# Arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen

Von der Pädagogischen Hochschule Freiburg zur Erlangung des Grades

einer Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

genehmigte Dissertation von

Laura Geiger

aus Essen

| | |
|---|---|
| Promotionsfach: | Public Health |
| Erstgutachterin: | Prof. Dr. Eva Maria Bitzer |
| Zweitgutachterin: | Prof. Dr. Gudrun Faller |
| Tag der mündlichen Prüfung: | 09.02.2024 |

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0). Details zur Lizenz unter http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

DOI: https://doi.org/10.60530/opus-3237

Zitiervorschlag: Geiger, Laura (2024). Arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. Dissertation. Freiburg im Breisgau: Pädagogische Hochschule Freiburg.

# Inhalt

**Abbildungsverzeichnis** ..... **1**

**Tabellenverzeichnis** ..... **2**

**Abkürzungsverzeichnis** ..... **4**

**Zusammenfassung** ..... **7**

**Abstract** ..... **8**

**1 Einleitung** ..... **9**

**2 Zielstellung, Erkenntnisinteresse und Aufbau der Arbeit** ..... **12**

**3 Haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland** ..... **16**

3.1 Haushaltsnahe Dienstleistungen – Begriffsbestimmung und Abgrenzung ..... 16
3.1.1 Begriffsbestimmung „haushaltnahe Dienstleistung“ ..... 17
3.1.2 Voraussetzungen für die Tätigkeit als Haushaltshilfe ..... 19
3.1.3 Abgrenzung von hauswirtschaftlichen gegenüber pflegerischen Tätigkeiten ..... 20

3.2 Zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors ..... 21

3.3 Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten ..... 22
3.3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ..... 23
3.3.2 Nicht rechtskonforme Beschäftigung ..... 25
3.3.3 Demografische Merkmale der Beschäftigten ..... 28

3.4 Haushaltsnahe Dienstleistungen als wachsender Wirtschaftszweig ..... 31
3.4.1 Demografische Entwicklung der Bevölkerung ..... 31
3.4.2 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland ..... 34
3.4.3 Wandel der Arbeit ..... 37

3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen und soziale Absicherung von Haushaltshilfen ..... 41
3.5.1 Rechtliche Rahmenbedingungen ..... 41
3.5.2 Soziale Absicherung ..... 46

3.6 Arbeitsmigration von Haushaltshilfen und Pflegekräften ..... 47

**4 Gesundheit, Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen** ..... **50**

4.1 Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in Deutschland – zur Bedeutung psychischer Störungen und Erkrankungen ..... 50

4.2 Psychische und psychosoziale arbeitsbezogene Belastungen bei Beschäftigten im personenbezogenen Dienstleistungs- und im Reinigungsgewerbe ..... 53

4.3 Physische arbeitsbezogene Belastungen bei Beschäftigten im Reinigungsgewerbe ..... 56

4.4 (Arbeits)unfälle in Privathaushalten ..... 58

**5 Beschäftigte in Privathaushalten im Public Health-Kontext** ..... **60**

5.1 Wesentliche Merkmale der Public Health-Forschung ..... 60

5.2 Der Arbeitsplatz als Setting für Prävention und Gesundheitsförderung ..... 61

5.3 Der Begriff „Gesundheit“ ..... 62

5.4 Zwischenresümee: Beschäftigte in Privathaushalten als relevante Gruppe in der Public Health-Forschung ... 65

5.5 Schlussfolgerungen für die empirische Studie vor dem Hintergrund des Forschungsdesiderats ... 67

**6 Studiendesign der durchgeführten Untersuchung ... 68**

**7 Interviewstudie: Annäherung an das Forschungsfeld der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen ... 72**

