



DGB

DGB-Reformkonzept

Arbeitsplatz

Privathaushalt

Gute Arbeit ist möglich

Arbeitsplatz Privathaushalt – Rahmenbedingungen für Gute Arbeit sind überfällig

In Privathaushalten können gute Arbeitsplätze entstehen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Durch eine Reform der öffentlichen Förderpraxis der Arbeit in Privathaushalten können Schätzungen zufolge mehrere hunderttausend sozialversicherte Arbeitsplätze mit Perspektive geschaffen werden.

Bislang prekär statt regulär

Die meisten Arbeitsverhältnisse in privaten Haushalten sind prekär. Die soziale Absicherung ist gering und die monatlichen Einkommen befinden sich – auch bedingt durch die geringen Arbeitszeiten – meist im nicht existenzsichernden Bereich. Der Anteil der Schwarzarbeit ist hoch und liegt nach Schätzungen bei bis zu 90 Prozent.

Obwohl aktuelle Untersuchungen davon ausgehen, dass etwa 3,6 Millionen Haushalte – zumindest zeitweise – eine Haushaltshilfe beschäftigen, sind nur rund 47.000 Haushaltshilfen sozialversichert eingestellt. Etwa weitere 20.000 Haushaltshilfen arbeiten offiziell selbständig und rund 300.000 Haushaltshilfen sind in der Minijob-Zentrale angemeldet. Von den Haushaltshilfen auf Minijobbasis sind nur 14 Prozent voll in die Rentenversicherung einbezogen.

Die Zahl der Haushaltshilfen in Minijobs ist zwar in den letzten Jahren angestiegen, aber nur auf einem geringen Niveau. Dabei ist die Minijobregelung, die in Privathaushalten zur Legalisierung der Arbeit führen sollte, eher Teil des

Problems als Teil der Lösung. Die ursprüngliche Absicht, durch die Minijobs eine Legalisierung und Brückenfunktion in sozialversicherte Arbeit zu erreichen, ist gescheitert. Die Minijobregelung und die besondere Ausgestaltung in Privathaushalten stellen Fehlanreize dar, die Gute Arbeit verhindern und Schwarzarbeit begünstigen. Solange die Minijobregelung besteht, ist der Weg für eine sinnvolle Regulierung der Arbeit in Privathaushalten zusätzlich erschwert.

Der DGB fordert deshalb, die Minijobregelung insgesamt zu reformieren.¹ Ziel muss sein, ausschließlich Arbeit zu fördern, die eine eigenständige soziale Absicherung ermöglicht. Minijobs sollen voll in die Systeme der sozialen Sicherung einbezogen werden. Und es muss mehr für die tatsächliche Gleichbehandlung bei der Entlohnung und den anderen Arbeitsbedingungen getan werden. Rahmenbedingungen für Gute Arbeit sind längst überfällig – auch in Privathaushalten.

¹ Für die Privatwirtschaft hat der DGB Lösungsvorschläge vorgelegt; siehe DGB-Reformkonzept Minijob unter www.dgb.de/minijob.

Was will der DGB?

Beschäftigte in Privathaushalten brauchen sichere Einkommen mit sozialer Absicherung und Perspektiven auf Weiterbildung und berufliche Mobilität. Sie dürfen bei den ihnen zustehenden Arbeitnehmerrechten nicht länger diskriminiert werden.

Deutschland hat sich mit der Ratifizierung des Abkommens 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtet, Beschäftigung in Privathaushalten so zu regulieren, dass Gute Arbeit entsteht. Dies darf nicht nur ein Lippenbekenntnis sein, sondern muss praktische Konsequenzen haben.

Für die Privathaushalte müssen Anreize für legale Arbeit gesetzt werden, indem sie von bürokratischen Aufwendungen entlastet werden.

Deshalb fordert der DGB:

► **Zielgenaue Förderung der Arbeit in Privathaushalten**

Die Förderung der Arbeit in Privathaushalten muss zielgenau ausgestaltet werden. Grundsätzlich soll von einer Förderung der Auftraggeber/innen zu einer Förderung der Auftragnehmer/innen umgestellt werden. Das erhöht die Anreize für die Schaffung guter Arbeitsplätze. Dabei sind verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden:

Arbeit über Dienstleister:

Bevorzugt soll die Arbeit in Privathaushalten über Agenturen als Dienstleister gebündelt werden. Ein Dienstleister kann ein privates Unternehmen sein, aber auch ein Träger eines Wohlfahrtsverbandes oder eine Agentur im Rahmen gemeindenaher Dienste (z. B. im Rahmen der Mehrgenerationenhäuser). Dieses Modell fördert am ehesten gute Arbeitsbedingungen sowie existenzsichernde Beschäftigung und sollte entsprechend gefördert werden.

