindern, daß Mißbrauch stattfindet und die Arbeitgeber nicht durch die Beauftragung von 'Subunternehmern' die Sozialversicherungspflicht umgehen. Auch dieses Gesetz ist heftig umstritten.

Hier allerdings ist eine Reform eingeleitet worden, die im wesentlichen auf das zusätzliche Kriterium abstellt, ob die gleiche Tätigkeit früher im Rahmen einer festen Anstellung ausgeübt wurde. Im Fall der Umsetzung dieses Gesetzes gilt dann Scheinselbständigkeit, wenn drei der nunmehr fünf Kriterien zutreffen.

Dies könnte bei Realisierung der Reform zur Folge haben, daß Arbeitnehmer, die traditionell z.B. auf Honorarbasis gearbeitet haben (wie z.B. Volkshochschuldozenten, aber auch Beschäftigte in Vereinen) doch nicht als scheinselbständig gelten. In diesen Bereichen ist bereits ein Rückgang der Verträge zu verzeichnen, weil solche Institutionen nicht in der Lage sind, die vollen Arbeitgeberbrutto-Beträge zu zahlen. Dies trifft in hohem Maße auch für Arbeitnehmer in unserem Bereich zu, die oft teilzeitbeschäftigt und bei frei-gemeinnützigen Trägern beschäftigt sind.

Nach Angaben des Verbandsvorsitzenden des Gaststättengewerbes in Berlin, Herrn HÄRICH, haben schon jetzt, ein halbes Jahr nach der Einführung des 630-Mark-Gesetzes, 2.000 Menschen im Segment der Gastronomie ihre kurzfristigen Arbeitsplätze verloren, ohne einen Ersatz gefunden zu haben (Berliner Abendschau. B1, Sendung vom 16.8.99).

Derzeit sind lokale Bündnisse oder Partnerschaften im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen unüblich. Ausnahmen hiervon bilden die neu eingerichteten Partnerschaften in den Bezirken Friedrichshain, Neukölln, Prenzlauer Berg und Wedding, die sich in diesem und im gemeinwesenbezogenen Bereich engagieren.

Großen Einfluß auf die Beschäftigung im Bereich der Seniorenbetreuung (insofern es sich um Krankenbetreuung handelt) hatte die Einführung der Pflegeversicherung durch die KOHL-Regierung. Sie ermöglichte es, daß auch Familienangehörige für die Betreuung ihrer Großeltern eine Aufwandsentschädigung bis zur Höhe von DM 2.500,- erhalten. Dies hat im Bereich der ambulanten Versorgung zu einem Beschäftigungsabbau insbesondere im privaten Sektor geführt. Die Wohlfahrtsorganisationen konnten in diesem Bereich durch eine geschickte Personalpolitik dennoch ihren Personalbestand insgesamt stabil halten.

Der Berliner Senat, insbesondere die Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, eruiert z.Z. in Kooperation mit ExpertInnen und Betroffenen die Beschäftigungsbedingungen und -möglichkeiten für Frauen in diesem Bereich.

Bereits 1993 führte die damalige Verwaltung für Arbeit und Frauen eine Fachtagung zum Thema "Soziale Frauenberufe in der Krise - Aufwertung und Berufsperspektiven" durch, aus der heraus die Hauptforderung nach einer Neuordnung und Strukturierung des Bereichs der Frauenarbeit gestellt wurde.

Seither existiert ein bundesweites Netzwerk aus Praxis, Wissenschaft und Verwaltung, das sich weiterhin intensiv mit dem frauendominierten Arbeitsmarkt personenbezogener Dienstleistungen beschäftigt.

Vom Senat werden die personenbezogenen Dienstleistungen als bedeutsamer, expandierender Arbeitsmarkt gesehen, der von politischer, aber auch von gewerkschaftlicher und berufsständischer Seite gestaltet werden muß. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen empfindet die Assoziierung diesen Bereichs mit dem Niedriglohnsektor als "ärgerlich"<sup>22</sup>. Damit würden sowohl die Arbeitenden als auch die Nutzer dieser Dienste diskriminiert.

Aus dieser Misere leitet der Senat eine Aufwertungspolitik und in Zusammenhang damit die Verdrängung der Schwarzarbeit durch geregelte Arbeitsformen als politische Zielsetzung ab. Das Gesetz gegen Scheinselbständigkeit ist nach Auffassung der Senatsverwaltung hierzu ein erster Schritt; die steuerliche Förderung der Nachfrager bzw. der Anbieter (z.B. durch Lohnkostenzuschüsse) sollten folgen. Zur Eruiierung dieser Optionen hatte diese das Art. 10 EFRE-Projekt "Berlin-Service" kofinanziert.

Ziel der Politikmaßnahmen sei es, Innovation und soziale Gerechtigkeit zusammenzubringen, indem Professionalisierung gefördert und Qualitätssicherungen etabliert werden. Dazu gehört unter anderem die Zertifizierung bisher an- oder ungelerner Tätigkeiten.

Neue Strukturen für die Qualität der Ausbildung, der Leistungserbringung sowie der Weiter- und Fortbildung sollen in Kooperationen mit den anderen Bundesländern<sup>23</sup> hergestellt werden. Hierzu müßten auch die Pflegeberufe in das bundeseinheitliche Berufsbildungsgesetz überführt werden.

Hier zeigt sich, wie bedeutsam auch in einer föderalen Struktur die Kooperation mit anderen Bundesländern und Bundesinstitutionen ist.

In diesem Kontext stellt sich die Frage nach dem Potential von neuen Arbeitsplätze im Bereich.

Bundesweit wird bei entsprechender Förderung in dem Gutachten "Dienstleistung als Chance"<sup>24</sup> eine direkte Steigerung der Beschäftigung von 500.000 Arbeitsplätzen im Bereich für die nächsten 10 Jahre erwartet. Vor dem Hintergrund der ökonomischen Krisensituation in der Stadt Berlin weckt dies berechnete Hoffnungen, doch sind hier Zweifel daran angebracht, daß dies sozusagen naturwüchsig eintritt. Zum einen gilt Berlin jetzt schon als eins der Schlußlichter auf dem Dienstleistungsmarkt von deutschen Großstädten, insbesondere was das private Dienstleistungsangebot betrifft. Zum anderen scheint sich die Wirtschaftspolitik des Senats auf die produktionsnahen Dienstleistungen der Neuen Kommunikations- und Informationstechnologien und des Tourismus zu konzentrieren.

---

<sup>22</sup> Die derzeitige Senatorin Gabriele SCHOETTLE gebrauchte dieses Wort in ihrer Rede auf einem Fachkongreß am 25.8.99 in Berlin: "Personenbezogene Dienstleistungsberufe - Zukunft von und für Frauen."

<sup>23</sup> Hier ist anzumerken, daß wegen der Kulturhoheit der Bundesländer in der Bundesrepublik regional völlig unterschiedliche Bildungsgänge und -institutionen existieren.

<sup>24</sup> Erstellt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, dem Forschungsinstitut für Telekommunikation, dem Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, dem Insitut für BWL an der TU München (Veröffentlichung in 1999)

Im privaten Sektor stellt sich das Angebot im haushaltsnahen Bereich folgendermaßen dar:

*Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen in Berlin*

Bezirk zuzuordnen	insgesamt	„Agenturen“	Waschen, Bügeln, Kochen	Betreuungs- dienste	Haus- technik	Kulturelle DL	Nicht
Charlottenburg	51	3	18	9	10	4	7
Neukölln	43	1	21	7	7	1	6
Reinickendorf	42	0	18	3	8	2	11
Wilmersdorf	38	2	12	8	9	0	7
Tempelhof	35	1	17	3	5	4	5
Steglitz	28	1	13	4	2	2	6
Schöneberg	27	2	7	3	5	4	6
Wedding	26	2	14	3	3	2	2
Kreuzberg	25	5	10	1	7	1	1
Mitte	24	1	8	4	4	3	4
Spandau	22	0	12	1	7	1	1
Friedrichshain	20	1	5	4	3	3	6
Zehlendorf	20	1	10	4	3	1	1
Prenzlauer Berg	19	0	5	3	4	1	6
Lichtenberg	18	1	7	3	2	0	5
Pankow	17	0	8	1	1	1	6
Treptow	16	3	5	0	4	1	3
Hohenschönhausen	15	1	4	1	3	3	3
Köpenick	15	0	9	2	0	1	3
Weißensee	14	1	4	1	4	0	4
Marzahn	13	1	3	1	4	1	3
Tiergarten	12	0	4	2	3	2	1
Hellersdorf	11	0	3	1	2	0	5
gesamt	551	27	217	69	100	36	102

Quelle: *Simone VINTZ in: ZUKUNFT IM ZENTRUM, 1999*

Wir sehen hier, daß Friedrichshain (mit 20) und Wedding (mit 26) privaten Dienstleistern im mittleren Feld liegen, allerdings weit abgeschlagen von den westlichen City-Bezirken (Charlottenburg und Wilmersdorf) und den Flächenbezirken Reinickendorf und Neukölln. Weiterhin ist auffällig, daß die östlichen Berliner Bezirke fast durchweg die untere Marge des privaten Dienstleistungsangebots bereitstellen (Ausnahmen hiervon sind die westlichen Randbezirke Spandau und Zehlendorf). Friedrichshain ist immerhin der Bezirk mit dem höchsten Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen in Ost-Berlin.

Diese Statistik ist aufgrund einer Recherche in Branchenführern zustande gekommen, da offizielle Daten zu diesem Bereich bisher nicht vorliegen. Doch zeigt sich bei vorsichtiger Interpretation, daß die beiden von uns ausgewählten Bezirke ihre Chance sowohl im öffentlichen wie privaten Sektor, aber auch im Dritten Sektor gut nutzen.

Da die privaten Dienstleistungsunternehmen Berlins im privaten Sektor den einzigen Bereich mit Beschäftigungszuwachs repräsentieren, kann man davon ausgehen, daß hier auch im Bereich der haushaltsnahen Dienste mit neuen Arbeitsplätzen zu rechnen ist. Die Rationalisierungsspielräume insbesondere in kleinen Unternehmen sind gering, so daß hier

auch ohne staatliche Intervention mit einer Konsolidierung dieses Prozesses zu rechnen ist, soweit keine konjunkturellen Einbrüche die Konkursrate in die Höhe treiben. Dennoch gilt, daß eine diskretionale Förderpolitik trotz befürchteter Mitnahmeeffekte geboten ist, will man den Beschäftigungsschwund in den anderen Bereichen kompensieren.

Aufgrund der Haushaltsrestriktionen im öffentlichen Dienst ist trotz des rechtlichen Anspruchs auf einen Kindergartenplatz mit einer weiteren Personalkürzung auch im Bereich der personenbezogenen Dienste zu rechnen. Es bestehen z.B. seit der Wende Überkapazitäten in den Ost-Berliner Kindertagesstätten, die zur Folge haben, daß immer mehr West-Berliner Kinder in Ost-Berliner Kitas<sup>25</sup> untergebracht werden. Die Förderung sozialer Projekte nimmt dramatisch ab, so daß auch im Bereich der sozialen Ökonomie derzeit kaum Zuwächse zu verzeichnen sind, obwohl dieser Sektor in allen Segmenten seit den 70er Jahren einen beachtlichen Anteil an neuen Arbeitsplätzen hat (BIRKHÖLZER, LORENZ 1997).

Obwohl das Segment der *Call Centers* inzwischen 6.000 Personen beschäftigt, macht er immer noch nur 10% der neuen Arbeitsplätze im privaten Dienstleistungssektor seit 1993 aus. Der Gesundheitssektor und die Weiterbildung gelten neben der Ökologie und den Finanzdienstleistungen weiterhin als Wachstumsbranchen im privaten Sektor.

Nach wie vor wird das Gros der haushaltsnahen sozialen und hygienischen Leistungen von den Wohlfahrtsorganisationen abgedeckt. Nur 20% des Marktes wird von privaten Sozialstationen versorgt. Im Bereich der Reinigungs- und Reparaturdienste ist das Verhältnis Versorgung durch den (quasi-)öffentlichen und Dritten Sektor zum privaten Sektor umgekehrt. Im Bereich der Reinigungsdienste und kleineren Reparaturleistungen wird insbesondere im Zusammenhang mit dem Regierungsumzug nach Berlin eine Zunahme der Nachfrage zu verzeichnen sein. Hier stellt sich insbesondere die Frage, wie die Schwarzarbeit zugunsten formaler Arbeit zurückgedrängt werden kann.

Die Angebote des öffentlichen Sektors und der von ihm subventionierten Kinderbetreuungseinrichtungen stagnieren aufgrund von Rationalisierungen und Sparpolitik.

Die soziale Ökonomie und insbesondere der Dritte Sektor sind als Arbeitsplatzbeschaffer in diesem Bereich prädestiniert, weil sie schon von ihrer Zielsetzung her die Synergie von Beschäftigung und Wohlfahrt im Auge haben. Die derzeit viel zu hohe Abhängigkeit von Zuwendungen der öffentlichen Hand macht diesen Sektor allerdings so sehr von der Finanzpolitik des Staates und der Gesetzgebung abhängig, daß unter den gegenwärtigen Bedingungen mit keinem nennenswerten Zuwachs zu rechnen ist.

Insgesamt muß hier auf die Notwendigkeit staatlicher Regulierungen und Förderungen hingewiesen werden.

Während in Friedrichshain Dritt-Sektor-Organisationen einen Teil des Angebots personenbezogener Dienstleistungen aufrechterhalten können, weil sie aufgrund kontinuierlicher Arbeitsmarktförderung und kommunale Unterstützung erhalten, legte die Weddinger Bezirksverwaltung bisher ihren Schwerpunkt auf die Förderung von produktionsbezogenen Dienstleistungen. In der 1998 gegründeten Lokalen Partnerschaft Wedding und der kürzlich initiierten lokalen Partnerschaft in Friedrichshain stehen vor allem Strategien im personenbezogenen, sozialen und haushaltsnahen Bereich im Vordergrund. Hier

---

<sup>25</sup> Abkürzung für Kindertagesstätten, einschließlich der Krippen, Kindergärten, Horts und Vorschulgruppen.

wächst die Einsicht der Bezirksverwaltungen, daß die sozialen und ökonomischen Probleme gerade in altindustriellen Ballungsgebieten nicht mit den traditionellen Ansätzen mehr zu lösen sind.

Wenn es zutrifft, daß das industrielle Beschäftigungsmodell "... nicht mehr beanspruchen kann... universelle Geltung für die Gesellschaft als Ganze" zu haben (STREECK und HEINZE im SPIEGEL 19, 1999) und neben den traditionellen und produktionsbezogenen Dienstleistungen die personenbezogenen Dienste zur Steigerung der Dienstleistungsbeschäftigung beitragen, dann ist hier allerdings zu überlegen, mit welchen Mitteln außer den Marktmechanismen derartige Beschäftigungssegmente ausgeweitet werden können. Viele sehen in der Qualitätsverbesserung oder "-offensive" und in den Verbunddienstleistungen<sup>26</sup> eine Chance, auf Bedürfnisse und kaufkräftige Nachfrage zu treffen. Auch dorthin scheint der Weg noch weit, aber neugegründete lokalen Partnerschaften und die Pilotaktion BERLIN SERVICE ebnen immerhin den Weg auf lokaler und regionaler Ebene.

### B.3.2 Vergleichende Übersicht der Situation in Berlin-Friedrichshain und Wedding

#### Bezirk Friedrichshain

Dez. 1997:	Summe		Männer:	Frauen:
<b>-Einwohner:</b>	103.743			
<b>- Männer / Frauen:</b>			52.798	50.945
<b>- Bevölkerungsdichte:</b>	106,1 Ew. / ha			
<b>- Bevölkerungsrückgang gegenüber 96:</b>	-1.933			
<b>- Geburtenüberschuß:</b>	-125			
<b>-Arbeitslose:</b>	8.945		5.165	3.780
<b>-Ausländer:</b>	8.395			
<b>-- Kindertagesstätten / Beschäftigte</b>	<b>städt</b> 48 / (39)	<b>nichtstädt.</b> 17 / (15 + 40 ABM <sup>27</sup> )		
<b>- Seniorenfreizeitstätten städt. / nicht-städt.</b>	<b>städt</b> 6	<b>nichtstädt</b> 1		
<b>- Private Haushalte:</b>	63.800			
<b>- private Dienstleistungsanbieter:</b>	22		d.h. <b>Versorgung mit privaten Dienstleistungsunternehmen pro Haushalt: 0,03%</b>	

Friedrichshain liegt mit seiner Bevölkerungsdichte von 106,1 Ew. / ha ebenso wie der Wedding unter den 5 dichtestbesiedelten Bezirken. Die Arbeitslosenquote im Bezirk liegt bei 18,2% (zum Vergleich: im Ostbezirk Weißensee 15,7%) mit einem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser (17%). Der Anteil weiblicher Arbeitsloser an der Arbeitslosenzahl liegt

<sup>26</sup> Nach Auskunft von Simone VINTZ ist das Bild der privaten Dienstleistungen durch "spezialisierte Einzelanbieter" geprägt.

<sup>27</sup> Angaben für 1999

bei nur 43% im Verhältnis zu den arbeitslosen Männern Friedrichshains. Zwar ist damit die weibliche Arbeitslosenquote unterproportional im Verhältnis zum Bevölkerungsanteil, doch im Verhältnis zu den westlichen Bezirken wesentlich höher. Dies ist der hohen Beschäftigungsrate von Frauen in ehemaligen DDR-Regionen geschuldet.

Auch in Friedrichshain hat ein Rückgang der Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren stattgefunden. Dies ist weitgehend auf den Rückgang der Bevölkerung und der Geburten zurückzuführen. Seit 1990 ist in Friedrichshain ein Rückgang der Geburten um ca. 50 Prozent zu verzeichnen. Von den Wegzügen sind in hohem Maße Familien mit Kindern betroffen, die den Bezirk als äußerst kinderunfreundlich empfinden.

*Stichprobenerhebung bezüglich des geschlechtsspezifischen Anteils von Alleinerziehenden*

<b>April 1997 / 1998</b>	<b>Summe</b>	<b>Männer:</b>	<b>Frauen:</b>
<b>Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 12.100 1998: 10.500		
<b>Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 6.100 1998: 5.700		
		<b>weiblicher Anteil</b>	<b>männlicher Anteil</b>
		1997: 5.100 1998: keine Angaben	1997: 1.000 1998: keine Angaben

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Landesamts Berlin, 1998

*Bezirk Wedding*

<b>Dez 1997:</b>	<b>Summe</b>	<b>Männer:</b>	<b>Frauen:</b>
<b>-Einwohner:</b>	168.890		
<b>- Männer / Frauen:</b>		85.577	85.313
<b>Bevölkerungsrückgang gegenüber 1996:</b>	- 3.993		
<b>- Bevölkerungsdichte:</b>	106,3 Ew./ ha		
<b>-Arbeitslose:</b>	16.200	..10.010	6.190
<b>-Ausländer:</b>	47.630, darunter 24.396 türkischstämmige		
<b>- Geburten überschuß:</b>	+ 104		
<b>- Private Haushalte:</b>	81.400		
<b>Kindergärten / Beschäftigte</b>	<b>städt.</b> 37 2.127	<b>nichtstädt.</b> 49 1.184	
<b>- Städt. Seniorenfreizeitstätten / nicht-städt. Seniorenwohnhäuser</b>	<b>städt.</b> 8	<b>nichtstädt.</b> 5	
<b>- private Dienstleistungsanbieter</b>	26	<b>d.h. Versorgung mit privaten Dienstleistungsunternehmen pro Haushalt: 0,03%</b>	

Quellen: Senat von Berlin 1999; Bezirksamt Wedding 1998

Die Bevölkerungsdichte im Wedding übersteigt diejenige Gesamt-Berlins erheblich. Mit 106,3 Ew. / ha liegt sie um ein Vielfaches über dem Durchschnitt Gesamt-Berlins (38,5 Ew. / ha). Die Arbeitslosenquote ist ebenfalls überproportional; 1997 lag sie in Berlin im Jahresdurchschnitt bei 17,3%. Im Wedding liegt sie 1998 bei 22,2%; in dem künftig dazu zählenden Anrainerbezirk Tiergarten bei 19,3%.

Der Anteil männlicher Arbeitsloser ist relativ hoch; im Verhältnis hierzu sind nur ca. zwei Fünftel der arbeitslos Gemeldeten Frauen.

Die Versorgung mit Kindertagesstätten und Seniorenstätten ist vergleichsweise hoch entsprechend dem hohen Kinderanteil und trotz des relativ niedrigen Anteil älterer Mitbürger (ca. 12% ): Im Vergleich hierzu lag der Seniorenanteil 1996 in Berlin-West bei 15,1% und in Gesamt-Berlin bei 13,8%.

Obwohl die Anzahl der Haushalte mit unmündigen Kindern 1998 gegenüber 1997 zurückgegangen ist, nahm im gleichen Zeitraum die Zahl Alleinerziehender ebenfalls zu. Der Anteil männlicher alleinerziehender Elternteile fällt im Vergleich zu Friedrichshain ein wenig geringer aus:

*Stichprobenerhebung bezüglich des geschlechtsspezifischen Anteils von Alleinerziehenden*

<b>April 1997 / 1998</b>	<b>Summe</b>	<b>Männer:</b>	<b>Frauen:</b>
<b>Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 21.600 1998: 19.900		
<b>- Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren</b>	1997: 5.700 1998: 5.900		
		<b>männlicher Anteil</b>	<b>weiblicher Anteil</b>
		1997: keine Angaben 1998: 900	1997: keine Angaben 1998: 5.000

Quelle: *Mikrozensus des Statistischen Landesamts Berlin, 1998*

Offensichtlich wirken sich die durch die Vereinigung ausgelösten familiären Verwerfungen immer noch aus. Der männliche Anteil der Alleinerziehenden beträgt in Friedrichshain - ähnlich wie im Wedding - ein Sechstel des Gesamts.

Die Anzahl und Vielfalt der Organisationen und Unternehmen in diesem Segment ist sehr groß; in allen drei ökonomischen Sektoren werden derartige Dienste bereitgestellt.