7.1 Forschungsfragen der Interviewstudie ... 72

7.2 Sampling ... 73

7.3 Feldzugang und Datenerhebungsphase ... 74

7.4 Konzeption des Interviewleitfadens ... 75

7.5 Auswertungsmethodik ... 77

7.6 Datenschutz und Ethikaspekte im Rahmen der qualitativen Untersuchung ... 82

7.7 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung ... 82
7.7.1 Soziodemografie und Fallbeschreibungen ... 82
7.7.2 Charakterisierung der Beschäftigungsverhältnisse ... 91
7.7.3 Psychische und psychosoziale Belastungen ... 97
7.7.4 Motivation für die Tätigkeit als Haushaltshilfe ... 107
7.7.5 Wertschätzung und Anerkennung ... 109
7.7.6 Physische Belastungen und Gesundheit ... 111
7.7.7 Nicht rechtskonforme Beschäftigung ... 112

7.8 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Untersuchung ... 115

7.9 Limitationen der durchgeführten Interviewstudie ... 119

**8 Quantitative Studie: Arbeitsanforderungen und Ressourcen als Prädiktoren für Erschöpfung und Motivation bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen ... 121**

8.1 Belastung und Beanspruchung, Stress und Stressoren ... 122

8.2 Ressourcen ... 125

8.3 Modelle der Entstehung von Stress ... 126
8.3.1 Das Job Demands-Control Modell (DCM) ... 126
8.3.2 Das Effort-Reward-Imbalance Modell (ERIM) ... 127
8.3.3 Das Job Demands-Resources Modell (JD-R-Modell) im Fokus ... 128

8.4 Forschungsfrage und zugrundeliegende Hypothesen im Rahmen der quantitativen Untersuchung ... 130

8.5 Entwicklung eines Fragebogens zur Erhebung von Arbeitsbedingungen, Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen ... 133

8.6 Entscheidung für eine Onlinebefragung ... 136

8.7 Datenschutz und Ethikaspekte im Rahmen der quantitativen Untersuchung ... 137

8.8 Stichprobe und Feldzugang ... 137

8.9 Auswertungsmethodik ... 138

8.10 Psychometrie ... 141

**9 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung ..... 147**

9.1 Soziodemografie – Stichprobenbeschreibung ..... 147

9.2 Deskriptive Auswertungen ..... 153
9.2.1 Angaben zur aktuellen Tätigkeit ..... 153
9.2.2 Angaben zu arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen ..... 157
9.2.3 Angaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ..... 158
9.2.4 Arbeitsbezogene Anforderungen ..... 160
9.2.5 Arbeitsbezogene und personale Ressourcen ..... 163
9.2.6 Auswirkungen ..... 165
9.2.7 Zusammenhänge in den Bereichen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen untereinander sowie mit dem Alter ..... 167
9.2.8 Zusammenhang einzelner Tätigkeiten mit Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen ..... 170

9.3 Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Erschöpfung ..... 173
9.3.1 Arbeitsanforderungen und Personal Burnout ..... 174
9.3.2 Arbeitsanforderungen und Allgemeiner Gesundheitszustand ..... 176
9.3.3 Arbeitsanforderungen und Psychosomatische Beschwerden ..... 178

9.4 Einfluss von Ressourcen auf die Motivation ..... 181

9.5 Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Studie und Beantwortung der Forschungsfrage ..... 184

9.6 Limitationen der durchgeführten quantitativen Untersuchung ..... 187

**10 Diskussion und Gegenüberstellung der Ergebnisse beider Studien ..... 189**

10.1 Die typische Haushaltshilfe? ..... 189

10.2 Formale Rahmenbedingungen und die Bedeutung von Arbeits- und Gesundheitsschutz ..... 190

10.3 Fehlende Anerkennung und Wertschätzung als Kristallisationspunkt ..... 191

10.4 Die Prognose von Erschöpfung und Motivation – ein arbeitswissenschaftliches Modell als Schablone? ..... 192

**11 Implikationen für die Praxis und Forschungsausblick ..... 194**

11.1 Förderung rechtskonformer Beschäftigung ..... 194

11.2 Nicht rechtskonforme Beschäftigung als eigenständige Quelle von Belastung 196

11.3 Stärkung der (Verhandlungs-)Position von Beschäftigten in Privathaushalten 197

11.4 Ansätze für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in Privathaushalten ..... 199

11.5 Forschungsausblick ..... 200

**Literaturverzeichnis ..... 202**

**Anhang ..... 228**

Anhang A: Einverständniserklärung Interviews ..... 229

Anhang B: Informationsblatt Interviews ..... 231

Anhang C: Interviewleitfaden ..... 232

Anhang D: Thematische Charts Framework Analyse ..... 236

Anhang E: Anschreiben Onlinebefragung ..... 283
Anhang F: Fragebogen Onlinebefragung ..... 285
Anhang G: Regressionsanalysen – Prüfung der Modellvoraussetzungen ..... 296