Die Idee ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten vollständig (d.h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) aus Steuermitteln erstattet werden. Gefördert wird ausschließlich sozialversicherte Beschäftigung. Die Förderung ist an die Voraussetzung gebunden, dass die Dienstleister zertifiziert sind und sie – ähnlich wie Leiharbeitsunternehmen – staatlich und durch Beiräte der Tarifvertragsparteien überwacht werden. Gegenstand der Zertifizierung ist eine tarifliche Bezahlung nach einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag und die Einhaltung der Standards des Arbeits- und Arbeitsschutzrechtes durch den Arbeitgeber.

Haushalt als Arbeitgeber:

Sofern der Haushalt selbst Arbeitgeber ist und keine Dienstleistungsagentur beauftragen möchte, muss auch hier die Beschäftigung unabhängig von der Arbeitszeit vollständig sozialversichert sein. In diesem Fall soll die Arbeit durch die Übernahme der vollständigen Beiträge zur Rentenversicherung (d.h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) gefördert werden.

Gleichzeitig soll die heutige Minijobzentrale zu einem Dienstleister für private Haushalte weiterentwickelt werden, die in einem einfachen Verfahren die

Abrechnung für den Privathaushalt übernimmt und die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abrechnet. So können die Arbeitskräfte unbürokratisch in mehreren Haushalten arbeiten und dadurch höhere Einkommen erzielen und höhere Rentenansprüche erwerben.

Soloselbstständige als Auftragnehmer/innen:

Es besteht zudem die Möglichkeit, dass Haushalte Verträge mit Selbstständigen abschließen. Auch diese Personen brauchen eine soziale Absicherung. Deswegen sollen in diesem Fall die Beiträge zur Rentenversicherung erstattet werden, wenn nachgewiesen wird, dass die Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

Live-in-Arbeitsverhältnisse:

Darüber hinaus gibt es Beschäftigte, die in den Haushalten wohnen und überwiegend pflegebedürftige Personen unterstützen, oft rund um die Uhr. Die sogenannten Live-in-Arbeitsverhältnisse zeichnen sich durch prekäre, zumeist als selbstständig deklarierte Arbeit aus. Oftmals stehen dubiose Vermittlungsagenturen hinter diesen Arbeitsverhältnissen. Der hier entstandene Arbeitsmarkt ist Ausdruck von Defiziten im Pflegesystem. Weil das Pflegesystem keine adäquate Antwort für eine häusliche Betreuung liefert, sind Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten entstanden, die nicht reguliert sind und sich einer staatlichen Kontrolle hinsichtlich Qualität, Arbeitsschutzstandards und Entlohnung entziehen. Vor allem Frauen aus Osteuropa verrichten diese wichtigen Aufgaben zu prekären Bedingungen. Auch Live-in-Arbeitsverhältnisse sollen unter den Vorschlägen 1 bis 3 in sozial abgesicherte Arbeit überführt werden.

Zudem bedarf es weitergehender Regelungen

- zur Durchsetzung von Arbeitsrecht und -schutz insbesondere bei der Einbeziehung von Live-in-Arbeitsverhältnissen in das deutsche Arbeitszeitgesetz,
- für ausreichend Unterstützung der häuslichen Pflege z. B. durch zertifizierte, niedrigschwellige Betreuungs- und Entlastungsleistungen,
- zur Zertifizierung und öffentlichen Überwachung der Vermittlungsagenturen, damit vorgegebene Qualitätsstandards eingehalten werden und
- zum Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten für Privathaushalte und Beschäftigte zu Arbeitsbedingungen, Vertragsgestaltung und zum Arbeitsrecht; dies auch schon für die Beschäftigten im Herkunftsland.

► **Tarifverträge stärken**

Auch Beschäftigte in Privathaushalten brauchen starke Tarifverträge. Zuständig hierfür sind die jeweiligen Gewerkschaften. Der DGB unterstützt die Forderung nach Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen der Gewerkschaften für ihren Zuständigkeitsbereich.

► **Berufliche Mobilität durch Weiterbildung stärken**

Beschäftigung in Privathaushalten darf nicht in die berufliche Sackgasse führen. Wenn die Beschäftigten den Wunsch haben, in anderen Tätigkeiten oder in ihrem einst erlernten Beruf zu arbeiten, muss dies durch gezielte Weiterbildung gefördert werden. Gleichzeitig müssen Weiterbildungsangebote im Bereich der haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt werden. So kann berufliche Mobilität gefördert werden.

Besonderheiten von Arbeit in Privathaushalten

Haushaltshilfen leisten einen bedeutenden Beitrag für die Verbesserung der Erwerbschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere mit Familienpflichten, für mehr Möglichkeiten zur Betreuung von älteren Menschen, von Kindern und von Menschen mit Behinderungen. Zugleich ist ihre Arbeit unterbewertet. Die Rahmenbedingungen fördern prekäre Beschäftigung und Diskriminierung bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Meist sind es Frauen, oftmals mit Migrationshintergrund, die in Privathaushalten arbeiten.