1. im privaten Sektor
2. im öffentlichen Sektor und
3. im frei-gemeinnützigen und "Dritten" Sektor.

Nachfolgende Matrix verwendeten wir zur Erfassung der jeweiligen Diensten in den Sektoren der lokalen Ökonomie:

### Schaubild

*Sektorale Erfassung der Organisationen und Unternehmen im Bereich*

<b>Privater Sektor</b>	<b>Öffentlicher Sektor</b>	<b>Dritter Sektor</b>
1. Einzelunternehmer (i.d.R. Selbständige bzw. Geschäftsführer von Sozialstationen)	1. Behörden (i.d.R. kommunaler Art)	1. Selbsthilfeorganisationen (in großer Vielzahl im Wedding)
2. Kleine und mittlere Unternehmen	2. quasi-öffentliche Einrichtungen (z.B. Kirchen)	2. soziale Unternehmen (in beiden Stadtteilen von hoher Zahl)
(3. Große Betriebe (in beiden Stadtteilen nicht vorhanden))	2.1 Service-Einrichtungen Servicegesellschaften und Serviceeinrichtungen für Dienstleistungspools sind privatrechtliche Organisationen, arbeiten aber als Treuhandnehmer des Staats. 2.2 Wohlfahrtsorganisationen Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip übernehmen Wohlfahrtsorganisationen öffentliche Aufgaben, die sie im Auftrag des Staats vollziehen und fast durchweg aus öffentlichen Zuwendungen bestreiten.	

*Diese Unterteilung in die drei ökonomischen Sektoren und deren Zuordnung von Organisationen und Unternehmen wird Bezugspunkt der weiteren Analyse*

#### B.3.2.1 Berlin-Friedrichshain

Der Ost-Berliner Bezirk Friedrichshain ist mit dem West-Berliner Bezirk Wedding durch zwei äußere Merkmale vergleichbar: Beide Bezirke weisen einen hohen Anteil an Altbausubstanz auf und sind als traditionelle Berliner Arbeiterbezirke heute von den Folgen der De-Industrialisierungsprozesse betroffen.

Der Grad der Sanierungsbedürftigkeit vor allem von Altbau-Wohnungen ist im Bezirk Friedrichshain als Erbe aus DDR-Zeiten immens. Seit 1990 gibt es drei ausgewiesene Sanierungsgebiete, in denen jeder 5. Friedrichshainer wohnt. 60 Prozent der dortigen Wohnungen haben bzw. hatten mittlere bzw. schwere Bauschäden, 77 bis 95 Prozent verfügten noch über Ofenheizungen und bis zu 88 Prozent der Wohnungen hatte lediglich eine Größe von 1-2 Zimmern.

Die Folgen der durch die Politik der Treuhandanstalt binnen weniger Jahre vollzogenen De-Industrialisierung für die Beschäftigungssituation im Bezirk werden wohl noch längerfristig spürbar sein. Durch Liquidation und Privatisierung haben nach 1990 zwischen 10.000 bis

15.000 Menschen ihren alten Arbeitsplatz verloren. Allein im Friedrichshainer Stammbetrieb des Lichtquellenkombinates NARVA waren einst bis zu 5.000 Menschen beschäftigt. Nicht mehr in Friedrichshain existent ist u.a. das ehemalige Berliner Bremsenwerk, das Kombinat Oberbekleidung Berlin mit dem Friedrichshainer Damenmodenbetrieb, die Vergaser- und Filterwerke, ein Betrieb für Meßelektronik, ein Hersteller für Fahrzeugausrüstungen.

Zwar existieren in Friedrichshain eine Vielzahl von Arbeitsförder-, Sozial- und Stadtteilbetrieben, die teilweise – wie die ABS<sup>28</sup>-Holding BRÜCKE (siehe Abschnitt B.3.3 dieser Studie) – aus abgewickelten Treuhandbetrieben hervorgingen, doch können diese nicht den eingetretenen Verlust an Arbeitsplätzen kompensieren.

Große Hoffnungen setzt der Bezirk und die Stadt Berlin auf das Projekt OBERBAUM CITY. Durch Restaurierung denkmalgeschützter Gebäude und ergänzende Neubebauung soll auf dem Gelände der ehemaligen Gelände der NARVA-Lampen-Stadt auf einer Grundfläche von ca. 46.000 m<sup>2</sup> ein moderner Dienstleistungs-, Wohn- und Gewerbestandort entstehen. Damit verschwindet bis zum Jahr 2001 eine der größten innerstädtischen Industriebachen der Stadt Berlin. Der neue Standort soll dann für etwa 4.000 bis 6.000 Menschen Arbeitsplätze vor allem im Bereich der Dienstleistungen bieten.

Vor 20 Jahren lebten in Friedrichshain noch ca. 142.000 Einwohner, 1998 waren es hier nur noch etwa 97.000 Menschen in ca. 63.000 Haushalten.

Als Berliner Innenstadtbezirk ist der Bezirk Friedrichshain flächenmäßig sehr klein (9,8 km<sup>2</sup> = 1,1% der Berliner Fläche), repräsentiert auch mit ca. 97.000 Einwohnern nur knapp 3 Prozent der Berliner Bevölkerung, ist aber mit 106,1 Einwohnern/ha ein Bezirk mit hoher Bevölkerungsdichte (knapp dreimal soviel wie der Berliner Durchschnitt).

Das Durchschnittsalter der Friedrichshainer Bevölkerung ist ca. 38 Jahre.

Der Ausländeranteil im Bezirk liegt mit 7,8 Prozent unter dem Berliner Durchschnitt von 12,7 Prozent.

*Bevölkerung (Stand: Dez. 1997)*

		Männer	Frauen
Einwohner	Dez. 1997: 103.743 (Dez. 1998: 97.033)	52.798	50.945
Bevölkerungsdichte	106,1 Einw./ha bzw. 10.500 Einw./km <sup>2</sup>		
Bevölkerungsrückgang 1997 gegenüber 1996	-1.933		
Geburtenüberschuß 1997	- 125		
Private Haushalte	63.800		

Quelle: *Statistisches Landesamt Berlin*

Wie in Berlin insgesamt, hat auch in Friedrichshain ein Rückgang der Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren stattgefunden. Dies ist weitgehend auf den Rückgang der Bevölkerung und

<sup>28</sup> Arbeitsförderungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften: So heißen i.d.R. die in Ostdeutschland tätigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.

der Geburten zurückzuführen (siehe Tabelle BEVÖLKERUNG). Ein weiterer Grund mag die weit unsichere Lebenslage seit der Wende sein.

*Familien mit Kindern unter 18 Jahren*

April 1997/1998	Summe		
Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren	1997: 12.100 1998: 10.500		
- davon Alleinerziehende unter 18 Jahren	1997: 6.100 1998: 5.700		
		weiblicher Anteil	männlicher Anteil
		1997: 5.100 1998: keine Angaben	1997: 1.000 1998: keine Angaben

Quelle: *Mikrozensus des Statistischen Landesamtes Berlin*

Die Arbeitslosenquote (bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen insgesamt) im Bezirk liegt bei 17,1 Prozent im Vergleich zur Berliner Durchschnittsquote von 16,0 Prozent (Angaben von März '99). Im Vergleich zum westlichen Bezirk Wedding ist die Quote um ca. 5 Prozent niedriger.

Der Anteil weiblicher Arbeitsloser an der Arbeitslosenzahl liegt in Friedrichshain bei nur ca. 37,9 Prozent. Damit ist die weibliche Arbeitslosenquote unterproportional im Verhältnis zum Bevölkerungsanteil, was so aufgrund der geringeren Frauenerwerbsquote nur im Westteil der Stadt üblich ist. In anderen östlichen Stadtbezirken liegt die Frauenerwerbsquote aufgrund der hohen Beschäftigungsrate von Frauen in ehemaligen DDR-Regionen nach wie vor bei 50 Prozent. Diese Tatsache deutet darauf hin, daß im Bezirk Friedrichshain bereits ein größerer Anteil Frauen aus dem Leistungsbezug des Arbeitsamtes herausgefallen ist und heute zur „Stillen Reserve“ der Arbeitsmärkte zählen bzw. für diese Frauen kaum Chancen für einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben bestehen.

Wir vermuten, daß ein Zusammenhang zwischen dem hohen Anteil Alleinerziehender mit betreuungsbedürftigen Kindern und der niedrigen Arbeitslosenquote von Frauen besteht. Diese Vermutung wird von ExpertInnenaussagen bekräftigt, die wir in Friedrichshain und Berlin erhielten.

*Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger*

	Dez. '98	März '99
Arbeitslose	9.266	8.724
Frauenanteil (in Prozent)	39,1	37,9
Arbeitslosenquote insges.	18,2	17,1 (Berliner Durchschnitt: 16,0)
Sozialhilfeempfänger insges. (ohne Kriegsflüchtlinge)	5.524	5.651

Quelle: *Sozialreport der Abteilung Sozial- und Gesundheitsdienste des Bezirksamtes Friedrichshain und Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, 1999*

Hinsichtlich einer Reihe sozialer Indizes liegt der Bezirk Friedrichshain im Berliner Vergleich in den hinteren Positionen. Dies betrifft

- die Haushalt Nettoeinkommenssituation: im April 1998 betrug das durchschnittliche Haushalt Nettoeinkommen in Friedrichshain: 2.250 DM – im Vergleich zu 2.800 DM im Berliner Durchschnitt – das ist unter den 23 Berliner Bezirken der Letzte;
- den Anteil der Arbeitslosen insgesamt, die von staatlichen Transferleistungen leben, d.h. Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe leben. Im März 1999 waren dies 11.907 Personen, d.h. 15,9 Prozent der Personen im arbeitsfähigen Alter von 18 bis 65 Jahren;
- außerdem die Tatsache, daß der Bezirk im Berliner Vergleich den höchsten Anteil der Alleinerziehenden-Haushalte mit Kindern bis 18 Jahre hat. Im April 1998 waren dies 50,3 Prozent (36,5 Prozent sind es im Berliner Durchschnitt). Von diesen Alleinerziehenden-Haushalte lebten im März 1997 ca. 300 Mütter oder Väter mit 408 Kindern von Sozialhilfe (ca. 5 Prozent der Alleinerziehendenhaushalte in Friedrichshain).

Friedrichshains private Haushalts-Dienstleister führen die Rangliste Ost-Berliner Bezirke im Bereich haushaltsnaher Dienste an:

1. Das Segment "Waschen, Bügeln, Kochen" wird von 5 Unternehmen angeboten (unter dem Durchschnitt Gesamt-Berlins);
2. Betreuungsdienste werden von 4 Unternehmen bereitgestellt;
3. Haustechnik (Reinigung, Kleinreparaturen etc.) bieten 3 Unternehmen an
4. kulturelle Dienstleistungen können bei einem Privatunternehmen nachgefragt werden.
5. Immerhin 6 Firmen sind keiner einzelnen Kategorie zuzuordnen; dafür weist Friedrichshain nur eine einzelne private Agentur auf.

Im Bereich der Kinderbetreuung ist im Bezirk durch 37 kommunale Kindertagesstätten und 18 in freier Trägerschaft mit insgesamt 4.648 Plätzen ein solcher Versorgungsgrad erreicht, daß jedes Kind, deren Eltern es wünschen, im Krippen- und Kindergartenbereich der Kitas betreut werden kann. In 27 Kitas des öffentlichen Trägers werden Kinder vom Krippenalter bis zum Ende der Grundschulzeit betreut. In den verbleibenden 10 Einrichtungen findet eine Betreuung bis zum Schuleintritt statt. Mit gleichbleibend niedrigen Geburtenraten können und müssen in den nächsten Jahren weitere Kapazitäten abgebaut werden. Geplant ist die Aufgabe von ca. 1.000 Kita-Plätzen in den nächsten 2 Jahren.

Seit 1991 wird im Bezirk Friedrichshain Kinderbetreuung in Tagespflege durch "Tagesmütter" angeboten. Der Bedarf steigt an, einerseits bedingt durch eine wachsende Zahl von Kindern aus problematischen Lebenssituationen (Erfordernisse heilpädagogischer Tagespflege), andererseits durch die Notwendigkeit veränderter/verlängerter Betreuungszeiten für Alleinerziehende mit Arbeitszeiten außerhalb von Kita-Öffnungszeiten. Gegenwärtig gibt es 9 Tageseinzeln- und 9 Tagesgroßpflegen mit insgesamt 93 Plätzen im Bezirk Friedrichshain.

### Kindertagesstätten

	Stand 31.03.97	
	Anzahl	Plätze
<b>kommunale</b>	<b>48</b>	<b>3.712</b>
Krippenbereich (0-3 Jahre)		717
Kindergartenbereich (3-6 Jahre)		1.833
Hortbereich (6-12 Jahre)		1.162
davon Kinder in Integration		64
davon Kinder in Sondereinrichtungen		60
<b>in freier Trägerschaft</b>	<b>17</b>	<b>936</b>
Krippenbereich (0-3 Jahre)		236
Kindergartenbereich (3-6 Jahre)		525
Hortbereich (6-12 Jahre)		175
davon Kinder in Integration		10
<b>Gesamtzahl</b>	<b>65</b>	<b>4.648</b>

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin 1997

Im Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienförderung hat sich in den letzten drei Jahren die Situation im Bezirk vor allem aufgrund mangelnder finanzieller Mittel eher verschlechtert. So hat sich vor allem die Zahl der Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen freier Träger mit öffentlicher Förderung verringert.

Die Beschäftigungssituation unterscheidet sich zwischen den kommunalen Einrichtungen und jenen in freier Trägerschaft quantitativ und qualitativ stark.

*Beschäftigte in kommunalen Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen (Stand: Mai 1999)*

Beschäftigte:	entlohnt nach dem Tarifrecht Öffentlicher Dienst	
insgesamt: 39	davon: 37 in Vollzeit 2 in Teilzeit	davon: 35 ErzieherInnen 4 SozialarbeiterInnen
dazu: 16 PraktikantInnen-Stellen (z.Z.: 14 Erzieher, 2 Sozialarbeiter)		

*Beschäftigte in Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen freier Träger mit öffentlicher Förderung (Stand: Nov. 1998)*

15 festgestellte Beschäftigte	davon: 11 in Vollzeit 4 in Teilzeit
40 über das Arbeitsamt geförderte Stellen	davon: 2 durch Lohnkostenzuschüsse (LKZ) 24 ABM-Stellen 14 SAM-Stellen
1 Zivildienstangestellter	
38 ehrenamtliche MitarbeiterInnen	

Quelle: Abt. Jugend- und Familienförderung, Bezirksamt Friedrichshain

Während in den kommunalen Einrichtungen fachlich gut ausgebildetes Personal, vorwiegend in pädagogischen Berufen und zu den tariflichen Bedingungen des öffentlichen Dienstes

arbeitet und bezahlt wird, sind in den Einrichtungen in freier Trägerschaft überwiegend Menschen unter den Bedingungen des sogenannten zweiten Arbeitsmarktes<sup>29</sup> beschäftigt. Diese Situation ist typisch für die östlichen Stadtbezirke, wo die meisten neuen Projekte im Kinder - und Jugendbereich, sofern sie explizit nicht zu den Pflichtaufgaben der Kommunen im Rahmen des KJHG gehörten, im Rahmen von AB-oder anderen Maßnahmen des nationalen Arbeitsförderungsrechts entstanden sind. Die entscheidenden Nachteile einer geförderten Beschäftigung bestehen darin, daß in den meisten Maßnahmen das Personal nach 1 bis 3 Jahren vollständig wechselt, die begrenzte Förderdauer die Kontinuität der Arbeit behindert, die Beschäftigten oft aus artfremden Berufen kommen und ihre Bezahlung 80 Prozent des Ortsüblichen nicht überschreitet.

Der Anteil älterer Menschen (60 Jahre und mehr) liegt im Bezirk Friedrichshain mit 17,8 Prozent unter dem Berliner Durchschnitt von 20,3 Prozent, während im Nachbarbezirk Kreuzberg dieser Anteil mit 12,5 Prozent noch niedriger ist (Angaben des Statistischen Landesamtes Berlin vom 31.12.1998).

Im Bereich der SeniorInnenbetreuung verfügt der Bezirk Friedrichshain über viele Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft. Allein kirchliche und freie Wohlfahrtsverbände unterhalten 5 Sozialstationen, 2 Tagespflegestationen, mehrere ambulante soziale Dienste bzw. Hauspflegedienste. Im Zusammenhang mit der Einführung der Pflegeversicherung sind im Bereich häusliche Krankenpflege eine Reihe private Anbieter aufgetreten.

In Friedrichshain gibt es 2 städtische und 2 nichtstädtische Senioren(pflege)heime mit insgesamt 491 Plätzen. Für die Versorgung mit warmen Mittagessen in der Wohnung gibt es „Fahrbare Mittagstische“, 2 Einrichtungen freier Träger und zwei private Anbieter gibt es in Friedrichshain. Wer lieber in Gesellschaft speisen möchte, kann dies auch nach vorheriger Anmeldung in verschiedenen Seniorenfreizeitstätten tun oder am „Stationären Mittagstisch“ in den Seniorenpflegeheimen teilnehmen.

Speziell im hauswirtschaftlichen Betreuungsbereich für SeniorInnen sind neben der HAUSWIRTSCHAFTSBRÜCKE GmbH vier weitere Projekte tätig. Ihre Angebote an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen erstrecken sich von Reinigungsarbeiten über Essenszubereitung, Einkäufen bis hin zu Begleit- Hol- und Bringendiensten aller Art. Vielfach ergänzen sie als SeniorInnen-Hilfsdienste für Pflegebedürftige die Leistungen, die von der Pflegeversicherung durch häusliche Krankenpflegedienste aufgrund begrenzter Zeitvorgaben und Geldmittel nicht erbracht werden.

Die Statistik weist für den Bezirk Friedrichshain insgesamt 20 private Dienstleistungsanbieter für 1997 aus (Angaben Statistisches Jahrbuch für Berlin 1998). Davon sind 5 Anbieter im Bereich "Waschen, Bügeln, Kochen", 4 im Bereich "Betreuungsdienste", 3 im Bereich Haustechnik, eine "Agentur" (ABS Hauswirtschaftsbrücke), ein Anbieter im Bereich "Kulturelle Dienstleistungen".

#### B.3.2.2 Berlin-Wedding

Der Bezirk liegt im Westteil der Stadt und weist mit seinen ca. 170.000 Einwohnern eine hohe Bevölkerungsdichte auf. Er ist seit der Industrialisierung Berlins Inbegriff eines Arbeiterbezirkes und als "Roter Wedding" in die Vorkriegsgeschichte der Stadt eingegangen.

---

<sup>29</sup> öffentlich geförderter Beschäftigungssektor

Kennzeichnend sind ein noch relativ hoher Anteil der Elektro- und Metallindustrie am Gewerbe. Im verarbeitenden Gewerbe wurden Ende 1997 590 Betriebe mit 7.664 Beschäftigten ermittelt. Die meisten der ehemals den Wedding dominierenden Großbetriebe (AEG, OSRAM, Siemens-Nixdorf) sind aber inzwischen abgewandert oder schließen ihre Produktionsstätten, so daß das Berliner Innovations- und Gründerzentrum und andere - auch den Universitäten angeschlossene Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen - für das Beschäftigungs- und Entwicklungspotential in der Bezirkspolitik einen höheren Rang innehaben als zuvor. Der Wedding hat bereits in den Jahren 1970 bis 1987 fast ein Viertel seiner Arbeitsplätze verloren, und der rasante Beschäftigungsabbau im verarbeitenden Gewerbe nimmt eher an Dynamik zu.

1998 sind 20,8% der Bewohner des Bezirks ohne Arbeit. Eine hohe Fluktuation der Bewohner kennzeichnet den Bezirk: 1996 haben 14.000 Personen den Bezirk verlassen; nur 13.000 sind hinzugekommen. 13.835 Weddinger erhalten Hilfe zum Lebensunterhalt ("Sozialhilfe").

Für die Weddinger Bevölkerung werden die negativen Wirkungen dieses Prozesses immer spürbarer. Arbeitsplatzabbau, Mangel an guten Wohnungen zu bezahlbaren Preisen und der Abbau der Sozialleistungen führen zu den bekannten Phänomenen der sozialen Ausgrenzung. In den sozialen Brennpunkten des Bezirks verschärfen sich die Probleme:

- die Zusammensetzung der Bevölkerung wird mehr und mehr von benachteiligten Personengruppen bestimmt;
- folglich ist ein hoher Anteil der Bevölkerung auf staatliche Transferleistungen angewiesen;
- es bestehen Mängel nicht nur im Wohnungsbestand, sondern auch im Wohnumfeld;
- die mangelnde Kaufkraft der Bevölkerung erschwert die Lage des lokalen Gewerbes;
- insgesamt nehmen die öffentliche und private Armut zu.

So wird inzwischen schon vom "Wohn- und Schlafbezirk" mit einer arbeiterdominierten Bevölkerung, aber ohne Arbeitsplätze für Arbeiter gesprochen. (ACHTER, RENNERT 1996, 18).

Mit dem Fall der Mauer, der Vereinigung beider Stadthälften sowie der Hauptstadtentscheidung für Berlin wurde die Spekulation verbunden, daß Berlin insgesamt zu einer Dienstleistungsmetropole avanciert und daß der Wedding als Innenstadtbezirk von dieser Position profitieren könnte. Diese Hoffnungen sind nicht erfüllt worden. Nach einer heißen Phase der Bodenspekulation sinken inzwischen die Gewerbemieten; die neu geschaffenen "Dienstleistungszentren" weisen Unterkapazitäten in der Belegung auf, und Bauvorhaben werden zeitlich gestreckt oder gänzlich gestrichen.

Mit dem Wegzug des produzierenden Gewerbes und der Verdrängung des Kleingewerbes sinken auch die Aussichten auf die Entwicklung produktionsorientierter Dienstleistungen.

Inzwischen liegt die Arbeitslosenquote höher als im Ostteil der Stadt; über 13.000 Erwerbslose sind im Wedding registriert, und etwa 23.000 Menschen (14,4% der Bewohner) sind auf Sozialhilfe angewiesen. Der Ausländeranteil (in der Mehrzahl aus der Türkei) stammende Bevölkerung liegt bei 29,1%.