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Anzahl der angemeldeten Beschäftigten mit einem oder mehreren Minijobs im Privathaushalt 2004-2020 ..... 24
Abb. 2: Haushaltshilfen nach Beschäftigungsstatus 2015 ..... 25
Abb. 3: Gründe von Auftraggeber*innen für die nicht rechtskonforme Beschäftigung einer Haushaltshilfe ..... 26
Abb. 4: Beschäftigte in Privathaushalten nach Geschlecht und Alter im ersten Quartal 2021 ..... 28
Abb. 5: Gesundheit als gelungene Bewältigung innerer und äußerer Anforderungen ..... 64
Abb. 6: Arbeitsschritte der Framework Analyse ..... 78
Abb. 7: Das Arbeitssystem nach TRBS1151, Ziffer 2 ..... 122
Abb. 8: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept ..... 124
Abb. 9: Struktur des Job Demands-Ressources-Modell nach Demerouti & Nachreiner. 129
Abb. 10: Darstellung der forschungsleitenden Annahmen auf Basis theoretischer Vorüberlegungen ..... 132
Abb. 11: Darstellung der forschungsleitenden Annahmen nach Durchführung der Reliabilitätsanalyse ..... 146
Abb. 12: Familienstand der Befragten (Mehrfachnennungen möglich), n=229, Angaben in Prozent ..... 149
Abb. 13: Schulbildung der Befragten, n=229, Angaben in Prozent ..... 149
Abb. 14: Berufsbildung der Befragten, n=229, Angaben in Prozent ..... 150
Abb. 15: Angaben zu arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen, n=229 ..... 157
Abb. 16: Vereinbarungen mit Auftraggeber*innen, n=229 ..... 158
Abb. 17: Einfluss von Arbeitsanforderungen und Ressourcen auf Indikatoren für Erschöpfung ..... 181
Abb. 18: Einfluss von Ressourcen und Arbeitsanforderungen auf den Indikator für Motivation ..... 183

# Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Entwicklung der Wirtschaftsbereiche 1970-2020 ..... 22
Tab. 2: Nicht rechtskonforme Beschäftigung nach beruflichem Status, 2011, Bevölkerung ab 18 Jahren ..... 27
Tab. 3: Angemeldete über 65-jährige Beschäftigte mit Minijob im Privathaushalt von 2004-2020 ..... 29
Tab. 4: Inhaltsbereiche des Interviewleitfadens ..... 77
Tab. 5: Auszug aus einem thematischen Chart im Rahmen der durchgeführten Framework Analyse ..... 79
Tab. 6: Fallübersicht der Interviewpersonen im Bereich der rechtskonformen Beschäftigung (Sample A) ..... 83
Tab. 7: Fallübersicht der Interviewpersonen im Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung (Sample B) ..... 84
Tab. 8: Kurzzusammenfassungen der Fälle aus Sample A und B ..... 88
Tab. 9: Anzahl der Items und eingesetzte Skalen im Fragebogen ..... 135
Tab. 10: Reliabilitätsanalyse für die im Fragebogen eingesetzten Skalen ..... 141
Tab. 11: Korrigierte Item-Skala-Korrelation ($r_{it,\ corr}$) der Einzelitems der Skalen aus den Bereichen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen ..... 143
Tab. 12: Häufigkeitsverteilungen soziodemografischer Merkmale Geschlecht und Alter (n=229) ..... 148
Tab. 13: Herkunft der Befragten und Häufigkeitsverteilung andere Herkunftsländer als Deutschland ..... 151
Tab. 14: Vergleich soziodemografischer Charakteristika in der finalen Stichprobe und in der Vergleichsstichprobe (nicht ausgewählte Fälle) ..... 152
Tab. 15: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zur aktuellen Tätigkeit ..... 154
Tab. 16: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zur Motivation für eine Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (Mehrfachnennungen möglich), n=229 ..... 156
Tab. 17: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zu Auftraggeber*innenfürsorge* ..... 159
Tab. 18: Angaben zu erlittenen Unfällen der Haushaltshilfen nach Altersgruppe in absoluten Zahlen, n=229 ..... 160
Tab. 19: Deskriptive Statistiken der Skalen aus dem Bereich Anforderungen ..... 161
Tab. 20: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudie (Bereich Anforderungen) ..... 162
Tab. 21: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zu Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit 163
Tab. 22: Deskriptive Statistik der Skalen aus dem Bereich arbeitsbezogene und personale Ressourcen ..... 164
Tab. 23: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudien (Bereich Ressourcen) ..... 165
Tab. 24: Deskriptive Statistik der Auswirkungen ..... 166
Tab. 25: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudien (Bereich Auswirkungen) ..... 166
Tab. 26: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand, n=229 ..... 167
Tab. 27: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Anforderungen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229 ..... 168
Tab. 28: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Ressourcen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229 ..... 169
Tab. 29: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Auswirkungen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229 ..... 170