Der Arbeitsplatz Privathaushalt wird derzeit weitgehend von der Politik ignoriert. Alles was im Privathaushalt geschieht, wird von der staatlichen Arbeitsmarktpolitik eher der Sphäre des Privaten zugerechnet, in die sich der Staat nicht einzumischen habe. Diese Ansicht ist nicht akzeptabel.

Zugleich weisen die Rahmenbedingungen in Privathaushalten einige Besonderheiten auf:

- Die Löhne bzw. Rechnungen von Dienstleistungsanbietern müssen aus versteuerten Einkommen der Auftraggeber gezahlt werden, so dass für den Privathaushalt – anders als bei anderen Arbeitgebern – kaum finanzielle Anreize bestehen, die Arbeit zu legalisieren bzw. die Dienstleistungen legal zu beziehen. Steuerliche Absetzungsmöglichkeiten bestehen nur in begrenztem Umfang und sind weder zielgenau noch ausreichend, um legale Arbeit zu fördern. Von steuerlichen Vergünstigungen profitieren eher Haushalte mit höheren Einkommen.

- In der Regel fallen in den einzelnen Haushalten nur wenige Arbeitsstunden in der Woche an. Für die Beschäftigten ist es deswegen sinnvoll, Arbeit zu bündeln, um so höhere Einkommen zu erzielen.
- Die privaten Haushalte sind häufig mit der Bürokratie, die für die Abrechnung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist, überfordert. Zusätzliche Hürden ergeben sich, wenn die Beschäftigten mehrere Arbeitgeber gleichzeitig haben.
- Eine Besonderheit sind ‚Live-in Arbeitsverhältnisse‘. Hier geht es um haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen, die im Haushalt älterer Menschen rund um die Uhr erbracht werden. In diesem Fall geht es nicht um die Bündelung von Arbeitsverhältnissen, sondern um die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Regelungen, den Schutz der Beschäftigten vor Ausbeutung und die Sicherung von Einkommen.

Die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen in Privathaushalten muss so umgestellt werden, dass Gute Arbeit entsteht und die Beschäftigten sozial abgesichert sind. Durch die Bündelung stundenweiser Arbeitsverhältnisse müssen angemessene Einkommen erzielt werden, und es sind vor allem hinsichtlich der Live-in-Arbeitsverhältnisse die Arbeitsschutzrechte durchzusetzen. Insgesamt müssen alle Beschäftigten in Privathaushalten hinsichtlich der Durchsetzung ihrer rechtlichen Ansprüche gestärkt werden. Das gilt unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus. Hierauf muss die staatliche Förderung ausgerichtet werden.

Mit diesem Reformkonzept hat der DGB einen Diskussionsvorschlag vorgelegt. Neue Wege sind möglich – jetzt müssen wir uns entscheiden.



Gute Gründe für neue Wege

Der vorgeschlagene Umbau des Fördersystems ist darauf gerichtet, reguläre Arbeit in Privathaushalten zu fördern und die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. So können bei Unternehmen und anderen Dienstleistern, in Privathaushalten sowie bei Selbstständigen vollwertige Dienstleistungsarbeitsplätze entstehen und Schwarzarbeit zurückgedrängt werden. Die Bürokratie wird deutlich reduziert, gleichzeitig wird ein sinnvolles System geschaffen, um mehrere Arbeitsverhältnisse nebeneinander abzurechnen und Arbeit zu bündeln.

Ein Blick in andere europäische Länder wie zum Beispiel Belgien oder Frankreich zeigt: Die Entstehung mehrerer hunderttausend sozialversicherter Arbeitsplätze in Privathaushalten durch eine gezielte Gesetzgebung und finanzielle Förderung ist möglich.

Durch diese Neustrukturierung würde Deutschland aktiv die Verpflichtungen aus der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 189 (Gute Arbeit für Hausangestellte) umsetzen. Das Abkommen verpflichtet Deutschland, nicht nur einen Rechtsrahmen bereitzustellen, der Hausangestellte anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichstellt, sondern – gemäß den Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse – diese Gesetze auch durchzusetzen.

Außerdem hat Deutschland sich im Rahmen der ILO dazu bekannt, den Übergang von informeller Arbeit in reguläre Arbeit aktiv zu fördern (ILO-Empfehlung 204). Diese Vorschläge setzen die Forderungen sowohl des ILO-Übereinkommens 189 als auch der ILO-Empfehlung 204 konkret um.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich:

Annelie Buntenbach

Redaktion:

Sabrina Klaus-Schellert

E-Mail-Kontakt:

ais@dgb.de

Fotos:

S. 1 und 10 Colourbox

Satz und Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand:

Dezember 2016

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über den DGB-Online-Bestellservice:

Link: www.dgb-bestellservice.de