*Bevölkerung (Stand: Dez. 1997)*

Einwohner	Dez. 1997: 163.362	davon Männer 81.514
Bevölkerungsdichte	106,1 Einw./ha bzw.	
Ausländeranteil	29,1%	
Bevölkerungsrückgang 1997 gegenüber 1996	- 3.993	
Geburtenüberschuß 1997	+ 104	
Private Haushalte	81.400	

Quelle: *Statistisches Landesamt Berlin, 1998*

Der Bezirk registrierte im Juli 1999 ca. 16.200 Arbeitslose, mit einem Anteil von 40,3% Frauen und 31,1% der Ausländer. die Arbeitslosenquote liegt damit bei 18,3%. Frauen sind unterproportional und Ausländer überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen.

*Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger*

	<b>1998</b>	<b>März '99</b>
Arbeitslose	16.586	17.129
Frauenanteil (in Prozent)	37,1	36,5
Arbeitslosenquote insges.	20,8	21,6 (Berliner Durchschnitt: 16,0)
Sozialhilfeempfänger insges. (ohne Kriegsflüchtlinge)	23.526 <sup>30</sup>	18.265 <sup>31</sup>

Quellen: *Statistisches Landesamt, Bezirksamt Wedding und Statistiken des Landesarbeitsamts*

Die Wirtschaftsstruktur ist durch einen hohen Anteil von Dienstleistungen gekennzeichnet:

*Wirtschaftsstruktur (Wedding)*

*Gewerbebetriebe*

Verarbeitendes Gewerbe	592
Baugewerbe	760
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	432
Kreditinstitute, Versicherungen, übrige Dienstleistungen	3.060

Quelle: *Bürgerberatungsbüro Wedding, 1997*

Während die Anzahl der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit einer Differenz von 178 deutlich hinter derjenigen des Baugewerbes zurückliegt, pendelt sich das Niveau der Dienstleistungen auf hohem Niveau ein.

Im Sektor der privaten Unternehmen sind die Angebote häuslicher Dienstleistungen folgendermaßen verteilt:

<sup>30</sup> (Dezember 1997)

<sup>31</sup> (31.5.99)

1. Im Segment "Kochen, Waschen, Bügeln" bieten 14 Firmen (für Berlin überdurchschnittlich),
2. im Segment Betreuungsdienste 3 Firmen,
3. im Segment Haustechnik 3 Firmen,
4. und im Segment kulturelle Dienstleistungen 2 Firmen ihre Dienste an.
5. 2 Firmen sind keinem einzelnen Segment zuzuordnen, d.h. hier liegt ein multi-dimensionales Angebot vor. Im Bezirk Wedding existieren außerdem 2 private Dienstleistungsagenturen.

Die Versorgung mit Kitas insbesondere für Alleinerziehende ist im Wedding weitgehend gewährleistet

*Familien mit Kindern unter 18 Jahren*

April 1997/1998	Summe		
Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren	1997: 21.600 1998: 19.900		
- davon Alleinerziehende unter 18 Jahren	1997: 5.700 1998: 5.900		
		weiblicher Anteil	männlicher Anteil
		1997: keine Angaben 1998: 5.000	1997: keine Angaben 1998: 900

Quelle: Mikrozensus des Statistischen Landesamtes Berlin, 1998

*Kindertagesstätten Wedding*

	Stand 31.03.97	
	Anzahl	Plätze
<b>kommunale</b>	<b>145</b>	<b>5.192</b>
Krippenbereich (0-3 Jahre)	50	999
Kindergartenbereich (3-6 Jahre)	37	2.127
Vorschulgruppen	21	375
Hortbereich (6-12 Jahre)	33	1.550
Sondereinrichtungen	4	141
<b>in freier Trägerschaft</b>	<b>71</b>	<b>1.844</b>
Krippenbereich (0-3 Jahre)	6	183
Kindergartenbereich (3-6 Jahre)	49	1.184
Hortbereich (6-12 Jahre)	15	397
Sondereinrichtungen	1	80
<b>Gesamtzahl</b>	<b>216</b>	<b>7.036</b>

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin

Eine Besonderheit gegenüber dem Bezirk Friedrichshain mit nur 3 Kinder- bzw. Schülerläden ist der Bestand von 44 Kinder- und Schülerläden im Wedding mit durchschnittlich 2 Beschäftigten pro Einrichtung. Damit dominiert der Dritte Sektor in der Kinderbetreuung dieses Segment gegenüber den Trägern in der Freien Wohlfahrtspflege (23) signifikant (letzte Zahlen beziehen wir aus Auskünften von Frau SAMURAY für 8/99).

Die Anzahl der Beschäftigten in den Weddinger Kindertagesstätten betrug Ende 1997 / Anfang 1998 ca. 600. Diese stellten insgesamt ca. 1.957 Plätze bereit.

Am 31.12.98 boten 78 registrierte Tagesmütter<sup>32</sup> ihre Dienste an; die Anzahl der Tagesgroßpflegestellen<sup>33</sup> betrug 8.

1997 wurde die Lokale Partnerschaft als erste ihrer Art in Berlin im Bezirk Wedding gegründet. Unter der Zielsetzung Förderung des ökonomischen und sozialen Zusammenhalts sollen alle drei ökonomischen Sektoren gemeinsam Anstrengungen unternehmen, die Lebensbedingungen im Stadtteil zu verbessern.

In diesem Zusammenhang sollen Modelle dauerhafter Beschäftigung für sozial ausgegrenzte Menschen erprobt und konkrete Beschäftigungsprojekte und Unternehmen in den Bereichen Dienstleistungen

- im Alltagsleben;
- zur Verbesserung des Wohn- und Arbeitsumfeldes;
- im Freizeitbereich und
- im Umweltbereich ermöglicht werden.

Die Partnerschaft soll die Beteiligung, Eigeninitiative und Selbsthilfe der BewohnerInnen fördern, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ressourcen dafür zur Verfügung stellen und sich um die Akquisition zusätzlicher Mittel, z.B. aus Förderprogrammen der EU, bemühen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Kürzungen im sozialen Bereich und der sich verschärfenden Interessenskonflikte im Bezirk war es wichtig, die vorhandenen Ressourcen zu bündeln. Derzeit sind 4 Organisationen aus dem öffentlichen, 5 Unternehmen des privaten und 14 Organisationen und Unternehmen des Dritten Sektors Vertragspartner dieses Bündnisses.

### **B.3.3 Innovative Entwicklungen**

In Berlin gibt es eine Reihe innovativer Entwicklungen wie z.B. die "Ambulanten Dienste" zur Mobilisierung und Betreuung behinderter Menschen oder die "Putzmunter GmbH", ein Unternehmen, das Arbeitsplätze für Frauen im Bereich des Waschen und Bügelns von Hemden und Blusen schaffen will,

"unabhängig von Alter und Nationalität - unter menschenwürdigen Bedingungen".  
(Zitat aus der Werbebroschüre)

Wir werden hier jeweils drei Unternehmen präsentieren, die vorwiegend in den beiden genannten Lokalitäten tätig sind:

den Seniorenhilfsdienst Wedding, die Weddinger Kita Brüsseler Straße und den Catering-Dienst des Restaurants ZENIT im Bezirk Wedding sowie den Arbeitsförderbetrieb

---

<sup>32</sup> Betreuungsort: in der Wohnung der Betreuungsperson (meist selbst Mutter) / Betreuungsdauer: 4 - 12 Stunden an 2-4 Tagen pro Woche. Bezahlung: Erziehungsgeld + 360,- DM Pflegegeld + Pauschale (180,- + 188,40 DM), neuerdings noch differenzierter.

<sup>33</sup> Vom Bezirk finanzierte und von ErzieherInnen initiierte Tageseinrichtungen mit je 2 ErzieherInnen mit je max. 2 ErzieherInnen.

Hauswirtschaftsbrücke, den Ambulanten Dienst des Vereins Jahresringe und den Großeltern dienst.

#### B.3.3.1 Seniorenhilfsdienst Wedding

Das Kommunale Forum Wedding führte seit 1994 ein Projekt zur Beschäftigung von 40 langzeitarbeitslosen Personen im Bereich Seniorenbetreuung durch mit dem Ziel, im Bereich personenbezogener Dienstleistungen Qualifizierung und Arbeitsplätze zu schaffen. Angeboten wurden:

1. Pflegerische Betreuung (Hilfe beim An- und Auskleiden, Körperpflege, Wäschewechsel etc.);
2. Persönliche Betreuung (Gespräche, Vorlesen von Briefen und Erledigung von Korrespondenz, Gänge zu Ämtern, etc.);
3. Versorgende Betreuung (Einkaufen, Vorratshaltung, Zubereitung von Mahlzeiten);
4. Hygienische Betreuung (Geschirr- und Wäschewaschen, Raumreinigung, etc.)
5. sowie Beratung und ergänzende Dienstleistungsvermittlung (fahrbarer Mittagstisch, soziale und persönliche Beratung, Besuchs- und Rollstuhlschiebedienst, etc.).

Angestrebt war nach zwei erfolgreichen Maßnahmejahren die Realisierung einer langfristigen Perspektive durch die Gründung eines Sozialbetriebes "PAULAs Soziale Dienste" mit dem Ziel, alle interessierten Maßnahmeteilnehmer in diesem Betrieb weiterzubeschäftigen. Dies hatte jedoch u.a. zur Voraussetzung, daß das Sozialamt des Bezirks nachfragende Sozialhilfeempfänger an die Sozialen Dienste vermittelte. Die zuständige Stelle beim Bezirksamt sah sich jedoch außerstande, dies trotz gegenteiliger Vorabbekundungen umzusetzen.

Das hat zur Folge, daß derzeit lediglich eine einzige Person in diesem Bereich weiterbeschäftigt wird.

Ein wichtiger Aspekt dieser Arbeit ist die Kooperation mit Wohlfahrtsverbänden, der Kirche und anderen Institutionen in der "Lokalen Partnerschaft Wedding" und die Verankerung der Arbeit (Bürogemeinschaft im "Nachbarschaftsladen Torfstraße") in der Nachbarschaft.

#### B.3.3.2 Die Weddinger Kindertagesstätte Brüsseler Straße 30

Diese kommunale Kita bietet seit einiger Zeit auf Wunsch der Erzieherinnen Altersmischung statt altershomogener Gruppen an. Vier altersgemischte Gruppen nehmen Kinder zwischen zwei Monaten und fünf Jahren auf.<sup>34</sup> Der Erzieherschlüssel (1,75 Erzieherinnen auf 14 Kinder bzw. 2,5 : 19) ist vorbildlich.

Besondere Aufmerksamkeit gilt hier den projektbezogenen Arbeiten wie z.B. dem "Kartoffelanbau" mit Kartoffelfeuer und Kohlezeichnungen. Hierfür sind der weitläufige "romantische" Garten der Kita sowie eine großzügige Raumauslegung<sup>35</sup> besonders gut geeignet. Die Wochenpläne für die Projekte werden gemeinsam mit den Kindern erstellt.

Mit Rücksicht auf den hohen Ausländeranteil in diesem Bezirk ist diese Kitt auf Multikulturalität ausgerichtet. Es werden hier Kinder aus zehn Nationen betreut.

---

<sup>34</sup> Klaus Seidler, der Leiter der Kita, weist darauf hin, daß die heterogene Gruppenstruktur nachweislich weniger Probleme aufweist.

<sup>35</sup> Die Nutzfläche pro Kind im Innenbereich liegt bei einer Minimalgrenze von drei Quadratmetern.

Ein weiteres - für Kitas noch nicht typisches - Merkmal ist die Tatsache, daß sich die Kitt wohnortnah präsentiert, gute Kontakte zur Nachbarschaft pflegt und nach Aussage des Leiters "einfach zum Kiez gehört".

Der Kita-Leiter, langjähriger Vertrauensmann in einer Gewerkschaft, hofft, mit diesem Modell deutlich zu machen, daß die öffentlichen Kitas der starken Konkurrenz der freien Träger und den Kinderläden Paroli bieten können. Dieser Trend in öffentlichen Kitas, ihre Unterauslastung (insbesondere in den Ost-Berliner und Innenstadtbezirken) durch eine Ausweitung der Angebote vorzunehmen, wird von Expertenaussagen bestätigt. Hier schlägt offenbar die Konkurrenz der Eltern-Initiativ-Kitas derart durch, daß der öffentliche Sektor Qualitätsmerkmale des Dritten Sektors übernimmt.

#### B.3.3.3 *Catering Service* und Restaurant ZENIT

ZENIT ist ein Ausbildungs- und Beschäftigungsbetrieb des sozialen Unternehmens ZUKUNFTSBAU gGmbH. Dieser Beschäftigungsverbund offeriert Dienstleistungen in folgenden Bereichen: Qualifizierung und Ausbildung, Sanierung und Vermietung preiswerten Wohnraums, Unterbringung von Jugendlichen, Kindern und Frauen sowie sozialpädagogische Betreuung für diese Klientel.

Soziale Ziele des Verbundes sind:

- die Verbesserung der Lebenssituation benachteiligter Bevölkerungsgruppen in ihrem Lebensumfeld;
- die positive Veränderung von Stadtteilstrukturen;
- und eine langfristig wirkende individuelle Stabilisierung der Zielgruppen.

Der Betriebsteil ZENIT ist ein Restaurant mit *Catering*-Angeboten. Insbesondere alleinstehende Mütter erhalten eine gastronomische Ausbildung in einem sogenannten "Echt"-Betrieb (d.h. nicht in einer sogenannten "Übungsfirma") und erarbeiten sich auf diese Weise ein Einkommen und eine berufliche Perspektive.

Als besondere Dienstleistungen für diese Frauen werden angeboten:

1. individuell abgestimmte Arbeitszeiten;
2. Fahrdienste in der Nacht;
3. soziale Beratung und Schuldenregulierung;
4. die Möglichkeit, in einem reinen Frauenbetrieb zu arbeiten;
5. Kinderbetreuungseinrichtungen der Firma.

Als besonders innovativ müssen hier die originelle Verbindung der Zielsetzungen Schaffung von Arbeit und Ausbildung, Förderung lediger Mütter und das entsprechende Beratungsangebot eingestuft werden.

#### B.3.3.4 AFB Hauswirtschaftsbrücke

Der Arbeitsförderbetrieb (AFB) HAUSWIRTSCHAFTSBRÜCKE GmbH gehört zum sozialen Unternehmensverbund BRÜCKE<sup>36</sup>. Die Muttergesellschaft ABS BRÜCKE GmbH wurde am 1. April 1992 auf Initiative der Betriebsräte der NARVA Berliner Glühlampenwerk GmbH als Auffanggesellschaft für die massenhaft entlassenen ArbeitnehmerInnen von NARVA im Bezirk Friedrichshain gegründet. Inzwischen ist sie mit ca. 600 geförderten ArbeitnehmerInnen in 11 Berliner Bezirken sowie im Land Brandenburg (Stand: 1997) tätig.

Der Arbeitsförderbetrieb nahm als fünftes Unternehmen des Firmenverbundes im September 1995 gewissermaßen als Ausgründung aus dem AFB Sozialbrücke mit 21 MitarbeiterInnen den Geschäftsbetrieb auf. Der Betrieb wurde mit dem spezifischen Ziel gegründet, die Vermittelbarkeit von langzeitarbeitslosen Frauen durch Motivation, Bildung und praktische Arbeit auf dem Gebiet der sozialen Dienste zu erhöhen. Als Stadtbetrieb bietet die HAUSWIRTSCHAFTSBRÜCKE Leistungen an, die im öffentlichen und kommunalen Interesse liegen. Diese Leistungen umfassen auch soziale und haushaltsnahe Dienste<sup>37</sup>.

Ein weiteres breites Spektrum an Sozialservice-Leistungen, wie die Unterstützung und Hilfen beim Entsorgen nach Rekonstruktionsmaßnahmen in den Wohnungen, die Demontage oder Montage von Möbeln, Reinigungsleistungen nach Umzügen und Wohnungsinstandsetzungen sowie andere Transport-, Entsorgungs- und Umzugsserviceleistungen wurden 1996 an Projekte des AFB Sozialbrücke abgegeben.

Insgesamt betreut die HAUSWIRTSCHAFTSBRÜCKE z.Z. etwa 150 KundInnen, überwiegend aus dem Bezirk Friedrichshain, aber aus dem Bezirk Prenzlauer Berg, Lichtenberg und Kreuzberg. Die SeniorInnen bezahlen in der Masse die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen privat selbst, einige erhalten Zuschüsse vom Sozialamt, etliche erhalten für pflegerische Maßnahmen Leistungen aus der Pflegeversicherung.

Für den AFB HAUSWIRTSCHAFTSBRÜCKE ist es wichtig, möglichst viele PrivatkundInnen zu akquirieren, um nach Auslaufen der Förderung, auf eigenen wirtschaftlichen Füßen stehen zu können. So wird sich wohl die Kundenstruktur zukünftig ändern: nicht nur SeniorInnen werden hauswirtschaftlich betreut, sondern auch „normale“ Familienhaushalte, die es sich leisten können; insbesondere hofft man mit dem Regierungsumzug Bonn – Berlin auf „gutbetuchte“ Beamten-Haushalte.

---

<sup>36</sup> Zu dieser Holding gehören ferner folgende Kapitalgesellschaften (GmbH) und Vereine: die Arbeitsförder-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft (ABS) BRÜCKE GmbH; AFB SOZIALBRÜCKE GmbH; AFB JUGENDBRÜCKE GmbH; ABS BILDUNGSBRÜCKE GmbH; AVRAN e.V.; Sozialverein Friedrichshain e.V. und Sozialer Bildungsverein e.V.

<sup>37</sup> Dazu gehören:

- allgemeine Sozialberatung Hilfebedürftiger über mögliche Betreuungs-, Pflege- und Hilfsangebote, Hilfen bei Bewältigung von Konfliktsituationen
- ergänzende Maßnahmen der hauswirtschaftlichen Versorgung und ambulanten Betreuung (Fußpflege, Friseurleistungen)
- Hilfe zur Mobilität der Betreuten
- Hol-, Bring- und Begleitdienste sowie sonstige kommunikative Hilfen zur Verhinderung von Isolation und zur Aufrechterhaltung der Sozialkontakte
- Organisation und Durchführung von Begegnungsmaßnahmen
- entlastende Dienste bei Verbleib Behinderter im Familienverband
- Fahr- und Begleitdienste für Behinderte.

### B.3.3.5 Ambulante Seniorenbegleitung

Träger des ABM-Projekts "ambulante Seniorenbegleitung" ist der Verein JAHRESRINGE e.V.

Ziel und Hauptaufgabe des Projektes ist die hauswirtschaftliche und persönliche Betreuung und Begleitung von SeniorInnen mit altersbedingten gesundheitlichen Einschränkungen. Die Betreuungsleistungen der ProjektmitarbeiterInnen ermöglichen den SeniorInnen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben in der eigenen Wohnung und in der gewohnten Umgebung ("Kiez"). Ohne diese Leistungen müßten viele SeniorInnen – oft gegen ihren eigentlichen Wunsch – in einem Senioren(pflege)heim ihren weiteren Lebensabend verbringen.

Zur Zeit betreuen und begleiten 12 ProjektmitarbeiterInnen (8 Frauen, 4 Männer) insgesamt 64 SeniorInnen im Alter bis zu 96 Jahren, von denen die überwiegende Mehrheit auch eine ambulante medizinische Pflege durch einen über die Pflegeversicherung garantierten ambulanten Pflegedienst in Anspruch nimmt. Die im Rahmen des ABM-Projekts gewährten zusätzlichen und im allgemeinen gesellschaftlichen Interesse liegenden Leistungen sind für die SeniorInnen unentgeltlich gewährte Leistungen.

Das Projekt Ambulante Seniorenbegleitung leistet Hilfestellungen, die von den ambulanten Pflegediensten nicht bzw. nicht ausreichend geleistet wird. Diese geht über eine rein hauswirtschaftliche Betreuung weit hinaus. Die HelferInnen sind für die SeniorInnen in gewisser Weise Lebensbegleiter auf Zeit. Neben solchen rein hauswirtschaftlichen Dienstleistungen wie Reinigung (Abwaschen, Staubsaugen, Kehren, Wischen), Einkaufen, Hilfe bei der Essenzubereitung u.a., werden soziale Hilfen verschiedener Art angeboten. Dazu zählen:

- Mobilitätshilfen (Spaziergehen bzw. -fahren im Rollstuhl, Begleitung zum Arzt oder zu Ämtern u.a.)
- Beratung (z.B. in Versicherungsfragen, bei der Beantragung verschiedener finanzieller Hilfeleistungen wie Wohngeld, Sozialhilfe, Leistungen der Pflegeversicherung)
- Hilfestellungen bei Regelung verschiedener Angelegenheiten (Telefonieren mit Behörden, Herstellung von Kontakten mit Familienangehörigen u.a.).

Nach Aussagen der Teamleiterin des Projektes erfüllen Frauen und Männer ohne Abstriche die gleichen Arbeitsaufgaben in gleich guter Qualität. Die SeniorInnen bekunden ihre volle Zufriedenheit mit den Leistungen der Frauen und Männer, die ihnen nicht zuletzt auch mehr Lebensfreude verschafft.

Die Projektarbeit stellt jedoch an die überwiegend älteren MitarbeiterInnen hohe physische und psychische Anforderungen und Belastungen, was allerdings nicht adäquat anerkannt, honoriert und unterstützt wird – (Diskriminierung durch ABM-spezifische, auf 1 Jahr befristete Arbeitsverträge, untertarifliche Bezahlung, keine Supervision u.a.).

Für die Familienangehörigen der SeniorInnen stellen die kostenlos zur Verfügung gestellten Leistungen des Projektes eine große Entlastung dar – nicht nur finanziell, sondern vor allem im Hinblick auf eine weitgehende Entlastung von Familienarbeit.