Tab. 30: Signifikante Korrelationen zwischen Anforderungen, Ressourcen und einzelnen Tätigkeiten ..... 172
Tab. 31: Signifikante Korrelationen zwischen einzelnen Tätigkeiten und Auswirkungen in Form von Erschöpfung und Engagement ..... 173
Tab. 32: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Personal Burnout) ..... 174
Tab. 33: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Personal Burnout) ..... 175
Tab. 34: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Personal Burnout) ..... 176
Tab. 35: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand) ..... 177
Tab. 36: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand) ..... 177
Tab. 37: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand) ..... 178
Tab. 38: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext) ..... 179
Tab. 39: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext) ..... 179
Tab. 40: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext) ..... 180
Tab. 41: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Arbeitsengagement) ..... 182
Tab. 42: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Arbeitsengagement) ..... 182
Tab. 43: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Engagement) ..... 183

# Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| Abb. | Abbildung |
| Abschn. | Abschnitt |
| AOK | Allgemeine Ortskrankenkassen |
| ArbSchG | Arbeitsschutzgesetz |
| ArbZG | Arbeitszeitgesetz |
| BA | Bundesagentur für Arbeit |
| BAuA | Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin |
| BayLaH | Bayerischer Landesausschuss für Hauswirtschaft e.V. |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| COPSOQ | Copenhagen Psychosocial Questionnaire |
| BGW | Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege |
| BIBB | Bundesinstitut für Berufsbildung |
| BKK | Betriebskrankenkassen |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| BMG | Bundesministerium für Gesundheit |
| CDU | Christlich Demokratische Union |
| CSU | Christlich-Soziale Union |
| DAK | Deutsche Angestellten Krankenkassen |
| DCM | Demands-Control Modell |
| Destatis | Statistisches Bundesamt |
| DGB | Deutscher Gewerkschaftsbund |
| DGUV | Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung |
| DHWiR | Deutscher Hauswirtschaftsrat |
| ERIM | Effort-Reward-Imbalance-Modell |
| FDP | Freie Demokratische Partei |
| GBE | Gesundheitsberichtserstattung des Bundes |
| GDA | Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie |
| GG | Grundgesetz |
| GKV | Gesetzliche Krankenversicherung |
| IAB | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung |
| ICD | International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems |
| ICAWS | Interpersonal Conflict at Work Scale |
| IFAK e. V. | Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe - Migrationsarbeit |
| ILO | International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation |
| IP | Interviewperson |
| JD-R-Modell | Job-Demands-Ressources Modell |
| Kap. | Kapitel |
| KldB 2010 | Klassifikation der Berufe 2010 |
| NGG | Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten |
| psyGa | Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz |
| SchwarzArbG | Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz |

| | |
|---|---|
| SCI | Stress- und Coping-Inventar |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| SOEP | Sozioökonomisches Panel |
| SPD | Sozialdemokratische Partei Deutschlands |
| Tab. | Tabelle |
| TK | Techniker Krankenkasse |
| UK NRW | Unfallkasse NRW |
| Ver.di | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft |
| WHO | World Health Organization / Weltgesundheitsorganisation |
| WSI | Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut |

Das Dissertationsvorhaben entstand im Zusammenhang mit dem BMBF-geförderten Forschungsprojekt „Gekonnt hanDeln“ (Gesund und kompetent in haushaltsnahen Dienstleistungen), welches zwischen 2019-2024 an der Hochschule für Gesundheit in Bochum, unter Beteiligung der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Minijob-Zentrale der Knappschaft Bahn-See, sowie der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde.

# Zusammenfassung

Die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen und damit einhergehende Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen sind ein wissenschaftlich kaum untersuchtes Feld. Über die Beschäftigtengruppe, ihre soziodemografischen Merkmale und ihre Motivation ist wenig bekannt, ebenso wenig darüber, unter welchen Bedingungen Haushaltshilfen in Privathaushalten arbeiten. Im Rahmen eines empirischen Vorgehens wurden die genannten Desiderate im Rahmen dieser Arbeit untersucht. Im ersten Schritt wurden Interviews mit rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen (n=17) geführt und mithilfe der Framework Analyse ausgewertet. Im zweiten Schritt wurde eine quantitative Onlinebefragung unter rechtskonform Beschäftigten durchgeführt (n=229), welche deskriptiv und inferenzstatistisch ausgewertet wurde.

Die Erhebungen brachten übereinstimmend zum Vorschein, dass die Beschäftigten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen durchschnittlich höheren Alters sind und in der Regel weiblich, ihre Lebenslagen, Biographien und Bildungshintergründe sind dagegen heterogen und lassen nur schwerlich von der „typischen“ Haushaltshilfe sprechen. Ferner zeigte sich in den Leitfadeninterviews, dass finanzielle Aspekte, Flexibilität in der Arbeits(zeit)gestaltung und Sinnhaftigkeit bedeutsame Motivatoren für die Aufnahme einer solchen Tätigkeit sind. Als Belastungsfaktoren ließen sich vor allem Alleinarbeit, der Umgang mit fremdem Eigentum und die damit einhergehende Verantwortung, sowie fehlende Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit von Haushaltshilfen identifizieren. Erkennbar wurde zudem das unbedingte Bestreben, das von den Auftraggeber*innen entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen. Die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung konnten einige der in den Interviews identifizierten Faktoren bestätigen und lieferten weiterführend Erkenntnisse zu den Wirkungszusammenhängen von arbeitsbezogener Belastung und Erschöpfung einerseits, und Ressourcen und Engagement der Beschäftigten andererseits. Die Untersuchung, welche in ihrer theoretischen Konstruktion auf dem Job-Demands-Ressources Modell fußt, zeigte, dass nicht allein das Ausmaß an Belastung für das Ausmaß an Erschöpfung verantwortlich ist, sondern Ressourcen ebenfalls eine bedeutsame Rolle dabei einnehmen. Analog dazu war festzustellen, dass auch hinsichtlich der Prognose von arbeitsbezogenem Engagement nicht nur die Ressourcenausstattung, sondern auch das Ausmaß an Belastung von Bedeutung ist. Ferner zeigte sich übereinstimmend in beiden Erhebungen, dass die Beachtung formaler Rahmenbedingungen sowie die Sicherstellung der Anforderungen zugunsten von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Auftraggeber*innen in höchst unterschiedlichem Maße praktiziert werden. Deutlich wurde, dass die konkrete Arbeitssituation von Haushaltshilfen in hohem Maße vom jeweiligen Auftraggeber*innenhaushalt abhängt.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen lassen sich vielfältige Anforderungen an bzw. Herausforderungen für institutionelle und politische Akteure, aber auch Auftraggeber*innen von Haushaltshilfen ableiten. Als bedeutsamster Faktor erscheint dabei die generelle Aufwertung und Wertschätzung der Tätigkeit von Haushaltshilfen.