#### B.3.3.6 Grosselterndienst

Träger des Projekts "Grosselterndienst" ist der Verein Berliner Frauenbund 1945 e.V. Das Projekt vermittelt vitale Ältere zwischen 45 und 69 Jahren als „Wunschoma“ oder „Wunschgroßeltern“ an Alleinerziehende zur Betreuung der Kinder außerhalb der Kita-Zeiten bzw. bei Erkrankung der Kinder.

Dieser Service ist gerade im Bezirk Friedrichshain, wo im Berliner Vergleich ein hoher Anteil alleinerziehender Mütter und Väter lebt, eine wichtige soziale Existenzhilfe. Der Großelterndienst verschafft den Alleinerziehenden dringend notwendige Freiräume für Ausbildung, Beruf oder einfach zum „Auftanken“. – Für die Kinder ist die Betreuung durch „Oma „ und „Opa“ wie ein Geschenk – und für viele Ältere ist die Möglichkeit, Oma und Opa sein zu dürfen, Freude und Berufung.

Insgesamt liegen ca. 500 Mütter- und Väteranträge aus ganz Berlin vor. Von diesen können sich die Älteren ihre Wunschfamilie aussuchen. Dabei ist wichtig, daß das Wunschkind in Wohnnähe der Betreuenden lebt. Nur bei gegenseitiger Sympathie und wenn Bedarf und Angebot stimmig sind, gestalten die HelferInnen mit ihren Wunschfamilien eigenständig ihre Beziehungen in einer freundschaftlich familiären Atmosphäre.

Gegenwärtig arbeiten 160 Ältere als Wunschomas oder -opas. Darüber hinaus beschäftigt das Projekt neben einer Projektleiterin eine weitere Mitarbeiterin sowie gelegentlich freiberufliche MitarbeiterInnen auf Honorarbasis.

Im Durchschnitt betreuen die Wunschgroßeltern 1-2mal wöchentlich ihre Wunschenkel für jeweils 2-6 Stunden. Für die Wunschgroßeltern ist die Betreuungsleistung eine Aufgabe, die meist viel Freude bringt, vital erhält und dem Leben in den Nachberufsjahren neuen Inhalt und Sinn schenkt. Um in die Aufgabe immer besser hineinzuwachsen, werden den HelferInnen Weiterbildungsnachmittage angeboten, in denen Psychologen, Familientherapeuten und Pädagogen zu Themen aus der praktischen Arbeit beratend zur Seite stehen.

Für die Alleinerziehenden und ihre Kinder ist die Einrichtung "Grosselterndienst" – für die sie eine Aufwandsentschädigung entrichten – Entlastung und Bereicherung zugleich. Das Projekt verdeutlicht, wie im Gemeinwesen Ältere für Jüngere und deren Familien sinnvolle Leistungen erbringen können und steht damit beispielhaft für die Entwicklung eines Generationen übergreifenden neuen Verhältnisses, das die auf die Familien beschränkten Unterstützungsleistungen überschreitet.

#### **B.3.4 Arbeitgeber**

Entsprechend der Vielfalt der Tätigkeiten im haushaltsnahen Bereich ist die Varietät der Arbeitgeber hoch. Im Bereich der Kinderbetreuung überwiegt das Angebot des öffentlichen Sektors; im Bereich der Seniorenbetreuung sind die Wohlfahrtsorganisationen vorherrschend, und im Bereich des *Catering* teilen sich private KMUs, soziale Unternehmen und Wohlfahrtsorganisationen mit ihrem Angebot der fahrbaren Mittagstische den Aufgabenbereich. Auch hier ist inzwischen kennzeichnend ein Trend hin zur Multifunktionalität der Unternehmen. In Berlin bietet z.B. die Firma "Schweinegut und Saubillig" neben der Versorgung mit Essen die Ausrichtung von Parties, Firmenveranstaltungen, Hausmessen, Richtfesten und Jubiläen an. Im Bereich der Gartenpflege und der Kleinstreparaturen sind Selbständige und soziale Unternehmen Hauptanbieter, wobei hier für Mikrounternehmen die Vermittlungsagenturen eine starke Rolle spielen.

In den letzten zwei Jahren nimmt die Anzahl gewerblicher Anbieter im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu. Es überwiegen hierbei die spezialisierten, klassischen Einzelanbieter, vor allem auf dem Gebiet der Reinigung (die aus einer lokalen Beschäftigungsinitiative hervorgegangene Frauen-GmbH "Putzmunter" mit 20 Beschäftigten bietet z.B. Wohnungs- und Textilreinigung für Privathaushalte).

Allerdings ist auch im sozial-kommunikativen Segment von Dienstleistungen eine Zunahme der Betriebe im privaten Sektor beobachtbar. Am Beispiel des "Momo-Auftragsbüros" in Berlin-Mitte läßt sich der synergetische Effekt multifunktionaler Dienstleistungsagenturen verdeutlichen: Dieses 1998 gegründete Ein-Frau-Unternehmen möchte einkommensstarken Frauen die "Frei-Zeit zurückgeben", die sie im Haushalt durch Eigentätigkeit verlieren können. Es handelt sich hier um ein Netzwerk, das nicht nur gebündelte Angebote im Bereich der Haus- und Wohnungsreparatur anbietet, sondern auch technische (PC-Probleme) und soziale Kompetenz (Haushaltshilfen, Seniorenbetreuung, Kulturangebote) vermittelt. Die Kosten dieser Vermittlungstätigkeit werden von dem Auftragnehmer (10% Provision auf das Auftragsvolumen) getragen.

Nicht zu unterschätzen ist die Tätigkeit von Nichtregierungsorganisationen im Bereich der Kinder- und Seniorenbetreuung. Ein Beispiel für Tätigkeiten in diesen Organisationen ist - neben den vielfältigen Aktivitäten von Wohlfahrtsorganisationen und sozialen Projekten in diesem Bereich - das Angebot des Berliner Frauenbundes e.V. 1945, mittels des "Großelternendienstes" ehrenamtliche Betreuung von Kindern durch Seniorinnen zu organisieren.

Obwohl unsere Studie auf bezahlte Haushaltsdienstleistungen abstellt, wollen wir an dieser Stelle das Feld nicht-monetär entlohnter Arbeit abstecken. Neben der familiären Hilfe, die im Bereich der Kinderbetreuung besonders groß ist, gibt es noch andere Bereiche der nachbarschaftlichen Hilfe und der Hilfe auf Gegenseitigkeit, die nicht zuletzt in Form der Tauschringe ganz besonders in Berlin eine Formalisierung erhalten hat.

Da es sich bei diesen Tätigkeiten vorrangig um nicht-professionelle Arbeiten handelt, wird insgesamt keine Wirkung auf legale Arbeit zu erwarten sein. Hier scheint es sich im wesentlichen um Arbeitsinhalte zu handeln, die sonst unter den Bereich der Schwarzarbeit fallen würden.

In den Markt der Reinigungs- und Reparaturarbeiten innerhalb des Haushalts dringen gewerbliche Großbetriebe kaum ein. Die großen Gebäudereiniger-Betriebe finden zu den gegenwärtigen Bedingungen keine kostendeckende Abnehmer, aber auch für Handwerker lohnt es sich nicht, kleinere Reparaturarbeiten für Schwarzarbeiterlöhne vorzunehmen.

### **B.3.5 Arbeitnehmer**

Im Bereich der Reinigungs- und kleinen Reparaturdienstleistungen ist es nahezu unmöglich, genaue Daten über die Arbeitnehmer zu erhalten. Sicher ist, daß in der Raumreinigung ausländische Arbeitnehmerinnen überwiegen, soweit es sich nicht um Fensterreinigungsarbeiten handelt. Kleinere Reparaturleistungen und Fensterputzarbeiten werden vorwiegend von Männern vorgenommen, wobei alle diese Leistungen offensichtlich in den Bereich des Niedriglohnsektors fallen, zumal gerade im häuslichen Dienst der Anteil der Schwarzarbeit enorm hoch ist.

Im Bereich der Betreuung von Kindern, Alten und Kranken stellen die Wohlfahrtsorganisationen mit etwa 10.000 Beschäftigten das Gros der Beschäftigung. Hierzu gehört auch der große Bereich der fahrbaren Mittagstische. 90% der Beschäftigten in diesem Segment sind Frauen. Die wichtigsten Berufszweige hier sind die ErzieherInnen, HauswirtschafterInnen bzw. andere haushaltstechnische Berufe, die Krankenbetreuung und die Fahrer der Rollenden Mittagstische. Die Kosten hierfür tragen in der Regel die Krankenkassen bzw. die Pflegeversicherung.

In den Berliner Dienstleistungsagenturen sind bis auf einen Mann nur Frauen beschäftigt. Der Altersschwerpunkt liegt hier bei 40-55%. Insbesondere im Ostteil der Stadt haben die Frauen einen Berufsabschluß; eine Hochschulausbildung ist nicht die Regel.

### B.3.6 Qualitätsmessung

In den Reinigungs- und Reparaturleistungen gibt es keine allgemeinen Qualitätsstandards<sup>38</sup>. Allerdings gibt es Bestrebungen des Hausfrauenbundes, insbesondere in der ambulanten Reinigung, solche zu entwickeln. Dies wird von den Dienstleistungsagenturen als hilfreich empfunden.

*Vorschlag eines Kontrollbogen für Reinigungsdienste (Auszug)*

Pos.	Vertragsregelungen	Kontr. Spalte Firma / Ma	Zu reinigende Oberflächen, Einrichtung und Ausstattung
01			Bad, Fußboden und Scheuerleisten (immer zum Abschluß der Hausreinigung)
02			Matten entfernen und ausschütteln, evtl. absaugen oder bei starker Verschmutzung waschen
03			Groben Schmutz beseitigen, auf Wollmäuse, Sand und Haare, besonders auf Ecken achten (besser saugen als fegen)
04			Weiteres Reinigungsverfahren entsprechend der Beschaffenheit des Fußbodens wählen bzw. der Wünsche der KundInnen z.B. bei Fliesen, Feucht- oder Naßwischverfahren
05			In den Ecken besonders gründlich, evtl. auch per Hand und Mikrofasertuch reinigen
06			Scheuerleisten bzw. Fliesenoberkante feucht abwischen
07			Wischspuren beseitigen, nachtrocknen
08			Gereinigte Matten an ihren Platz legen (die gewaschenen sind zu trocknen)

Quelle: SEEBON in: ZUKUNFT IM ZENTRUM 1999, 83

Insbesondere in den pflegerischen Bereichen sind die Qualitätsstandards durch die Einführung der Pflegeversicherung stark reguliert. Jede Sozialstation ist verpflichtet, mindestens 2 examinierte Krankenschwestern / -pfleger vorzuweisen, Qualitätsstandards und ein Leitbild zu erarbeiten, eine interne Qualitätsmessung und ein Qualitätsmonitoring vorzunehmen. Dies wird von den Krankenversicherungsträgern kontrolliert.

<sup>38</sup> Allerdings hat das multifunktionale Privatunternehmen FABER in Giessen inzwischen ein solches Qualitätsmanagement für Reinigungs- und Catering-Dienste entwickelt.

Dies hat zur Folge, daß die Qualifikationsanforderungen an die dort Beschäftigten recht hoch sind. Andererseits gibt es erhebliche Passungsprobleme in der Qualifikationsstruktur von Angebot und Nachfrage, insbesondere weil die vorhandenen Professionen nicht auf Tätigkeitsbereiche, sondern auf traditionelle Berufsstrukturen ausgerichtet sind. Dies wird sich sicherlich mit der Angleichung der Bildungsstandards innerhalb der Europäischen Union in diesen Bereichen ändern. Eine Angleichung an die europäischen Zertifikate und Bildungsgänge wird noch einmal die Standards der Anforderungen verändern. Übereinstimmend wird unter Experten festgestellt, daß insbesondere die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten unterbewertet sind. Dies liegt unter anderem an der Unterbewertung sozialer Kompetenzen, die sich auch in den derzeit geltenden Berufsbildern und Ausbildungsgängen widerspiegelt.

Immerhin 1,25 Millionen Privathaushalte beschäftigen Arbeitskräfte in geringfügigen Verhältnissen. Hier Standards zu fixieren und zu kontrollieren, ist nahezu unmöglich.

Auch in der Kinderbetreuung sind Qualitätsstandards nunmehr obligatorisch: Selbst Kinder- und Schülerläden müssen ein Qualitätsmanagement führen, daß mit der Qualifizierung der ErzieherInnen beginnt und mit der Prüfung der Instandhaltung der Räumlichkeiten endet.

### **B.3.7 Nutzerstrukturen**

Derzeit sind keine eindeutigen Nutzertrends auszumachen. Allerdings ist festzustellen, daß die Nachfrage in diesem Bereich sehr preiselastisch ist (vgl. auch Carlo BORZAGA in: BORZAGA, SANTUARI, 1998, 43ff.) und daher unter den gegebenen Bedingungen sehr stark von staatlicher Intervention abhängt.

Für Gesamt-Berlin sind Nutzerstrukturen schwer auszumachen, doch lassen sich aufgrund unserer Befragungen Einzelaussagen machen. In Friedrichshain überwiegen beispielsweise aufgrund traditioneller Strukturen ältere Kundinnen; dies hängt u.a. mit deren traditioneller Orientierung zusammen, die wiederum auf die betriebliche Versorgung solcher Dienstleistungen in der ehemaligen DDR zurückzuführen ist.

Die Nutzer beziehen ihre Leistungen i.d.R. aus Tranferzahlungen, d.h. aus der Kranken- oder Pflegeversicherung, in seltenen Fällen auch durch das Sozialamt. Dennoch gibt es - z.B. im Bereich der fahrbaren Mittagstische einen hohen Anteil von Selbstzahlern, obwohl die Preise für diese Leistung (ca. DM 20,-) pro Mahlzeit nicht unerheblich sind.

Nutzer sind i.d.R. Fürsorgebedürftige bzw. Kranke, Kinder und Senioren mit einem Schwerpunkt bei den 60- bis 80-Jährigen.

Schwerpunktmäßig sind naturgemäß die Kunden privater Dienste vor allem einkommensstarke Haushalte, die Klientel von Pflege- und Betreuungsdiensten ist vor allem in den unteren Sozialschichten zu finden. Hier spielt natürlich die Höhe der verlangten Gebühren eine Höhe, und es ist beobachtbar, daß die Zahl der Nachfrager im Bereich der Kinderbetreuung nicht nur aufgrund von demographischen Entwicklungen, sondern auch infolge der Arbeitslosigkeit zurückgeht.

### **B.3.8 Birgt der Bereich neue Arbeitsplätze?**

Zum einen impliziert der Begriff "neuer Arbeitsplätze" eine quantitative Dimension, d.h. die Anzahl zusätzlicher und das Entwicklungspotential von Beschäftigung in diesem Bereich.

Zum anderen ist damit auch die Qualität der "neuen" Dienstleistungen gemeint, mit Blick auf das Produkt, die Beschäftigungsbedingungen und die gesellschaftlichen Veränderungen, die hiervon ausgehen. Wir werden uns hier auf die erste Dimension konzentrieren.

Ein wachsendes Segment in der sozial-kommunikativen Arbeit ist die Arbeit der Familienpflege. Neuerdings ist diese Tätigkeit einem Berufsbild zugeordnet. In diesem Bereich gibt es ehrenamtliche, honorarentlohnte und neuerdings hauptamtliche Kräfte, die über die Sozialarbeit in der Familie hin und wieder auch im Leistungskatalog nicht enthaltene Hausarbeit übernehmen.

Neue Arbeitsplätze wurden vor allem im Bereich der wohnortnahen Versorgung erwartet. *Berlin-Service* hat sich mit seinem Konzept zunächst auf diesen Bereich orientiert. Dieses Konzept muß allerdings bisher gescheitert, weil trotz der hohen Bedürfnislage in bestimmten Quartieren keine entsprechende kaufkräftige Nachfrage vorliegt.

Aufgrund der nunmehr gewonnenen Hauptstadtfunktion wurden auch hohe Erwartungen an die nach Berlin ziehenden Bonner Beamten geknüpft. Auch diese Hoffnung ist getrübt worden: Die Zahlungsbereitschaft der Bonner ist eher geringer als die der Berliner Abnehmer. In einer Marketingstudie für BERLIN-SERVICE wurde die Zahlungsbereitschaft für "Neu-Berliner deutscher Herkunft" mit 17,06 DM gegenüber 27,21 DM "Neu-BerlinerInnen mit internationaler Herkunft" ermittelt. Allerdings ist die Zahlungsbereitschaft "alteingesessener BerlinerInnen verschiedener ethnischer Herkunft" mit 13,91 DM noch niedriger (vgl. C. WILPERT, HELTEN, MEIMER 1998, 28).

Zwar gibt es einen Zuwachs an Unternehmen mit sozial-kommunikativen Dienstleistungen auch im privaten Sektor, doch sind nennenswerte Beschäftigungszuwächse in den neuen Segmenten ebenfalls nur bei entsprechender staatlicher Unterstützung ausbaubar.

### **B.3.9 Implikationen für Chancengleichheit im Bereich**

In der feministischen Debatte hat sich neben der Diskussion um die Gleichverteilung von unbezahlter Hausarbeit zwischen Frauen und Männern eine neue Richtung etabliert. In einer neuen Arbeitsteilung "Frauen für Frauen" geht es darum, die Doppelbelastung berufstätiger Frauen dadurch zu reduzieren, daß ursprünglich arbeitslose Frauen von beschäftigten Frauen eingestellt werden, um deren unbezahlte Hausarbeit zu übernehmen und ein Einkommen zu erzielen. Dieses Konzept ist im Zusammenhang mit dem Konzept der Aufwertung von typischer Frauenarbeit zu sehen.

Am unteren Ende der Hierarchie stehen immer noch die Reinigungstätigkeiten, was sich darin ausdrückt, daß fast durchweg ausländische Pendlerinnen und Immigrantinnen diese Arbeit wahrnehmen. Auch diese Tätigkeiten erfordern aber insbesondere fachliche und z.T. auch soziale Kompetenzen, die sich nicht im Image des Jobs widerspiegeln. Qualitätsstandards und *-Monitoring* in diesem Bereich, wie vom Hausfrauenbund vorgeschlagen, würde eine Aufwertung mit sich bringen und klarer die Vorteile einer Beschäftigung in formaler Arbeit für die Nutzer demonstrieren. Damit würden erste Chancen einer Verdrängung der enorm hohen Schwarzarbeit in diesem Bereich entstehen.

Der Weg zu wirklicher Chancengleichheit ist offensichtlich ein sehr langer; doch bestehende Modelle und Konzepte weisen deutlich die Richtung zu mehr Chancengerechtigkeit im Bereich der haushaltsnahen Dienste. Geht man von dieser Voraussetzung aus, daß eine Chancengleichheit im Sinne der gleichen Arbeitsverteilung von Männern und Frauen in der

Bundesrepublik und in Berlin in mittelfristiger Ferne liegt, so ist doch die Erreichung der Chancengerechtigkeit ein Weg zum Ziel.

Zur Chancengerechtigkeit zählen für Frauen vor allem die Möglichkeit der außerhäuslichen Betreuung fürsorgebedürftiger Personen und die externe Versorgung mit häuslichen Dienstleistungen, die es ihnen ermöglicht, in der Arbeitswelt tätig zu werden. Das Recht auf einen Kindergartenplatz bietet hierfür bessere Rahmenbedingungen.

Ähnliche Maßnahmen müssen für Ausländer ergriffen werden, die erst aufgrund des neuen Einbürgerungsrechts wenigstens formal bessere Ausgangsbedingungen zur politischen und teils ökonomischen Integration erhalten.

Insgesamt sind die Chancen, existenzsichernden Tätigkeiten nachzugehen, in einer Stadt mit überproportional hoher Arbeitslosigkeit schlecht; umsomehr sind insbesondere alleinerziehende Frauen und nicht eingebürgerte Ausländer benachteiligt und aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik spielt demnach neben den rechtlichen Rahmenbedingungen inklusive eines nicht-diskriminierenden Arbeitsrechts eine außerordentlich wichtige Rolle bei der Herstellung sozialer und ökonomischer Chancengleichheit von Frauen und ethnischen Minderheiten. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind hier als ausgleichender Faktor anzusehen. Die von uns befragten Beschäftigten nehmen selbst als KundInnen haushaltsnahe Dienste in Anspruch, sofern es ihnen die Einkommenshöhe ermöglicht. Die Strategie des Landesarbeitsamts Berlin-Brandenburg, auch im Bereich der haushaltsbezogenen Dienste Frauen bei der Vergabe von AB- bzw. FuU-Maßnahmen zu bevorzugen, zielt in diese Richtung.

Trotz der insbesondere in den lokalen Beschäftigungsinitiativen und lokalen Partnerschaften zu beobachtenden Tendenz, insbesondere die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Frauen und die sozio-ökonomische Lage von ausländischen Mitbürgern zu verbessern, zeigt die hohe Arbeitslosigkeit von türkischen Bewohnern im Wedding und die signifikant niedrige Erwerbsquote von Frauen in Friedrichshain, daß in diesen Bereichen noch viel zu tun ist. Der Bedarf einer ausgleichenden Politik insbesondere für Frauen in Friedrichshain und für nichtdeutsche Mitbürger im Bezirk Wedding ist hoch.

In unserem Gespräch mit Frau WILPERT stellte sich heraus, daß der Bedarf ausländischer Berliner an häuslicher Betreuung schon in der sogenannten "ersten Generation"<sup>39</sup> stark zunimmt. Die aus der Türkei mitgebrachten Familienstrukturen stellten bisher ein nicht zu unterschätzendes ökonomisch-soziales Pflege- und Betreuungsnetz dar. In dem Maße, wie in der Urbanität diese familiären Strukturen aufweichen oder zerfallen, steigt die Nachfrage nach Hilfe in der Nachbarschaft. Die großen Wohlfahrtsverbände, aber auch die traditionellen türkischen Vereine und religiösen Verbände können diese Bedürfnisse nur zu einem geringen Teil auffangen.

Dies verleitet einige Akteure dazu, vor allem in den sozialen Brennpunkten Berlins (mehrere davon befinden sich in den Bezirken Friedrichshain und Wedding) Strukturen aufzubauen, in denen das Bedürfnis nach haushaltsnahen Dienstleistungen, die Notwendigkeit der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Ausgleich der Tätigkeiten von Männern und Frauen, deutschen und nichtdeutschen Bewohnern mittels regionaler Vermittlungs- und

---

<sup>39</sup> ... also derjeniger Einwanderer, die als sogenannte "Gastarbeiter" schon in den 60er Jahren nach Berlin gekommen sind.

Beschäftigungsagenturen insbesondere in den lokalen Partnerschaften integriert angegangen wird.

## **B.4 Zur Lage der Beschäftigten**

In diesem Kapitel wird die Lage der im Bereich arbeitenden Berliner Beschäftigten unter Berücksichtigung unserer lokalen Befragungen beschrieben. Diese wird der Situation in der gesamten Bundesrepublik gegenübergestellt. Dazu gehört die Darlegung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, die Auswirkung der Arbeit auf die Familien- und Gemeinwesenaktivitäten ebenso wie die Einschätzung politischer Instrumente in diesem Bereich.

In der Bundesrepublik ist allgemein ein Trend beobachtbar, wonach die Beschäftigungsbedingungen vom in der Nachkriegszeit dominierenden "Normalarbeitsverhältnis" zunehmend abweichen.

Berlin hat in diesem Erosionsprozeß gegenüber dem Bundesgebiet insgesamt eine Vorreiterrolle:

- die Arbeitslosenquote lag im Oktober 1998 bei 15,3%, so daß dieses Bundesland nunmehr Platz 3 auf der Negativliste im Bundesgebiet einnimmt;
- Personen mit geringer Qualifikation, Frauen mit unterbrochener Erwerbstätigkeit, Jugendliche und nicht-deutsche Staatsangehörige sind besonders betroffen.

Nur noch 57,4% der Berliner Männer befinden sich in einem Normalarbeitsverhältnis; in der Bundesrepublik sind es immerhin noch fast zwei Drittel. Unter den Frauen sind etwa die Hälfte der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Die Erwerbsquote nimmt insgesamt hauptsächlich aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage auch in Berlin ab. Die Erwerbsquote betrug in 1998 62,1%; Frauen in Berlin sind mit 57,6% um ca. 10% weniger als Männer erwerbstätig.

Der Anteil von erwerbstätigen Männern in Teilzeitbeschäftigung liegt in Berlin mit 8,7% sehr viel höher als im Bundesdurchschnitt (ca. 4%). Die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse liegt in Berlin bei 7,4%; im Bundesdurchschnitt bei 4,2%. 7,4% der registrierten Arbeitnehmer Berlins befinden sich in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, davon rd. 60% der weiblichen Arbeitnehmer.

Die Arbeitsplätze für Frauen konzentrieren sich wie in der Bundesrepublik auf wenige Dienstleistungsberufe mit niedrigen Lohnniveaus und entsprechenden Dispositionsbefugnissen. Allerdings ist in den produktionsnahen Dienstleistungen eine Verdrängung von Frauen durch Männerarbeit und Arbeitsplatzabbau insgesamt zu verzeichnen.

Der starke Rückgang der "formellen" Erwerbstätigkeit (in der Bundesrepublik sind in den letzten 6 Jahren immerhin 230.000 Personen aus dem formalen Erwerbsprozeß verdrängt worden) ist sehr wahrscheinlich mit einer Abwanderung dieser Erwerbstätigen in die Schattenökonomie verbunden. Es wird vermutet, daß vor allem im Bausektor und bei den personen- bzw. konsumorientierten Dienstleistungen die Schwarzarbeit zunimmt.

Das Umsatzvolumen der Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik wird auf ca. 560 Mrd. DM geschätzt. Davon entfallen ca. 27% auf die personenbezogenen Dienstleistungen (Auskunft von Herrn DEITELHOFF, 27.6.99). Diesen Bereich in formale Arbeit zu transformieren, ist allerdinglichste politische Aufgabe.

#### **B.4.1 Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Bereich**

Zunächst präsentieren wir einige generelle Aussagen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in diesem Bereich, um im weiteren Fortgang spezifische Aussagen zu den Bedingungen der Beschäftigten im Sektor zu beschreiben.

Folgende Sektoren werden hier auf die Lage der Beschäftigten hin untersucht: Betreuung von Alten und Kindern, *Catering*, Reinigungs- und Gartenarbeiten.

In einer Großstadt wie Berlin spielen Gartenarbeiten trotz des Vorhandensein vieler Laubengrundstücke eine marginale Rolle. Diese Arbeiten werden - außer im öffentlichen Dienst - von den Eigentümern oder Familienangehörigen selbst ausgeführt. Hierzu liegen uns aus diesen Gründen keine Informationen vor.

Das *Catering* ist ein Arbeitsbereich, der in Berlin derzeit besonders stark im Wachsen begriffen ist. Die zunehmende Zahl von Pizza-Lieferdiensten gibt hierüber Aufschluß. Dennoch sind die Bereiche der Lieferanten für öffentliche Einrichtungen und der Fahrbaren Mittagstische ungleich größer. Letztere werden oft im Verbund mit der Kinder- und Seniorenbetreuung angeboten.

Generell kann davon ausgegangen werden, daß es sich im Bereich der haushaltsnahen Dienste um körperlich, teils mental anstrengende und nicht besonders gut bezahlte Arbeit handelt, die vor allem in den *Quangos* durchaus hohe Anforderungen an Flexibilität, Selbständigkeit, Fachkenntnisse und soziale Kompetenz stellt. Bei gleichzeitig niedriger Entlohnung fühlen sich insbesondere Vollzeit-Beschäftigte stark belastet.

Die Arbeit in diesem Bereich wird nicht nur von den Beschäftigten, sondern auch von den Arbeitgebern als körperlich und teils mental schwere Arbeit angesehen.

Dies betrifft die Senioren- und Kinderbetreuung, aber auch die Reinigungsarbeit im Haushalt. Häusliche Pfleger und Krankenschwestern arbeiten teils in Schichtarbeit; die Betreuung von Senioren erfordert darüber hinaus große mentale und physische Qualitäten, z.B. in der Aufmerksamkeit und Geduld bzw. Frustrationstoleranz gegenüber an Demenz leidenden Klienten.

In den Interviews wurde immer wieder betont, daß die Situation, nicht nur einen Arbeitgeber, sondern auch einen Klienten zu haben, der in einer Quasi-Arbeitgeberfunktion ist, Konflikte hervorruft. Die Klienten, z.T. auch ihre Familienangehörigen, verhalten sich wie Arbeitgeber, auch wenn dies formal nicht der Fall ist, also ein Unternehmen zwischengeschaltet ist. Dann müssen die Arbeitgeber, wie z.B. Wohlfahrtsorganisationen und Dienstleistungseinrichtungen, die Mediationsfunktion übernehmen. Dies empfinden vor allem Angestellte in den Dienstleistungspools als Erleichterung.

Der jährliche Arbeitgeber-Bruttolohn für Haushaltsdienstleistungen beträgt durchschnittlich DM 3000,- (Auskunft von Fr. VEENHUIS am 22.6.99).

Ein nicht-qualifizierter Arbeitnehmer erhält in den Dienstleistungspools, die vor allem Reinigungsdienste anbieten, einen Nettolohn von ca. DM 2.250,-, ein Qualifizierter ca. DM 2.450,-. Dieser Tarif findet sich auch bei den Wohlfahrtsorganisationen und sozialen Unternehmen. Entsprechend liegen die Netto-Stundenlöhne bei DM 12,50 bis 14,50, d.h. es wird ein Bruttoverdienst von durchschnittlich etwa DM 16,50 erarbeitet. Reguläre Zusatzleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden im privaten Sektor mit hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigten kaum noch gezahlt, doch gilt dies oft auch für öffentliche und Quango-Organisationen und einige soziale Unternehmen.

Wegen der relativ hohen Lohnneben- und Overheadkosten liegt der von Dienstleistungspools verlangte Marktpreis für eine Stundenleistung bei ca. DM 25; der Marktpreis für nicht-deklarierte Arbeit ('Schwarzarbeit') liegt jedoch zwischen DM 8.- und 15.-, d.h. noch unter dem stündlichen Nettolohn deklariertes Arbeit.

Es wird davon ausgegangen, daß aufgrund der hohen Nachfrage bei einer Reduzierung der Marktpreise im formalen Segment eine Vervierfachung der Beschäftigung in diesem Bereich erzielt werden könnte.

Außer bei den *Quangos* und öffentlichen Organisationen werden kaum Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, so daß die Beschäftigungsperspektiven eher als schlecht eingeschätzt werden können.

Bezüglich der Geschlechter gibt es nach Auskunft der ÖTV insbesondere in diesem Bereich in der Gehaltstarifizierung kein Gefälle. Darüber hinaus läßt sich gerade hier feststellen, daß die Hierarchie in den Einrichtungen und Unternehmen des privaten und frei-gemeinnützigen Sektors eher umgekehrt strukturiert ist. Frauen nehmen in diesem Bereich - entsprechend ihrer Repräsentanz in der Beschäftigung - weit öfter Führungspositionen ein als in anderen Berufsbereichen.

Derzeit ist eine Tendenz der Arbeitgeber erkennbar, die Arbeitszeit auch in den Dienstleistungsbereichen zu flexibilisieren. Die Gewerkschaften gehen auf diesen Bedarf ein, betonen aber auch in den laufenden Tarifverhandlungen, daß die Zeitsouveränität bei den Arbeitnehmern verbleiben muß.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Die ÖTV lehnt in den laufenden Tarifverhandlungen die Forderung der Arbeitgeber nach einer kapazitätsorientierten Arbeitszeit unter Wegfall der Überstundenzuschläge kategorisch ab. Statt dessen sollen Arbeitszeitkonten eingerichtet werden, über deren Guthaben die Beschäftigten selbst bestimmen können sollen.

Eine Aufgliederung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach ökonomischen Sektoren ergibt ein differenzierteres Bild:

Schaubild: *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, gegliedert nach ökonomischen Sektoren*

A. Ökonomische Sektoren	B. Beschäftigungsbedingungen	C. Qualität der Arbeit
a) Öffentlicher Sektor (z.B. Seniorentagesstätten, deren Träger die Kommune ist)	recht schlecht; Ausnahmen: Sozialarbeiter und Manager, Beschäftigungstherapeuten;  unterschiedliche Gehälter entsprechend der Tarife - jedoch steigende Anzahl Teilzeitbeschäftigter	mental und / oder physisch harte Arbeit; oft auch Routinetätigkeiten
b) <i>Quangos</i> (Soziale Wohlfahrtseinrichtungen; Dienstleistungsagenturen)	recht schlecht (oft auch von Fördermitteln abhängig),  Bezahlung entlang der Tarifverträge, aber auch hier zunehmende Anzahl von geringfügig Beschäftigten	mental und / oder physisch harte Arbeit; oft auch Routinetätigkeiten
c) Privater Sektor (i.d.R. KMUs und Selbständige)	(auch für Geschäftsführende) schlecht;  nicht immer tarifvertraglich abgesichert;  gar keine Absicherung im Bereich der Schwarzarbeit	schlecht, oft verbunden mit hoher Arbeitsintensität
d) Dritter Sektor	mehrheitlich unbezahlt / oft befristet / niedrige Löhne. Hoch qualifizierte Arbeit kann (oft in Abhängigkeit von Fördermitteln) gut bezahlt sein.	mittel bis gut (oft in Korrelation mit den Fördermitteln)

Fernando G. BENVIDES und Joan BENACH von der *Occupational Health Working Group* der Universität Pompeu Fabra in Barcelona haben in einem europäischen Vergleich zur Lage der Beschäftigten folgende Aussagen zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsverhältnissen in bestimmten Bereichen und gesundheitlichen Wirkungen hierauf machen können:

Europaweit liegen die Indikatoren Unzufriedenheit, Absentismus, Streß, Müdigkeit, Rücken- und Muskelschmerzen im Bereich der Anderen Dienstleistungen gegenüber den anderen 9 Beschäftigungsbereichen<sup>41</sup> mit 20 % am höchsten. Gleichzeitig liegt Deutschland im EUR 15 bei fast allen Unzufriedenheitsindikatoren an der Spitze (European Foundation 1999, 42f.). Daraus kann geschlossen werden, daß zumindest subjektiv die Arbeitsunzufriedenheit in Deutschland relativ hoch ist - dies insbesondere in den prekären Bereichen der sogenannten "Anderen" Dienstleistungsberufe.

Nach diesem allgemeinen Überblick über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind nunmehr die folgenden Fragen zu beantworten: Wer sind die Beschäftigten und wie sind sie zu spezifizieren? Im Anschluß werden Fragen zum Charakter der Arbeit, zu Karriere- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie zu Änderungen in der Arbeitsteilung angegangen.

<sup>41</sup> Landwirtschaft, Forst und Jagd, Fischerei; Bergbau und verarbeitendes Gewerbe; Elektrizität, Gas und Wasserversorgung; Baugewerbe; Handel und Reparaturen; Hotels und Restaurants; Verkehr und Kommunikation; Finanzdienstleistungen; Immobilien- und Vermögensdienstleistungen; öffentliche Verwaltung.

## B.4.2 Die Beschäftigtenstruktur

Wir unterscheiden hauptsächlich 5 Professionen in diesem Bereich:

1. Hauswirtschaftliche Berufe (Zubereitung von Speisen, Reinigung und Pflege von Räumen und Wohnumfeld, Reinigung und Pflege von Textilien, Vorratshaltung und Warenwirtschaft) i.d.R. mit einer ein- bis dreijährigen Ausbildung;
2. Hauspfleger/innen, mit einer max. 200-stündigen Vorbildung und Krankenschwestern bzw. Pfleger, i.d.R. mit einer ein- bis dreijährigen Ausbildung;
3. Reinigungskräfte mit keiner oder kurzer Einarbeitungszeit;
4. für die alltägliche Gartenpflege und kleinere Reparaturarbeiten sind i.d.R. keine formalen Vorkenntnisse erforderlich.
5. Ausfahrer, i.d.R. ohne Qualifikationen, nur in begrenztem Umfang Berufskraftfahrer

Allgemeine Kennzeichen der Beschäftigungsstruktur sind hier aufgeführt<sup>42</sup>:

- Die Anzahl der Beschäftigten mit langfristigen Verträgen sinkt weiterhin;
- Das Gros der Beschäftigten liegt in der Altersgruppe von 20 - 60 Jahren, mit einem Schwerpunkt in der Gruppe der 30- bis 40jährigen.
- Der Anteil der autochthonen Einwohner überwiegt - außer im Bereich der Reinigungsdienste - bei weitem die Anzahl nicht deutschstämmiger Bewohner an dem Beschäftigungsvolumen im Bereich der formalen Arbeit;
- Nur wenige Männer sind in diesem Bereich beschäftigt - im Durchschnitt um die 10% aller in den haushaltsnahen Dienstleistungen beschäftigten Arbeitnehmer; - diese sind nicht etwa überproportional in den Managementfunktionen vertreten, jedoch aber vorwiegend in den Reparatur- und Reinigungsdiensten.
- Die meisten in diesem Bereich beschäftigten Frauen sind verheiratet; die Mehrheit hat jedoch keine Kinder zu versorgen - sei es, daß sie kinderlos sind oder aber daß ihre Kinder dem Betreuungsalter entwachsen sind.
- Die meisten Beschäftigten haben aber auch keine frühere Erfahrung mit anderen Berufen. Sie sind i.d.R. nicht-qualifiziert (mit Ausnahme der personenbezogenen Pflegeberufe), d.h. sie sind Hausfrauen oder arbeiteten vorher in Berufen ohne Qualifizierungsvoraussetzung.

## B.4.3 Charakter der Arbeit

Die Arbeit in diesem Bereich wird nicht nur als ein schlechter 'Job' mit schlechtem Image gesehen, sondern in der täglichen Praxis auch oft so erfahren. Die am häufigsten erwähnte Motivation für eine derartige Berufsausübung ohne Qualifikationsvoraussetzung ist, Geld verdienen zu wollen und nichts anderes gelernt zu haben.

Dabei muß festgestellt werden, daß die Entlohnung dieser Tätigkeiten in Deutschland relativ gut und ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in den meisten Segmenten nicht feststellbar ist.

Die meisten Beschäftigten werden nicht durch das Arbeitsamt oder andere Agenturen vermittelt, sondern beziehen ihre Informationen über Zeitungsinserate oder Mundpropaganda (nach Auskunft von Fr. VEENHUIS).

---

<sup>42</sup> Eigene Ergebnisse nach einer nicht-repräsentativen Befragung von Beschäftigten.

Im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, insbesondere der Pflege und Betreuung, scheint eine besondere Zuwendung nicht nur in Bezug auf die Klientel notwendig zu sein, sondern auch mit Blick auf die Beschäftigten, die oft einen Mangel an Zuspruch und Lob erleben. Nur selten ist es möglich, mit Kollegen über Arbeitsprobleme zu reden. Auch die Gelegenheiten, eine Beratung oder Supervision zu erhalten, sind äußerst rar und auf einige Betreuungsberufe beschränkt.

Geringfügig bzw. Teilzeit-Beschäftigte haben oft zusätzliche Erwerbsquellen durch ähnliche oder andere Haushaltsdienste, mit denen sie ihr Einkommen aufbessern.

Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich insgesamt, weil die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in diesem Bereich wächst und gleichermaßen unbefristete Arbeitsverhältnisse abnehmen. Andererseits ist die Nachfrage in diesem Bereich so hoch, daß die auf die einzelnen Beschäftigten verteilte Arbeitslast i.d.R. vergleichsweise hoch ist.

Oft wird die Ausgesetztheit der Arbeitnehmer gegenüber Übergriffen und tyrannischer Behandlung durch die Nutzer thematisiert. Dies ist ein schwer zu ermittelnder Faktor. Insbesondere die Befragungen in den Dienstleistungspools ergaben eine relativ niedrige Rate, gemessen an der Zahl der bedienten Haushalte. Diese fällt allerdings im Bereich der privaten bzw. Selbständigen in unseren Befragungen höher aus.

#### **B.4.4 Ausbildungs- und Aufstiegschancen**

Die Erwerbsquote gering Qualifizierter nahm in der Bundesrepublik 1989 bis 1994 beträchtlich zu. Dabei stieg vor allem die Quote der Frauen (von 33,1 auf 42%) gegenüber derjenigen der Männer (68,7% auf 73%) überproportional (OECD, *Employment Outlook*, Paris 1997, 99). Dies spiegelt sich insbesondere im Bereich haushaltsnaher Dienste.

Die Möglichkeiten, in diesem Bereich Karriere zu machen, sind denkbar gering. Für wenige ergibt sich die Möglichkeit, ins Management (im Bereich der Betreuung z.B. zur Einsatzplanung) aufzusteigen, einige Frauen nutzten allerdings den Einstieg in das Berufsleben, später auch andere Berufe aufzunehmen (Auskunft Frau WEINKOPF vom 29.6.99).

Die Qualität der Arbeit wird entweder durch vorher festgelegte Standards (vor allem der hauswirtschaftlichen Segmente), durch definierte Leitbilder (vor allem im Bereich der Altenbetreuung) und z.T. durch sogenannte Qualitätsbeauftragte definiert und kontrolliert (*Quality assessment; Monitoring*). Diese gehören der einstellenden Organisation an bzw. werden auch extern von den Versicherungen eingesetzt.

Potentielle Weiterbildungsfelder sind:

- Dokumentation; vor allem im Bereich der Betreuung;
- Computertraining;
- Ausweitung der Kommunikationsfähigkeiten;
- anerkannte hauswirtschaftliche und Pflegeberufe.

Hier ist allerdings festzustellen, daß derzeit etwa eine halbe Million hauswirtschaftlich ausgebildeter Frauen in der Bundesrepublik nicht erwerbstätig ist. Dennoch ist derzeit das größte Problem von allen haushaltsnahen Dienstleistungsunternehmen, ausreichend

geeignetes Personal vorzufinden. Dies beginnt bei der Klage von privaten Dienstleistern, nicht über genügend ausdauernde Reinigungskräfte verfügen zu können und reicht bis zur Klage von Wohlfahrtsorganisationen über die Schwierigkeit, junge Kräfte für die ambulante Betreuung rekrutieren zu können. Aber auch im öffentlichen Dienst wird über die hohe Fluktuationsrate in den Kinderbetreuungseinrichtungen geklagt.

Die Beschäftigten insbesondere der personennahen Berufe tragen oft Probleme aus der Arbeit nach Hause, die ihre Ehepartner selten verstehen und die sie mit diesen noch weniger kommunizieren können als mit ihren Kolleg/inn/en. Der einzige *trickle-down effect* auf die Familienbeziehungen ist, daß einige im sozial-kommunikativen Beruf erworbenen Kenntnisse (beispielsweise in der Kinderbetreuung oder der Altenpflege) auch im privaten Alltag anwendbar sind.

Im Bereich der personenbezogenen Dienste existieren neben den Dienstleistungen in Großhaushalten die privaten haushaltlichen (ambulanten) Dienste.

Die grundständigen und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik sind aufgrund der föderalen Struktur sehr unterschiedlich. Uns interessierende Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es neben der Gastronomie vor allem in den Bereichen

- ambulante Hauswirtschaft,
- Ernährung / Pflege / Beratung,
- Erziehung bzw. Bildung

Diese Qualifikationen können in Deutschland je nach Landesbildungsstruktur in Volkshochschulen, Berufsschulen, Berufsfachschulen, Fachhochschulen und Hochschulen erworben werden.

Die größten Änderungen des Bildungsangebots haben aufgrund der rechtlichen Vorschriftenänderungen durch das Pflegegesetz im Bereich der Altenbetreuung stattgefunden. Neben einer Professionalisierung dieses Bereichs sind gleichzeitig aber praktisch zunehmend Vermischungen der Tätigkeiten vor allem privaten Sektor vorzufinden. Es ist hier nicht unüblich, daß PflegerInnen hier auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten verrichten.

Heißt das Ziel, mittels der haushaltsnahen Dienste existenzsichernde Arbeitsverhältnisse herzustellen, so ist in erster Linie einer Entwertung dieser Tätigkeiten gegenzusteuern. Frauen-Netzwerke in Gewerkschaften, Hochschulen und Organisationen des Dritten Sektors verfolgen diese dem "*Gender-Mainstreaming*-"Ansatz verpflichteten Zielsetzungen in letzter Zeit besonders intensiv.

#### **B.4.5 Veränderungen in der Arbeitsteilung**

Die bereitgestellten haushaltsnahen Dienstleistungen, vor allem die personennahen Dienste, ersetzen vorwiegend in vermögenden Familien die Hausarbeit. Insbesondere alleinstehende Personen mit hohem Einkommen nutzen diese Unterstützung, weil ihre Arbeit Hausarbeit nicht zuläßt. In diesem Bereich gibt es ein wachsendes Angebot bei einer gleichzeitig wachsenden Lücke von Angebot und Nachfrage (man braucht nur die Zeitungsinserate - z.B. 2000 davon im Monat in einer regionalen Zeitung - nachzulesen). Dieses Angebot ist allerdings derzeit im Stagnieren begriffen. Insbesondere Unternehmen des privaten Sektors im Bereich der sozialen Arbeit weisen eine steigende Konkursrate auf (Auskunft von Herrn SCHENKER am 25.8.99)

Nach Auskunft der von uns befragten Beschäftigten nimmt die Bereitschaft ihrer nicht berufstätigen Partner, sich an der Hausarbeit zu beteiligen, zu; doch ist von gerechter Verteilung der Hausarbeit noch längst nicht auszugehen.

Insgesamt ist allerdings eine innergeschlechtliche bzw. vertikale Arbeitsteilung unter den Frauen eingetreten. Frauen mit ausreichendem Einkommen beschäftigen andere Frauen, die Hausarbeit übernehmen. Diese wiederum stellen bei ausreichendem Gehalt eine Tagesmutter zur Betreuung ihrer Kinder ein oder beauftragen andere Familienangehörige mit dieser Arbeit. Ohne diese bezahlte Haus- bzw. Familienarbeit wäre für viele Frauen keine Erwerbsarbeit denkbar.

Einerseits nimmt aufgrund der familiären Strukturveränderungen die Möglichkeit ab, weitere Familienangehörige in die Hausarbeit einzubeziehen. Das ganze Haus war eben auch ein Haus der Großfamilie und der Nachbarschaftshilfe. Auch war es früher selbstverständlicher, Kinder in die Hausarbeit einzubeziehen.

Andererseits sinkt das Realeinkommen insgesamt, so daß Doppelverdiener-Haushalte nicht unbedingt über ein Einkommensvolumen verfügen, das es einem der beiden Partner ermöglicht, statt Erwerbsarbeit unbezahlte Hausarbeit zu leisten.

Letztlich gibt es auch nicht - wie vielleicht zu erwarten - 'kommunizierende Röhren' zwischen der freiwilligen bzw. ehrenamtlichen und der bezahlten Arbeit. Junge Menschen treten diesen 'Job' nur an, wenn sie sich schon als Zivildienstleistende oder im Freiwilligen Sozialen bzw. Ökologischen Jahr dafür interessiert haben; für ältere Beschäftigte ist fast immer das Einkommensmotiv bei geringen Qualifikationsanforderungen ausschlaggebend, weniger eine Passion für das Tätigkeitsfeld selbst.

Im weiteren untersuchen wir die Situation spezifischer, in der

- Reinigungs- bzw. Reparaturarbeit
- Kinderbetreuung und
- Seniorenbetreuung

#### **B.4.6 Spezifikationen für die einzelnen Segmente**

##### **Spezifikationen für die Reinigungs-, Reparatur- und Gartenpflegedienste:**

Grundsätzlich sind hierzu Daten schwer erhältlich. Weder die Industrie- und Handelskammer noch die Privatbetriebe konnten uns bisher über die Beschäftigten im Bereich hinreichend Auskunft geben.

Wie bereits erwähnt, spielt die Gartenpflege, soweit es nicht um öffentliche Räume geht, in einer Großstadt wie Berlin eine zu vernachlässigende Rolle. Bezahlte Arbeit wird hier auf Laubengrundstücken bestenfalls von Schülern für ein Taschengeld geleistet. Auch der Bereich der **kleinen** Reparaturleistungen wird in Berlin i.d.R. auf familiärer bzw. nachbarschaftlicher Ebene abgedeckt. Eine geringe Rolle wird hier die Schwarzarbeit einnehmen, die im Bereich der professionellen Dienste wie bei der Reinigung im Haus ein um so größeres Volumen abdeckt. Wie im Bereich der Reinigungsdienste wird in der Wohnungsrenovierung ein Großteil der Leistungen von polnischen (in diesem Fall männlichen) Pendlern erbracht. Eine

Barriere in der Entwicklung dieser Beschäftigungspotentiale stellt die Handwerksordnung Deutschlands dar, über welche die Innungen bzw. die Industrie- und Handelskammern wachen.

Im Gegensatz zur Reinigung von Gebäuden, in der türkische Arbeitnehmerinnen mit formalen Arbeitsverhältnissen dominieren, herrschen in der Haushaltsreinigung und Textilpflege polnische Arbeiterinnen in prekären bzw. Schwarzarbeitsverhältnissen vor.

Während in der Schwarzarbeit bereits Stundenlöhne zwischen DM 7,- und 14,- gezahlt werden, erhalten die Arbeitnehmer in den Dienstleistungspools immerhin ca. 16,50 DM netto für Reinigungsarbeiten. Darüber hinaus werden Lohnnebenkosten erstattet, die die soziale Lage der Beschäftigten abdecken. Im privaten Sektor sind derartige Tätigkeiten nicht immer tariflich abgesichert, so daß hier die meisten Bruttolöhne darunter liegen werden.

Der recht umfassende Arbeitsbereich der Reinigung (angefangen bei der Sanitärreinigung und endend mit der kompletten Grundreinigung) setzt i.d.R. eine Vorschulung voraus. Die zu tariflichen Bedingungen in privaten Unternehmen beschäftigten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer erhalten seit 1.1.1997 DM 15,- pro Stunde. Daraus errechnet sich allerdings ein Stundenverrechnungssatz von ca. 28 - 29,- DM, der weder mit den subventionierten Angeboten, noch mit der Schwarzarbeit konkurrieren könnte (U. KABISCH in: Zukunft im Zentrum, 1997, 50).

### **Spezifikationen für die Kinderbetreuung:**

Der größte Anteil der Kinderbetreuung in den Großstädten und damit in Berlin und seinen Bezirken wird vom öffentlichen Dienst getragen. Die öffentlichen Kindertagesstätten stellen den größten Anteil an Einrichtungen. Darüber hinaus treten weiterhin die kirchlichen und sozialen Wohlfahrtsorganisationen sowie die Organisationen des Dritten Sektors (insbesondere die sogenannten "Kinderläden") als Arbeitgeber auf.

Im ambulanten Bereich existiert die Einrichtung der Tagesmütter. Mütter können bei sich zu Hause eine Anzahl von Kindern betreuen und werden vom Bezirksamt für ihre Arbeit entgolten. Eine Weiterentwicklung dieses Modells ist die Institution der "Großpflegestelle", die Beauftragung von i.d.R. zwei ErzieherInnen<sup>43</sup>, mehrere Kinder in einem Laden ganztags zu betreuen. Im Gegensatz zu den Tagesmüttern müssen die hier Beschäftigten als Erzieher qualifiziert sein und werden tariflich bezahlt. Die Mietkosten werden gänzlich von der Kommune getragen.

Der Versuch der Berliner Politiker, die öffentlichen Kitas an freie Träger zu übergeben, hat insbesondere im Westteil der Stadt größere Dimensionen angenommen. Berlin gilt als Mekka der Kinder- und Schülerläden. Während die Stadt insgesamt über etwa 3.720 städtische Kinderbetreuungseinrichtungen und über 1.265 Kitas in freier Trägerschaft verfügt, stellen sie unter letzteren immerhin 650 Kinder- und Schülerläden (letztere mit einem Anteil von 20% der EKTs<sup>44</sup>). Sie bieten i.d.R. ganztägige Betreuung an.

Insgesamt unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen im öffentlichen und freigeinnützigen bzw. Dritten Sektor kaum. Die Entlohnung der ErzieherInnen ist nach dem

---

<sup>43</sup> ... und ggf. eines / einer PraktikantIn und / oder eines Zivildienstleistenden.

<sup>44</sup> Auf Elterninitiative betriebene Kitas.

Bundesangestellten-Tarifvertrag geregelt (BAT). ErzieherInnen erhalten - soweit sie kein Leitungsfunktion einnehmen - mit BAT VI etwa 3.500,- DM netto im Monat. Im öffentlichen Sektor ist die Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung stark zunehmend. Eine Teilzeitkraft mit 75% Arbeitszeit erhält dann nur noch ca. DM 2.500,-. Das relativ hohe quantitative und qualitative Niveau ist bei den Kinder- und Schülerläden aufgrund des neuen Finanzierungsmodells (Übergang von der Zuwendung zum Leistungsvertrag) gut zu halten. Die zu zahlenden Gebühren für einen Kinderladenplatz liegen z.T. nur unerheblich über den Gebühren im öffentlichen Dienst, sind aber inzwischen stark ausdifferenziert.

Die Arbeitsqualität in den Betreuungseinrichtungen des Dritten Sektors unterscheidet sich allerdings erheblich von denen des öffentlichen Dienstes: Die Eltern sind Arbeitgeber in ihrem Verein, so daß neben den pädagogischen Fähigkeiten eine effektive Kooperationskompetenz der ErzieherInnen erforderlich ist. Die Bereitschaft der Eltern, kostenlos Koch-, Reinigungs- und Waschkdienste in diesen Einrichtungen mitzutragen, sinkt allerdings mit steigender Arbeitslosigkeit und der Anzahl Alleinerziehender bzw. der Scheidungen. Dies führt zur Beschäftigung von Koch- und Reinigungskräften in diesem Segment.

### **Spezifikationen für die Seniorenbetreuung:**

Die Betreuung der SeniorInnen liegt in der Bundesrepublik aufgrund des Subsidiaritätsprinzips fast ganz in den Händen der Wohlfahrtsorganisationen. Hier dominieren die fünf großen Wohlfahrtsverbände Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt, der Paritätische, die Caritas und die Diakonie vor allem mit ihren Sozialstationen (seit Beginn der 80er Jahre) das Terrain. Die beiden letztgenannten Verbände sind aufgrund des kirchlichen Status nicht unmittelbar an gewerkschaftliche Tarifverträge gebunden, so daß hier die Beschäftigungsbedingungen eher schlechter ausfallen. Die privaten Sozialstationen, welche früher pro Auftrag immerhin 1,- DM Gewinn erwirtschaften konnten, geraten seit den 90er Jahren an den *Break-Even-Point* und weisen eine steigende Konkursrate auf. Aufgrund des Heimgesetzes und des SGB werden auch in den ambulanten Diensten vorwiegend Pfleger mit dreijähriger Ausbildung angestellt. Dies hat hier eine Verdrängung der minderqualifizierten Kräfte zur Folge.

Die geistigen und seelischen Anforderung in diesem Bereich sind wegen des Alters der Klienten, die teilweise unter Altersdemenz leiden, sehr hoch. Es ist auch hier schwierig, Arbeitszufriedenheit zu erleben, weil das Personal mit diversen Problemen konfrontiert wird, die oft nur individuell gelöst werden können.

Dies vorausgesetzt, sind die Stundenlöhne recht niedrig; doch sind sie im Vergleich mit den Durchschnittslöhnen der sonstigen Haushaltsdienstleistungen (ca. DM 13,25) relativ hoch:

Krankenschwestern und Pfleger verdienen ca. 20 DM; die geringer qualifizierten Hauspfleger erhalten 15 DM in der Stunde.

Es muß hier allerdings festgestellt werden, daß die Arbeitsbedingungen in Spitälern und Pflegeeinrichtungen oft noch schlechter als im Haushalt sind, weil sie starken Rationalisierungsprozessen unterliegen.<sup>45</sup> Während die Hausbetreuer mit 2000,- - 3000,- DM netto relativ gut vergütet werden, trifft das für die Ausfahrer der Rollenden Mittagstische, die i.d.R auch nur teilzeitbeschäftigt sind, nur begrenzt zu (Lohngruppe II/III).

Insbesondere für die niedrig Qualifizierten stellt sich als großes Problem eine hohe (meist ideelle) Abhängigkeit von den Klienten und ihren Familienmitgliedern dar, weil diese oft mit einem gering entwickelten Selbstbewußtsein der Beschäftigten zusammenfällt.

Der Arbeitsbereich der Seniorenbetreuung ist extrem vielfältig; er umfaßt:

- Altersheime, Altenwohnungen, Residenzen sowie die Betreuung im Haushalt; Organisation von Freizeit- und kulturellen Aktivitäten unter Einschluß von Reisediensten; Beratung und Selbsthilfe;
- soziale Dienste wie Unterstützung bei Anträgen, Mobilitätshilfen, Begleitsdienste beim Einkauf und bei Behördengängen sowie ähnliche Aktivitäten; kleine Reparaturaufgaben im Haus und an der Kleidung; Reinigungsdienste im Haus.

In diesem Bereich arbeiten vorwiegend Frauen, in der Altersstufe zwischen 30 und 40 Jahren. Grundsätzlich wird diese recht facettenreiche Arbeit in diesem Bereich als sehr hart angesehen. Diese Meinung teilen die Unternehmen und deren Geschäftsführer mit ihren Beschäftigten. Einige Pfleger und Krankenschwestern leiden unter den Schichtarbeitsbedingungen; einige haben z.B. in der Körper- und Raumpflege schwere körperliche Arbeiten zu verrichten. Der durchschnittliche Brutto-Monatsverdienst liegt bei DM 3.000,-, wobei ein nichtqualifizierter Arbeitnehmer einen Monatsverdienst von bis zu ca. DM 2.250,- netto erhält; der qualifizierte Mitarbeiter erhält bis zu DM 2.450,-. Dies entspricht Stundenlöhnen zwischen DM 12,50 und 14,50.<sup>46</sup> Diese Entlohnung ermöglicht nicht immer ein passables Einkommen, weil viele Frauen in diesem Bereich teilzeitbeschäftigt sind.

Die festangestellten Arbeitskräfte in den Wohlfahrtsverbänden erhalten bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz und -urlaub sowie die Möglichkeit, bei Krankheit eines Kindes kurzzeitig vom Arbeitsplatz fernzubleiben. Außerdem sind sie gesetzlich sozialversichert, d.h. sie erhalten auch eine Anwartschaft auf Rentenzahlungen.

Die Mehrzahl der Beschäftigten in diesem Segment sind Frauen; der Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung an der Beschäftigung nimmt zu. Viele Frauen, die auch eine höhere Qualifizierung (z.B. Fachhochschulausbildung) erhalten haben, arbeiten in diesen Funktionen. Dies ist der Grund, daß als häufigste Angabe zur Frage der Hauptgründe, weshalb sie diese Arbeit ergriffen haben, die Antwort lautete:

"Weil ich wußte, daß es hier Arbeit gab."  
(Vgl. den Fragebogen im Anhang)

---

<sup>45</sup> In einer Talkshow vor 2 Jahren erwähnte Claus LUSSEK, Angehöriger einer Altenliga, daß ein bettlägeriger Pflingling im Altenheim nach dem Klingelsignal durchschnittlich 45 Minuten darauf warten muß, die Toilette nutzen zu können. Nach seinen Angaben würden in Altenheimen täglich 350.000 - 400.000 freiheitsentziehende Maßnahmen in Altenheimen auftreten. Dies hätte u.a. zur Folge, daß 80% der Altenpfleger ihren Job vorzeitig beenden. (WDR: "Boulevard Bio" am 23.10.98).

<sup>46</sup> Geschäftsführer vor allem bei den freien Wohlfahrtsträgern können allerdings schon mit einem Jahreseinkommen von DM 60.000,- und einem Stundensatz von DM 31,50 rechnen.

Die Beschäftigungsbedingungen im privaten Sektor unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von denen in den Wohlfahrtsbetrieben: Zwar kommt es vor, daß Beschäftigte auch einmal übertariflich entlohnt werden (das Gegenteil ist üblich), doch werden dann auch Allround-Tätigkeiten abverlangt, die mit der eigentlichen Qualifikation nicht übereinstimmen.

Die Mehrzahl der von uns Befragten lebt in einer Familie und hat (zum großen Teil aber nicht betreuungsintensive) Kinder. Dies ist zwar eine offensichtliche Doppelbelastung insbesondere für Frauen. So gaben die meisten Befragten an, daß es schwierig sei, die Arbeit mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Dies trifft insbesondere für Frauen mit Kleinkindern zu. Oft muß eine Tagesmutter die leibliche Mutter im Haus während der Arbeitszeit ersetzen. Dennoch geben viele an, ihre Arbeit gern zu machen.

Insbesondere in den höheren Berufsschichten nehmen dennoch einige der Befragten ehrenamtliche Arbeiten (z.B. im Beirat des Alzheimerverbandes) wahr, auch wenn sie Familienangehörige zu betreuen haben.

## C. Schlußfolgerungen

### C.1 Ein Beitrag zur Beschäftigungssteigerung?

Deutschland – so die überwiegende Meinung von Experten des Gutachtens DIENSTLEISTUNG ALS CHANCE (1999) – leidet eher an einer qualitativen Dienstleistungslücke als an einer quantitativen. Auch bei den haushaltsnahen, personenbezogenen Dienstleistungen zieht diese aber quantitative Beschäftigungslücken nach sich. Die Experten empfehlen deshalb statt der *Cost-Cutting*-Strategien der Service-Reduktion in den letzten Jahren solche der Qualitätsverbesserung und der Qualitätsoffensive zu praktizieren. An behebbaren qualitativen Mängeln wurden u.a. festgestellt:

- schlechte Zugänglichkeit von Dienstleistungen
- mangelnde Individualisierung der Angebote im Verhältnis zu differenzierten Bedürfnissen
- Überbetonung technischer anstelle personalvermittelter Interaktion.

Als Perspektive für eine Qualitätsoffensive wird vor allem eine Verstärkung von Verbunddienstleistungen angesehen. Verbunddienstleistungen sind Kombinationen von bisher von verschiedenen Organisationen erbrachten Einzel- oder Teilleistungen, die als komplexes Leistungsbündel ein spezifisches Kundenbedürfnis besser erfüllen. Bezogen auf die hier untersuchten Dienstleistungssektoren wären integrierte Haushaltsdienste (wie der *housekeeper*) Beispiele für diese Form der qualitativen Erweiterung.

Die Hauptfrage, inwieweit das Beschäftigungspotential im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen ausgedehnt werden kann bzw. inwiefern neue Arbeitsplätze in diesem Beschäftigungsfeld geschaffen werden können, läßt sich nach zwei Seiten hin beantworten:

- a) inwieweit staatliche Regulierungsmechanismen diese Expansion beispielsweise durch steuerliche Anreize und rechtliche Vereinfachungen erleichtern,
- b) wie durch innovative Instrumente auf lokaler Ebene, z.B. eine integrierte Angebots- und Nachfragepolitik auf Unternehmensebene und auf politischer Ebene sowie durch eine verstärkte Partnerschaftsarbeit diese Aktivitäten befördert werden können.

#### **ad a)**

Abgesehen von den nationalstaatlichen Maßnahmen, die bisher eingeleitet wurden, wäre eine Herabsetzung der Mehrwertsteuer in diesem Bereich, z.B. eine Herabsetzung der Mehrwertsteuer, sicherlich hilfreich zur Beschäftigungsförderung in diesem Bereich. Die hierdurch verringerten Marktpreise könnten ab einer bestimmten Reduktion Schwarzarbeit verdrängen.

#### **ad b)**

Auf die Angebotsseite der haushaltsnahen Dienstleistungen bezogen, muß festgestellt werden, daß zumindest vier Probleme angegangen werden müssen:

1. die Akquisitionsproblematik: einige Manager z.B. der Dienstleistungspools scheinen in diesem Bereich nicht genügend Erfahrungen erworben zu haben (vgl. Konferenz "Berlin-Service: Innovative Dienstleistungen", 8.11.98);

2. die Flexibilitätsproblematik: die Flexibilität und Bereitschaft der Beschäftigten, auch zu nicht üblichen Arbeitszeiten etc. Dienste zu erbringen, ist insbesondere in Beschäftigungsgesellschaften relativ gering.
3. das Mobilitätsproblem: Insbesondere bei Dienstleistungsagenturen mit großem Kundenstamm reduziert sich die reine Arbeitszeit am Kunden durch lange Anfahrtswege.
4. das Problem der Schwarzarbeit: Die Konkurrenz einer Schattenökonomie zu unschlagbar niedrigen Marktpreisen stellt offenbar das Hauptproblem dar. Damit verbunden scheint die Frage zu sein, inwiefern es möglich ist, diese Arbeit in tariflich entlohnte Arbeit zu guten Beschäftigungsbedingungen zu transformieren.

Unterstellt man, daß die neuen Bedürfnisse mit demographischen und ökonomischen Änderungen entstehen, so scheinen die neuen Bedürfnisse sich insbesondere in den Bereichen Kinder- und Altenbetreuung zu konzentrieren. Während das hohe Beschäftigungspotential des ersteren Bereichs bereits statistisch nachweisbar ist (Steigerung der Beschäftigung um 200% binnen 20 Jahren), sollte man das Potential des letzteren in sozialen Marketing-Analysen ergründen. In diesem Zusammenhang müßte man auch das Potential von Reinigungsdiensten im Haushalt sehen. Ein weiteres unerfaßtes Potential liegt u.E. in der Nachfrage bisher unterschätzter ethnischer Minderheitsgruppen, deren Lebensmuster sich mit der Auflösung großfamiliärer Zusammenhänge in eine Richtung verändern, daß die Bedürfnisse nach formaler statt nach familiären 'Diensten' zunehmen (C. WILPERT in einem Interview am 1.6.99).

Insoweit aber die Entwicklung des Beschäftigungspotentials in diesen Feldern nicht nur eine Frage von quantitativen Angebots- und Nachfragestrukturen ist, sondern qualitative Fragen des Angebots und unbefriedigter Bedürfnisse umfaßt, werden nicht nur Marketing- und Managementanalysen bzw. -strategien einer Ausweitung des Angebots und der Beschäftigung dienen, sondern auch eine Sichtweise dieses Gegenstandes in einem weiteren sozialen und ökonomischen Kontext.

Oft wurde uns als Barriere die mangelnde Bereitschaft lokaler Behörden genannt, Dienstleistungsagenturen und -unternehmen in der Akquisition von Pflegearbeit auch für Sozialhilfeempfänger zu unterstützen (Interview mit dem Seniorenhilfsdienst Wedding). Erstere neigen eher dazu, überqualifizierte Kräfte wie Krankenpfleger zu überhöhten Preisen an Menschen zu vermitteln, die einer gesundheitlichen professionellen Arbeit gar nicht bedürfen, als z. B. Beschäftigungsgesellschaften mit adäquat ausgebildeten Kräften zu beauftragen. Dies führt am Ende zu einer suboptimalen Allokation dergestalt, daß einerseits weniger bedürftige Menschen mit Diensten versorgt werden, weniger Menschen beschäftigt sind und das Gemeinwesen zusätzlich überhöhte Preise zu zahlen hat.

Eine nicht zu unterschätzende Barriere in der Möglichkeit, die haushaltsnahen Tätigkeiten auszudehnen und aufzuwerten, liegt in einer Neuordnung der Qualifizierung in diesem Bereich. Es gibt bereits Vorschläge in diese Richtung. Ein Modellprojekt in Bremen (MOBBS) sieht vor, eine vollzeitliche Ausbildung, angelehnt an die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, zu entwickeln. Merkmale sind die Orientierung des didaktischen Konzepts auf eine Bündelung der bisher segregierten Handlungsfelder, des inhaltlichen Konzepts auf die Entwicklung von neuen Qualitätsstandards in diesem Bereich und des organisatorisch-methodischen Konzepts der Ausdehnung der Lernorte von der Schule auf private Haushalte und Vermittlungsbüros.

Ziel dieser Initiative ist es, eine Professionalisierung dieser Tätigkeiten in folgender Hinsicht zu erreichen:

- Erringung eines anerkannten Abschlusses im Gesamtbereich;
- eine Standardisierung der Arbeitsinhalte bundesweit;
- eine angemessene Tarifierung der Arbeit;
- verbesserte Perspektiven für die Fort- und Weiterbildung und eine verbesserte Kooperation der Bildungsträger.

## C.2 Ein Beitrag zur Chancengleichheit?

In Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. die Einbeziehung von ethnischen Gruppen muß festgestellt werden, daß hierfür in der Bundesrepublik zu wenige rechtlichen Vorkehrungen getroffen worden sind<sup>47</sup>. Dies hat zur Folge, daß hier die Gleichberechtigung in diesen Bereichen schwach entwickelt ist und insbesondere die sozial schwachen Bevölkerungsgruppen im Schwarzmarkt operieren.

Diskussionen mit Experten und Untersuchungen in sogenannten sozialen Brennpunkten ergaben, daß hier nicht nur ein großer Bedarf an derartigen Diensten besteht, sondern daß in den mehrfach benachteiligten Gebieten der Bundesrepublik ein hohes Beschäftigungspotential vorliegt. Öffentliche Subventionen müßten allerdings den hohen Bedarf in ausreichende kaufkräftige Nachfrage transformieren.

Da der Anteil niedrig Qualifizierter bei den Frauen insbesondere Westdeutschlands (dies stellt sich in Ostdeutschland weit weniger dramatisch dar) und auch der ethnischen Minderheiten sehr hoch ist, liegen in diesen sozialen Schichten hohe Potentiale, Chancengerechtigkeit herbeizuführen.

Diese Chancengerechtigkeit kann erreicht werden

1. durch die Integration von Frauen und Ausländern in den Arbeitsmarkt;
2. durch die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitssituation in der Arbeitswelt.

Die Integration von Frauen und Ausländern in den Arbeitsmarkt ist zum einen von der Subventionierung dieses Beschäftigungssektors abhängig. Eine Ausweitung dieses Bereichs durch diskretionäre Steuererleichterungen wurde direkt positiv auf die Nachfrage nach Arbeit wirken. Spezifische Arbeitsfördermaßnahmen, ähnlich wie im Fall der Dienstleistungspools in Berlin, steigern bzw. stabilisieren ebenfalls das Beschäftigungsvolumen. Die Ausstellung von Dienstleistungsgutscheinen würde eher als das Haushaltsscheck-Modell zu einer Vergrößerung der Nachfrage nach haushaltsnahen Diensten führen.

Von sozialen Unternehmen könnten mehr als bisher Bewohner im Stadtteil, insbesondere nichtdeutscher Herkunft, integriert werden. Nur bei einer Steigerung der Nachfrage nach haushaltsnahen Diensten und einer gleichzeitigen Erhöhung bzw. Diversifizierung des Angebots wird eine Ausweitung dieses Bereichs hergestellt und die Chancengerechtigkeit gegenüber Männern und Deutschen insgesamt verbessert. Da gleichzeitig in diesem Bereich Hausarbeit vergesellschaftet wird, ergibt sich eine Erleichterung der Doppelbelastung von

---

<sup>47</sup> Ein Vergleich mit den *equal opportunities*-Auflagen im Vereinigten Königreich macht diese Lücke deutlich.

Frauen in Haushalten. Damit ist allerdings nicht notwendigerweise eine verstärkte Einbeziehung der Männer in die - unbezahlte und bezahlte - Hausarbeit verbunden.

### C.3 Zukünftige Entwicklungstendenzen

Die Heterogenität der Tätigkeitsbereiche und Sektoren haushaltsnaher Dienstleistungen verbietet es, in diesem Bereich generelle Aussagen zu machen, auch wenn insgesamt eine Steigerung von Bedürfnissen, kaufkräftiger Nachfrage und Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienste konstatiert und prognostiziert wird.

Wir stellen deshalb strukturell auf die einzelnen ökonomischen Sektoren ab, um bei diesen auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche (Segmente) einzugehen. Dies erscheint uns nicht nur deshalb sinnvoll, weil die Bedingungen in den jeweiligen Segmenten außerordentlich differieren, sondern auch, weil staatliche Förderinstrumente derzeit noch je nach Sektorenzugehörigkeit distinkt sind. Soziale Projekte, Unternehmen und Wohlfahrtsorganisationen werden i.d.R. mittels Zuwendungen bzw. über eine Fehlbedarfsfinanzierung gefördert, private Unternehmen können arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Subventionen beantragen; und der öffentliche Sektor tendiert dazu, unter dem Druck der Einnahmerückgänge und steigenden Kosten zu rationalisieren und vor allem beim Personal zu sparen.<sup>48</sup>

Diese 'monokulturelle' Finanzierungsmentalität muß allerdings nicht der Weisheit letzter Schluß sein, wie unsere Empfehlungen für die sozialen Unternehmen im Dritten Sektor zeigen werden.

Im privaten Sektor weisen die Betreuungs- und Pflegesegmente teils aufgrund der Sättigung des Marktes, teils aufgrund der beschäftigungsmindernden Effekte der Pflegeversicherung eine Stagnation auf. In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen sind derzeit keine Verbesserungen zu erwarten.

Obwohl im Gebäudereinigungssektor die Nachfrage und Beschäftigung insbesondere durch die Hauptstadtfunktion der Stadt rapide zunimmt, scheint sie im Bereich der Hauspflege konstant niedrig zu bleiben. Nur 7% der von privaten Reinigungsfirmen angebotenen Dienste werden in Privathaushalten erbracht.

Im *Catering*-Bereich sind enorme Zuwächse zu verzeichnen, die allerdings möglicherweise zu Lasten der Gastronomie gehen und damit keine Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung erkennen lassen.

Im **öffentlichen Sektor** ist durch die demografische Entwicklung (Rückgang der Geburtszahlen) der Bedarf gesunken. Sinkende Einnahmen lassen die Kommune dahin tendieren, Kitas zu schließen, auch die Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen des Dritten Sektors (wie kürzlich bei der Kinderfarm Wedding geschehen) zu kürzen, gleichzeitig aber die Wohlfahrtsorganisationen weiter zu finanzieren.

---

<sup>48</sup> Der kürzlich auf Initiative der CDU zustandegekommene Senatsbeschluß, keine Stellenkürzungen im öffentlichen Dienst mehr vorzunehmen, wird von der jetzigen Finanzsenatorin FUGMANN-HEESING heftigst attackiert.

Der **Dritte Sektor** klagt über die mangelnde Bereitschaft der Kommune, personennahe und Haushaltsdienstleistungen zu fördern, weist aber zunehmend auf die kostensparende Wirkung seiner pädagogischen und präventiven Leistungen hin, um sich als Auftragnehmer der öffentlichen Hand profilieren zu können. Neuerdings reagieren Dritt-Sektor-Organisationen auf die Haushaltskrise des Staates mit der Propagierung von Leistungsverträgen, anstatt nur Zuwendungsempfänger zu bleiben. Die Berliner EKTs haben hier bundesweit eine Vorreiterrolle eingenommen.

Der im wesentlichen von Marktstrukturen abhängige private Sektor wird sich nur dort ausweiten, wo die Kaufkraft steigt. Die Stagnation im Pflegebereich ist unter den jetzigen Bedingungen nicht zu beheben. Fraglich ist auch, inwiefern dieser Bereich zur Chancengleichheit und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen beiträgt. Im Reinigungsdienst können Innovationen (Einführung von Qualitätsstandards, Mitnahme von betrieblichen Reinigungsgeräten in den Haushalt<sup>49</sup> etc.) nicht nur Marktnischen abdecken, sondern bis zu einem gewissen Grad eine Zurückdrängung der Schwarzarbeit bewirken.

Der unter sinkenden Einnahmen leidende öffentliche Sektor hat bereits eine Vielzahl gesellschaftlicher Aufgaben nach dem Subsidiaritätsprinzip an *Quangos* und Dritt-Sektor-Organisationen delegiert. Eine Beschäftigungs- und Qualitätssteigerung ist gerade in diesen Bereichen erwünscht, weil die Kundennähe und Effektivität hier besonders hoch ist. Ein großes Entwicklungspotential liegt u.E. darin, gebietsbezogen die Bedürfnisse der Bewohner (z.B. in den sogenannten Sozialen Brennpunkten) aufzunehmen und gleichzeitig in diesen Bereichen Beschäftigung zu schaffen, die wiederum positive Rückwirkungen auf die lokale Ökonomie hat. Die Wirkungen liegen zum einen bei steuer- bzw. sozialversicherungspflichtiger Arbeit<sup>50</sup> in den Einnahmesteigerungen der Kommune, zum anderen sind die indirekten Wirkungen wie Kostensenkungen im Krankheitsbereich ebenfalls von Vorteil für den lokalen Staat. Die öffentliche Hand müßte also schon im Eigeninteresse derartige Gemeinwesenarbeit fördern; aber auch der private Sektor, insbesondere die kleinen Unternehmen in den Stadtteilen, profitieren von einer Kaufkraftsteigerung und der Verbesserung des Images in ihrem Umfeld.

Dies veranlaßte Initiativen im Bezirk Wedding und neuerdings im Bezirk Friedrichshain, lokale Partnerschaften zu institutionalisieren, in welchen in gleichberechtigter Weise alle drei Sektoren sich gegenseitig verpflichten, alle Ressourcen zu bündeln und zusammenzubringen, um gemeinwesenbezogene Projekte im Interesse aller zu fördern. Daß dabei insbesondere die Förderung sozialer Unternehmen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen noch relativ wenig Priorität genießt, scheint uns in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung, aber auch in Hinsicht auf die Unterstützung von mehr Chancengerechtigkeit zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen ein Manko zu sein.

---

<sup>49</sup> Diese Innovation wird derzeit aus den USA importiert (Auskunft von Fr. VEENHUIS).

<sup>50</sup> Hier sei daran erinnert, daß zwei Prozent des Sozialversicherungsbeitrages als *Solidaritätsbeitrag* in die neuen Bundesländer fließt.

## D. Anhang

### D.1 Literatur

- Achter, W.; Rennert, H.-G., 1996: Arbeit für mehr Lebensqualität im Stadtteil. In: Kommunales Forum Wedding e.V. (Hrsg.): Weddinger Beschäftigungswoche. Bausteine für eine bezirkliche Beschäftigungspolitik. Berlin (Kommunales Forum Wedding)
- AGES asbl, Administration et Gestion pour l'Économie Sociale, 1995: Dienstleistungsgutscheine als Instrument der Entwicklung von Dienstleistungstätigkeiten im Nahbereich in Deutschland.
- Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen, 1996.: Vom Dienen zum Verdienen?! Ausgewählte Materialien
- Baethge, M., 1999: Warum tun sich die Deutschen mit der Dienstleistung so schwer? In: Frankfurter Rundschau v. 1.7.1999
- BAG Arbeit (Hrsg.), 1997: Soziale Unternehmen in Europa. Projekt zur Schaffung eines europäischen Netzwerkes von Beschäftigungsgesellschaften. (Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit) Berlin
- Beck, U., 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.
- Beck, U., 1988: Gegengifte. Die organisierte Unverantwortlichkeit. Frankfurt/M.
- Beck-Gernsheim, E., 1998: Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen. München
- Behrend, H. / Stiftung Fraueninititative Köln (Hrsg.), 1997: Wirtschaften für das 'gemeine Eigene'. Handbuch zum gemeinwesenorientierten Wirtschaften. (trafo) Berlin
- Bernard, C.; Schlaffer, E.; Chaberny, A.; Böhmer, M., 1997: Der Privathaushalt als Arbeitgeber. In: Die Frau in unserer Zeit 2/97
- Birkhölzer, K.; Lorenz, G., 1997: Der Beitrag sozialer Unternehmen zur Arbeitsbeschaffung in Deutschland. Der Bereich personenbezogener Dienstleistungen. (Technologie-Netzwerk Berlin) Berlin
- BGB, 1990: Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz, Beurkundungsgesetz, AGB-Gesetz, Abzahlungsgesetz, Gesetz über den Widerruf von Haustürgeschäften, Produkthaftungsgesetz, Wohnungseigentumsgesetz, Ehegesetz und Hausratsverordnung. 31. Aufl. (dtv) München

- Borzaga, Santuari (eds.), 1998: Social enterprises and new employment in Europe. (Regione Autonomia Trentino-Alto Adige)Trentino
- Bundesanstalt für Arbeit, 1997: Frauen. Sich profilieren. (ibv 4/97) Nürnberg
- Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (Hrsg.) 1998: Haushaltsorientierte Dienstleistungen - ein Arbeitsfeld für Beschäftigungsprojekte. Tagungsreader - ausgewählte Beiträge. Berlin (BAG Arbeit)
- Bundesverband Strukturwandel in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung, 1997: Hausarbeit als Erwerbsarbeit. Dienstleistungszentren als Schaltstellen. Materialienband zur Fachtagung Hauswirtschaft im Rahmen der 9. Hochschultage Berufliche Bildung 96 in Hannover
- Chanan, G., 1992: Out of the Shadows: Local community action and the European Community: Final report of the research project Coping with Social and Economic Change at Neighbourhood Level. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) Dublin
- Chanan, G.; Vos, K., 1990: Social Change and Local Action: Coping with disadvantage in urban areas. Luxemburg (EC publication)
- Commission Européenne, 1996: Le chèque-service: un instrument pour le développement des services de proximité en Europe. Brussels
- Commission of the European Committees/Directorate for General Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1997 (Hrsg.): The 1998 Employment Guidelines: Council Resolution of 15 December 1997. Brussels
- Deitelhoff, N; Rawert, M., 1998: Berlin - Service. Structural policy initiative to develop household services. Zukunft im Zentrum gGmbH, Berlin.
- Dummer, J., 1997: Die Arbeitskraft - eine Ware? Eine werttheoretische Betrachtung. (VSA) Hamburg
- Emmanuel, D., 1993: Strengthening citizen action in local communities. Report of a conference. (EC publication) Luxemburg
- Emmerich, K., 1997: Förderung der Beschäftigung in privaten Haushalten durch Dienstleistungsagenturen und Dienstleistungsgutscheine. In Arbeit und Sozialpolitik, Heft 7/8, 1997.

- Emmerich, K.; Walwei, U.; Zika, G., 1997: Beschäftigungswirkungen aktueller rechtspolitischer Interventionen im Bereich des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8, 1997.
- Espenhorst, J., 1995: Arbeitsgesellschaft USA. Eine Einführung aus deutscher Sicht. (Pangaea) Schwerte
- Esping-Anderson, G., 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, (Princeton University Press) New Jersey
- Europäische Kommission, 1993: Wachstum, Wettbewerb und Beschäftigung (Weißbuch) Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert. (KOM(93) 700 endg.
- Europäische Kommission, (Hrsg.), 1995: Lokale Initiativen zur wirtschaftlichen Entwicklung und Beschäftigung. Studien der Europäischen Union. SEK (95)564 Brussels
- Europäische Kommission, 1996: Erster Bericht über lokale Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen. Schlußfolgerungen für territoriale und lokale Beschäftigungsbündnisse. Brüssel
- Europäische Kommission, 1997: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1996. Brüssel
- European Commission, DG V 1999: Employment performance in the Member States. Employment rates report 1998. (EC publication) Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.), 1988: Locally-based responses to long-term unemployment. (EC publication) Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993: (Hrsg.): Local Community Action and Social Policy. A discussion document. (EC publication) Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.), 1994: Bridging the Gulf: Improving social cohesion in Europe. (EC-publication) Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.), 1999: Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union. Dublin
- Friedrich, H.; Wiedemeyer, M., 1998: Arbeitslosigkeit ein Dauerproblem. Dimensionen, Ursachen, Strategien. 3. Aufl. Opladen

- Froessler, R., 1994: Stadtviertel in der Krise. Innovative Ansätze zu einer integrierten Quartiersentwicklung in Europa. Hrsg. v. Institut f. Landes- u. Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen. (ILS-Schriften; 87) Duisburg
- Forschungsstelle für Empirische Sozialökonomik, 1994: Haushalt und Familie in den neuen Bundesländern. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung (1990-1993)
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Dresden (Hrsg.), 1995: Zukunft der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft. Fachtagung 25. Oktober 1995, Kulturpalast (FES) Dresden.
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn (Hrsg.), 1998: Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele - ein Weg.  
Bonn (Dietz) 1998
- Galler, H. P.; Ott, N., 1993: Empirische Haushaltsforschung. Erhebungskonzepte und Analysenansätze angesichts neuer Lebensformen.
- Gräbe, S., 1995: Private Haushalte und neue Arbeitsmodelle.
- Grehn, K., 1994: Arbeitslos in Deutschland. Hilfe für Betroffene - Konzepte für eine andere Politik. (Knaur) München
- Gretschmann, K., 1983: Wirtschaft im Schatten von Markt und Staat. Grenzen und Möglichkeiten einer Alternativökonomie. Frankfurt/M.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 1998: Regionale Beschäftigungs- und Strukturpolitik in Ostdeutschland: Herausforderungen für arbeitnehmerorientiertes Handeln (HBS-Manuskripte 117). Düsseldorf
- Häußermann, H.; Siebel, W., 1995: Dienstleistungsgesellschaften. (Suhrkamp) Frankfurt/M.
- Kempe, M., 1995: ZukunftsArbeit. Wege aus der sozialen Krise. (Büchergilde Gutenberg) Frankfurt/M.
- Landesarbeitsamt Berlin / Referat für Frauenbelange o.J. (Hrsg.): Jahresbericht über die Situation der Frauen am Berliner und Brandenburger Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktreport für Frauen 1997. (Landesarbeitsamt) Berlin
- O' Cinnéide, S., 1992: Evaluation in Poverty 3 Programme. Lille (Animation et Recherche)

- Rifkin, J., 1998  
Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. (Fischer) Frankfurt/M:
- Reuter, N., 1998:  
Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. (Metropolis) Marburg
- Saiger, H., 1998:.  
Die Zukunft der Arbeit liegt nicht im Beruf. Neue Beschäftigungs- und Lebensmodelle. (Kösel) München
- Schnack, D.; Gesterkamp, T., 1998:  
Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. (Rowohlt) Reinbek b. Hamburg
- Senat von Berlin, 1999:  
Statistisches Jahrbuch Berlin 1999. Hrs.g v. Statistischen Landesamt Berlin
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin (Hrsg.), 1995:  
Arbeitsmarktbericht 1995. Berlin
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.), Berlin, 1999:  
Personenbezogene Dienstleistungsberufe - Perspektiven für den Frauenbildungs- und Arbeitsmarkt. Fachtagung der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen. Mittwoch, den 25. August 1999. Freie Universität Berlin
- Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin (Hrsg.), 1996:  
Dienstleistungen in privaten Haushalten. Innovative Wege zu mehr Beschäftigung nach dem Vorbild des französischen Dienstleistungsschecks. (Schriftenreihe Nr. 21)
- Statistisches Bundesamt, 1995:  
Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Methode und erste Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92
- Thake, S.; Staubach, R., 1993:  
Investing in People: Rescuing communities from the margin. (J. Rowntree Foundation) York
- Thiessen, B., 1997:  
Individualisierung und Reproduktion. Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Bremen
- Trojahn, N., 1998:  
Die Gesetze über die Berliner Verwaltung und ausgewählte Gesetze. 49. Aufl. (Kulturbuch-Verlag) Berlin
- Weiss, W., 1992:  
European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany. Ed. by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Sweet & Maxwell), London

- Wilpert, C.; Helten, F.; Meimer, H. 1999: Neue Berliner Zielgruppen für haushaltsnahe Dienstleistungen. Eine Untersuchung zu neuen Bedürfnissen, Dienstleistungen und Markteintrittsstrategien. Hrsg. von Zukunft im Zentrum - Berlin-Service, Berlin
- Wolski-Prenger, F., 1993: "Niemandem wird es schlechter gehen!" Armut, Arbeitslosigkeit und Erwerbslosenbewegung in Deutschland. (Bund) Köln
- Yandle, Sue; Gore, Tony; Herrington, Alison (Centre for Regional Economic and Social Research, Sheffield Hallam University), 1998: Employment, Family and Community Activities: a new balance for women and men. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- ZEW / INFAS, 1998: Zentrum für Europäische Wirtschaftsordnung GmbH / infas; Dienstleistungen in der Zukunft. Innovationsaktivitäten im Dienstleistungssektor. Befragung 1998, Mannheim
- Zukunft im Zentrum (Hrsg.), 1997: Hausarbeit als Erwerbsarbeit. Eine Berliner Fachtagung zur Europawoche 1997. Berichte, Materialien, Dokumente. Berlin
- Zukunft im Zentrum (Hrsg.), 1999: Alles beginnt mit dem Service... Qualifizierung, Marketing, Finanzierung für haushaltsnahe Dienstleistungen - ein Themenheft. Berlin
- Zukunft im Zentrum, Berlin-Service, 1998: Berlin-Service: Structural policy initiative to develop household services. (Zukunft im Zentrum) Berlin

## Periodika

Berliner Zeitung	Verlag Berliner Zeitung
IAB WERKSTATTBERICHT	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg
Die Mitbestimmung	Magazin der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
Emma	Herausgeberin: Alice Schwarzer. Köln
punkt.	Das aktuelle Magazin für den EU-Arbeitsmarkt und die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds. Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin
Der Spiegel. Das deutsche Nachrichtenmagazin	Herausgeber: <i>Verlag der Spiegel, Hamburg</i>
Sozial Extra	Herausgeber: Sozial Extra-Verlag, Wiesbaden
Was Nun?	Arbeits- und Beschäftigungsförderung - Erfahrungen, Perspektiven, Konzepte. Hrsg. PAULA e.V., Berlin
WSI-Mitteilungen	Wirtschafts- und Sozialinstitut des DGB, Düsseldorf

## **D.2 Zu den Autoren**

### **Dr. Karl Birkhölzer**

Dipl.-Sozialwirt, Sozialwissenschaftler. Leiter der Interdisziplinären Forschungsgruppe (IFG) Lokale Ökonomie an der Technischen Universität Berlin. Gründer des Technologie-Netzwerk Berlin e. V. als Bindeglied zwischen Wissenschaft und Gemeinwesen; seit 1992 Direktor des Europäischen Netzwerks für ökonomische Selbsthilfe und lokale Entwicklung (*European Network for Economic Self-Help and Local Development*). Projektleiter von EU-Forschungs- und Entwicklungsaufträgen in den Bereichen lokale Entwicklung und Beschäftigung. Zahlreiche Veröffentlichungen zu den Themengebieten Lokale und Soziale Ökonomie, Gemeinwesenökonomie, Drittes System und Lokale Partnerschaften.

### **Dr. Günther Lorenz**

Dipl.-Handelslehrer und Volkswirt. Seit 1988 Mitarbeit in der Interdisziplinären Forschungsgruppe (IFG) Lokale Ökonomie an der Technischen Universität Berlin, insbesondere mit Fallstudien zu lokalökonomischen Strategien britischer '*local authorities*'. Projektkoordinator für Forschungs- und Entwicklungsaufträge beim Technologie-Netzwerk Berlin e. V. Zahlreiche Veröffentlichungen zu den Themengebieten soziale Unternehmen, soziale Kostenrechnung und Lokale Partnerschaften.

### **D.3 Liste der Interviewpartner**

#### **Berlin**

Achter, Willy	Kommunales Forum Wedding
Andres, Frau	Volkssolidarität e.V., Fahrender Mittagstisch Lichtenberg und Friedrichshain
Baumhoff, Dieter	Zukunftsbau GmbH, ZENITH
Depil, Heidi	
Beckmann, Herr	Gesellschaft für StadtEntwicklung gGmbH GSE
Bender, Norbert	Dachverband der Elterninitiativ- Kindertagesstätten und Schülerläden (DaKS)
Brämigk, Dorit	Seniorenhilfsdienst Wedding
Deitelhoff, Norbert	Berlin-Service/Servicegesellschaft Zukunft im Zentrum
Fißler, Frau	Bezirksamt Friedrichshain, Abt. Kindertagesbetreuung und Tagespflege
Gassert, Elke	Bezirksamt Wedding, Stadträtin für Soziales und Gesundheit
Guthke, Sabine	Jahresringe e.V. Verband für Vorruhestand
Hahn, Wolfgang	Nachbarschaftsheim Urbanstraße e.V. POTTPORREE, Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme
Hartwig, Monika	Modellprojekt Wedding zur Integration von Sozialhilfeempfängerinnen
Israel, Bettina	Bezirksamt Wedding, Planungs- und Leitstelle Soziales und Gesundheit

Karg, Gerald	AFB Hauswirtschaftsbrücke Friedrichshain
Kohnen-Müller, Frau	KOBRA Koordinierungs- und Beratungsstelle für die Weiterbildung von Frauen
Liskow, Herr	USE gGmbH
Mette-Dittman, Frau	Frauenbildungs- und Beratungstreff Wedding BIBERIN
Miedzinski, Frau	IMHAUS Service GmbH
Quäck, Angelika	Q&L Haushaltsservice
Rawert, Mechthild	Zukunft im Zentrum, BERLIN-SERVICE
Renk, Herr	Julateg e.V.
Rennert, Hansgeorg	Lokale Partnerschaft Wedding
Samuray, Frau	BA Wedding, Planungs- und Leitstelle
Sauter, Rainer	BA Wedding, Stadtrat für Jugend und Bildung
Schenker, Henrik	Abteilung Wohlfahrtsorganisationen in der ÖTV
Schiffmann, Werner	Bezirksamt Wedding, Abt. Gesundheit und Soziales
Scholz, Dieter	DGB Landesbezirk Berlin-Brandenburg
Schültke, Josef	Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

Schwarz, Jürg	Forschungsprojekt "Immigration und Stadtteilentwicklung", FU Berlin
Stauss, Frau	Medizin Mobil Nord
Struppe, Herr	Volkssolidarität e.V.
Unterwalder-Große, Renate	Bezirksamt Friedrichshain, Abt. Jugend- und Familienförderung
Völk-Cornelius, Frau	CARITAS Bezirksstelle Wedding
Westphal-Georgi, Ursula	Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen
Wiggenhauer, Grit	BA Friedrichshain, Abt. KiTas und Tagespflege
Winterstein, Roswitha	Berliner Frauenbund 1945 e.V.

### **Andere Gebiete Deutschlands**

Thiessen, Barbara	Institut für Arbeit und Beruf, Universität Bremen
Feldmann, Christiane	Picco Bella GmbH, Aachen
Veenhuis, Reni	Dienstleistungsagentur Ammerland, Oldenburg i.Old.
Weinkopf, Claudia	Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

## D.4 Interviewleitfaden

### Übersicht beschäftigte in haushaltsdienstleistungen

Für die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

	<b>Persönliche Daten</b> (Diese Daten bleiben anonym und werden nicht weitergereicht!)	
1	Alter Wie alt sind Sie? (16-24; 25-39; 40-49; 50-59; 60+) Bitte unterstreichen	
2	Geschlecht	
3	Ethnizität Schauen Sie bitte auf Karte A und teilen uns Ihre Zugehörigkeit mit! Vgl. Karte A	
4	Nationalität  Bitte eintragen	
5	Bildung / Ausbildung Haben Sie einen Schulabschluß?  Wenn ja: welches ist Ihre höchste Qualifikation? Vgl Karte B	Ja      Nein  .....
6	Familienstand Schauen Sie bitte auf Karte C und kreuzen an, was auf Sie zutrifft Vgl Karte C Verheiratet Getrennt Geschieden Verwitwet Ledig  Leben Sie in einer Partnerschaft?	Ja      Nein
7	Kinder: Haben Sie Kinder:  Wie viele? Bitte Anzahl der Kinder eintragen Alter? Alter der Kinder	Ja      Nein  ..... .....

8	Zusammensetzung des Haushalts:  Wieviele Menschen leben in Ihrem Haushalt?  Beschäftigungsverhältnis der unter 16-Jährigen? Vgl. Karte D Ihr Familienverhältnis zu ihm? Bezugsperson 1 ..... Person 2 ..... Person 3 ..... Person 4 ..... Person 5	.....    ..... ..... ..... ..... .....
	Ihre gegenwärtige Arbeit	
9	Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung? Bitte eintragen	
10	Können Sie kurz beschreiben, was Ihr Job umfaßt? Bitte eintragen	
11	Wie lange üben Sie schon Ihre Arbeit aus? Weniger als 3 Monate zwischen 3 und 6 Monaten zwischen 6 Monaten und 1 Jahr zwischen 1 und 2 Jahren zwischen 2 und 5 Jahren zwischen 5 und 10 Jahren mehr als 10 Jahre Nur 1 Option ankreuzen	€ € € € € € €
12	Wie sind Sie auf diese Arbeit gestoßen? Zeitungsanzeige Mundpropaganda Persönlicher Entschluß (z.B. eigene Unternehmensgründung / Arbeit auf eigene Rechnung) Arbeitsamt / Arbeitsvermittlung Ungezielte Bewerbung Nur 1 Option ankreuzen  Anderes	€ € € € € €

13	Bitte nennen Sie mir die Hauptgründe, weshalb Sie diese Arbeit ergriffen haben! Weil ich dafür ausgebildet bin Weil es am besten auf meine familiären Verpflichtungen abgestimmt ist Weil es die einzige Arbeit war, die ich finden konnte Ich wollte außer Haus arbeiten Ich wollte unbedingt dieser Art Arbeit nachgehen Ich wollte unbedingt in dieser Organisation / Firma arbeiten Weil ich wußte, daß es hier Arbeit gab Ich wollte einer eigenen Arbeit nachgehen i) Andere Gründe - bitte angeben	€ € € € € € € € €
14	Können Sie in Ihrem Job mitbestimmen? Ich bin der Chef eine Menge ziemlich Nein 1 x ankreuzen	€ € € €
15	Wie kommen Sie normalerweise zur Arbeit? Fußweg längerer Fußweg Bus Bahn Auto Fahrrad Andere Bitte ankreuzen	€ € € € € € €
16	Wie lange brauchen Sie normalerweise zur Arbeit? Bitte eintragen	..... Minuten
17	Haben Sie Probleme mit Arbeits- und Gesundheitsschutz? Wenn <i>Ja</i> , welche?  mit Kollegen? Bitte eintragen	Ja      Nein  Ja      Nein
18	Sind Sie Gewerkschaftsmitglied? Sind Sie Mitglied eines Personalrats / einer MAV? Sind Sie Mitglied einer Berufsorganisation?	Ja      Nein Ja      Nein Ja      Nein

19	Wieviel verdienen Sie mit dieser Arbeit? Bitte eintragen Stundensatz  Jahreseinkommen	-----  -----
20	Meinen Sie, daß Ihnen dieses Einkommen ein passables Auskommen ermöglicht?	Ja      Nein
21	Haben Sie folgende Regelungen in Ihrer Beschäftigung?  bezahlten Urlaub Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Rentenzahlungen durch den Arbeitgeber Mutterschutz / -urlaub bezahltes Fernbleiben vom Dienst (z.B. bei Behördengängen, bei Krankheit eines Kindes) Weihnachtsgeld Anderes  <i>Ja oder Nein ankreuzen</i>	Ja      Nein € € € € € € €
22	Haben Sie einen Arbeitsvertrag?	Ja      Nein
23	Wieviel Stunden arbeiten Sie normalerweise in der Woche? Bitte eintragen	.....Stunden
24	Arbeiten Sie jede Woche gleich lang?	Ja      Nein
25	Meinen Sie, Ihr Job ist dauerhaft oder zeitweise?  sicher oder unsicher?  flexibel, wenn Sie es wollen? flexibel, wenn es der Arbeitgeber will?  eine vorübergehende Lösung? Bitte ankreuzen	€      € €      €  €      € €      €  €      € €      €  €      €
26	Sind sie mit Ihrer Arbeitszeit zufrieden?	Ja      Nein
27	Haben Sie in den letzten 2 Jahren eine Weiterbildung erfahren?	Ja      Nein

28	Würden Sie gern eine Weiterbildung in Ihrem Job erhalten?	Ja	Nein
29	Wie empfinden Sie allgemein diese Tätigkeit?  Ich mache diese Arbeit sehr gern Ich mache diese Arbeit ganz gern Als Job ist sie ganz o.k. Ich mag diese Arbeit eigentlich nicht Bitte nur 1 Option ankreuzen	€ € € €	
30	Warum sehen Sie das so?  Bitte eintragen		
31	Glauben Sie, daß Sie diese Arbeit noch in 5 Jahren ausüben?	Ja	Nein
32	Haben Sie zur Zeit andere Jobs? Wenn JA: Beschreiben Sie bitte diese Jobs!          Gesamtzahl der Arbeitsstunden in der Woche Bitte eintragen	Ja	Nein
			.....Std .
33	Können Sie sich vorstellen, wie einiges auf Ihrer Arbeit Ihr Leben verbessern könnte?  Bitte eintragen		
34	Was hatten Sie für eine Tätigkeit vor diesem Job?  Bitte eintragen		

<b>Zur Chancengleichheit : Fragebogen nur für Frauen!</b>			
35	Glauben Sie, daß dieser Arbeitsbereich auch von Männern bewältigt werden könnte?	Ja	Nein
36	Wenn JA Welche Arbeit in diesem Bereich könnten Männer tun / tun Ihrer Ansicht nach Männer schon?  Bitte schriftlich beantworten		
37	Welche Männer könnte man Ihres Erachtens für diese Arbeit begeistern?  (Deren Alter, Lebensstil, persönliche Qualifikationen, persönliche Qualitäten, Qualifikationen etc., Lebensabschnitt, charakterliche Eigenschaften etc.)  Bitte schriftlich beantworten		
38	Wird diese Arbeit von Männern bzw. Frauen unterschiedlich ausgeführt?  Bitte schriftlich beantworten		
39	Gibt es Aspekte dieser Arbeit, die lieber von Männern gemacht werden sollten? a) in Bezug auf die Karriere (Managertätigkeiten)  b) in Bezug auf die Tätigkeiten selbst  Bitte schriftlich beantworten		
40	Haben Sie in ihrem Arbeitsbereich jemals sexuelle Belästigung erfahren?	Ja	Nein

<b>Chancengleichheit: Fragebogen nur für Männer</b>		
35	--	
36	<p>Unterscheidet sich Ihre Arbeit in irgendeiner Weise von der gleichen Arbeit, die Frauen tun?</p> <p>Ja,.... Ja, allerdings gibt es bestimmte Aspekte, ....</p> <p>Bitte schriftlich beantworten</p>	
37	<p>Welche Männer könnten sich für diese Arbeit interessieren?</p> <p>(Deren Alter, Lebensphase, persönliche Qualitäten, Qualifikationen etc..)</p> <p>Bitte schriftlich beantworten</p>	
38	<p>Macht es einen Unterschied, ob Männer oder Frauen diese Arbeit tun?</p> <p>Bitte schriftlich beantworten</p>	
39	<p>Gibt es Aspekte in der Arbeit, die von Männern getan werden sollten?</p> <p>a) In Bezug auf die Karriere (Managertätigkeiten)</p> <p>b) In Bezug auf Arbeiten, die Frauen normalerweise nicht tun sollten</p> <p>Bitte schriftlich beantworten</p>	
40	<p>Haben Sie in ihrem Arbeitsbereich jemals etwas über sexuelle Belästigung erfahren?</p> <p>Bitte schriftlich beantworten</p>	<p>Ja      Nein</p>

<b>Ausgleich von Beschäftigung und Familienarbeit: Für alle!</b>		
41	<p>Wie gut verträgt sich Ihre Arbeit mit Ihren familiären Verpflichtungen?</p> <p>Sehr gut Ganz gut Es ist sehr schwierig, das alles zu vereinbaren Es ist schwierig, die Arbeiten noch zu bewältigen BITTE NUR EINE OPTION ANKREUZEN</p>	<p>€ € € €</p>
42	<p>Wie bewältigen Sie Ihre häuslichen Verpflichtungen im Alltag (Kochen, Reinigen, Kinder)? Vgl. Karte F</p> <p>a) Jeder übernimmt den gleichen Anteil der Arbeit b) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber unterstützt c) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber gelegentlich unterstützt d) Ich mache alles e) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben f) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe gelegentlich g) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe regelmäßig BITTE NUR EINE OPTION ANKREUZEN</p>	<p>€ € € € € € €</p>
43	<p>Nur beantworten, wenn zutreffend Und wie sieht es schließlich mit der Betreuung Ihrer Kinder oder anderer Betreuungsbedürftiger aus? Vgl. Karte F</p> <p>Jeder übernimmt den gleichen Anteil der Arbeit b) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber unterstützt c) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber gelegentlich unterstützt d) Ich mache alles e) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben f) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe gelegentlich g) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe regelmäßig</p> <p>Nur einmal ankreuzen</p>	<p>€ € € € € € €</p>
44	<p>Nur beantworten, wenn zutreffend Wenn Ihre Kinder nicht in der Schule sind - werden Sie von jemandem außerhalb Ihres Haushalts betreut? Vgl. Karte G</p> <p>Unbezahlte Kinderbetreuung Bezahlte Kinderbetreuung Gegenseitige Aushilfe Tagesmutter Hort / Schülerladen Au pair oder andere Hilfe Babysitters Andere - bitte angeben</p>	<p>€ € € € € € € €</p>

45	Nutzt Ihr Haushalt irgendeinen Dienst für Senioren oder Behinderte? Tagesstätte Spital betreutes Wohnen ambulante Dienste (Haushaltshilfe; Schwester/Pflege; Essenslieferung) Andere	€ € € € €
46	Nutzt Ihr Haushalt eine der folgenden Dienstleistungen?: Häusliche Reinigung Reparatur in der Wohnung Gartenpflege Selbstbedienung (McDonald etc) oder andere Essenslieferungen Mehrfaches Ankreuzen möglich	€ € € € €
47	Sind Sie an irgendeiner freiwilligen / ehrenamtlichen oder gemeinwesenbezogenen Arbeit beteiligt? Wenn JA, geben Sie doch bitte an, welcher Art diese Arbeit ist und welchen Umfang sie wöchentlich hat  Wirkt sich das in irgendeiner Weise auf Ihre bezahlte Arbeit aus?  Bitte schriftlich beantworten	Ja      Nein
48	Haben sie eine Idee, wie Menschen in Ihrer Situation am besten einen Ausgleich zwischen Arbeit und Familienleben herbeiführen können?  In Bezug auf: Bezahlung, Arbeitszeit, flexiblere Arbeitszeiten etc.  Bitte schriftlich beantworten	

Herzlichen Dank für das Interview.

Wir bestätigen Ihnen hiermit, daß weder Ihr Name noch Ihre persönlichen Daten bei der Veröffentlichung der Studie benutzt, noch daß Sie an irgendjemanden weitergegeben werden.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung.

### **Karte A Ethnizität**

*Können Sie bitte diese Karte lesen und mir sagen, welcher Gruppe Sie zugehören?*

deutscher Herkunft  
türkischer / kurdischer Herkunft  
osteuropäischer Herkunft  
westeuropäischer Herkunft  
anderer Herkunft

### **Karte B Qualifikationen**

*Schauen Sie bitte auf diese Liste und erzählen Sie mir, über welches höchstes Bildungsniveau Sie verfügen:*

Schulabschluß Oberschule  
Berufsausbildung  
Pflegeausbildung  
pädagogische Ausbildung  
Fachhochschulabschluß  
Hochschulabschluß  
andere (bitte angeben)

### **Karte C Familienstand**

*Bitte schauen Sie auf diese Karte, und sagen Sie, was auf Sie momentan zutrifft:*

- a) Verheiratet
- b) Geschieden
- c) Getrennt
- d) Verwitwet
- e) Single -(bisher noch) nicht verheiratet

**Karte D: Gegenwärtiger Beschäftigungsstatus**

*Bitte schauen Sie auf diese Karte und sagen mir, was auf die anderen erwachsenen Familienangehörigen in in ihrem Haushalt zutrifft:*

Selbständiger  
Vollzeit-beschäftigt  
Teilzeit-beschäftigt  
Arbeitslos  
Verrentet  
Mutterschutz-Urlaub  
Hausfrau / Hausmann  
Vollzeit-Student oder -Schüler  
Versehrt oder behindert  
In einer ABM oder Umschulung  
Andere - bitte angeben

**Karte E**

*Bitte benennen Sie mir die Hauptgründe, diese Arbeit ergriffen zu haben!*

Weil ich dafür ausgebildet bin  
Weil es am besten auf meine familiären Verpflichtungen abgestimmt ist  
Weil es die einzige Arbeit war, die ich finden konnte  
Ich wollte außer Haus arbeiten  
Ich wollte unbedingt dieser Art Arbeit nachgehen  
Ich wollte unbedingt in dieser Organisation / Firma arbeiten  
Weil ich wußte, daß es hier Arbeit gab  
Ich wollte einer eigenen Arbeit nachgehen  
Andere Gründe - bitte angeben

### **Karte F**

*Sagen Sie mir doch bitte noch, welche Feststellung über ihre Stellung in der Familie am ehesten zutrifft*

*-- Haushaltsarbeit wie Kochen, Saubermachen und Einkaufen?*

*-- Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen (ältere oder behinderte Familienmitglieder)?*

- a) Jeder übernimmt den gleichen Anteil der Arbeit
- b) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber unterstützt
- c) Ich nehme die meisten dieser Aufgaben wahr, werde aber gelegentlich unterstützt
- d) Ich mache alles
- e) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben
- f) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe gelegentlich
- g) Jemand anders übernimmt diese Aufgaben, aber ich helfe regelmäßig

BITTE NUR EINE OPTION ANKREUZEN

### **Karte G**

*Sagen Sie mir bitte, welche Art von Kinderbetreuung bei Ihnen z.Z. üblich ist:*

- a) Unbezahlte Kinderbetreuung
- b) Bezahlte Kinderbetreuung
- c) Gegenseitige Aushilfe
- d) Tagesmutter
- e) Hort / Schülerladen
- f) Au pair oder andere Hilfe
- g) Babysitters
- h) Andere - bitte angeben

**EF/00/117/DE**