# Abstract

Employment in household-related services and the associated stresses, resources and strains are a field that has hardly been studied scientifically. Little is known about the group of employees, their sociodemographic characteristics and their motivation, nor about the conditions under which domestic helpers work in private households. Within the framework of an empirical approach, the aforementioned desiderata were investigated in this thesis. In the first step, interviews with legally compliant and not legally compliant employees in household-related services (n=17) were conducted and analyzed using framework analysis. In the second step, a quantitative online survey was conducted among legally compliant employees (n=229), which was evaluated descriptively and with an inferential statistical analysis.

The surveys consistently showed that employees in the field of household-related services are on average higher age and usually female, their life situations, biographies and educational backgrounds, on the other hand, are heterogeneous and make it difficult to speak of the "typical" household helper. Furthermore, the guideline interviews showed that financial aspects, flexibility in the organization of work (time) and meaningfulness are significant motivators for taking up such an employment. The main stress factors identified were working alone, dealing with other people's property and the responsibility this involves, and the lack of appreciation and respect for the work of domestic helpers. In addition, the absolute ambition not to disappoint the trust placed in them by their clients became apparent. The results of the quantitative data collection were able to confirm some of the factors identified in the interviews and provided further insights into the interrelationships between work-related stress and exhaustion on the one hand and resources and commitment of the employees on the other hand. The study, which is theoretically based on the Job-Demands-Ressources model, showed that not only the degree of stress is responsible for the degree of exhaustion, but that resources also play an important role. Analogously, it was found that not only the resource endowment but also the degree of stress is important with regard to the prediction of work-related engagement. Furthermore, both surveys consistently showed that the observance of formal framework conditions and the safeguarding of requirements for the benefit of safety and health at work are practiced by clients to a very different extent. It became clear that the specific work situation of domestic helpers depends to a large extent on the individual client household.

Based on the findings, a variety of requirements and challenges can be identified for institutional and political actors, but also for clients of domestic helpers. The most important factor seems to be the general appreciation of the work of domestic helpers.

# 1 Einleitung

Seit Jahrhunderten verdienen Menschen ihr Einkommen durch die Arbeit in den Haushalten anderer Personen (Böning, 2015). Das Konzept ist kein neues, wenngleich sich die konkrete Ausgestaltung der Unterstützung durch dritte Personen in Privathaushalten im Laufe der Zeit gewandelt hat. Die Beschäftigung von Haushaltshilfen in Privathaushalten erfreut sich in den letzten Jahrzehnten zunehmender Beliebtheit. Die Zahl der gemeldeten Minijobber*innen in deutschen Privathaushalten steigt: Während die Zahl der Meldungen im Jahr 2004 noch circa 100.000 betrug, waren im Jahr 2022 knapp 280.000 Personen bei der dafür zuständigen Minijob-Zentrale gemeldet (Knappschaft Bahn-See, 2022). Schätzungen gehen davon aus, dass zusätzlich bis zu drei Millionen Haushaltshilfen unangemeldet in Privathaushalten arbeiten (Knappschaft-Bahn-See, 2018).

Für den wachsenden Bedarf an privaten Haushaltshilfen in Deutschland können mehrere erklärende Faktoren herangezogen werden. Enste und Heldmann (2017) führen an, dass möglicherweise die Bereitschaft steigt, die sogenannten Minijobs, in denen Haushaltshilfen oftmals beschäftigt sind, zu legalisieren. Daneben können demografische Veränderungen, sowie Veränderungen des Berufs- und Arbeitslebens als mögliche Gründe für die steigende Zahl der Minijobber*innen in Betracht gezogen werden. Für viele Erwerbstätige ist die Ressource Zeit knapp. Die vielfach diskutierte These der „Entgrenzung der Arbeit“ (Hanau & Matiaske, 2019; Kratzer, Döhl, & Sauer, 1998; Voss, 1998), charakterisiert durch Prozesse wie zunehmende Digitalisierung, Globalisierung und Flexibilisierung, zeigt sich für Beschäftigte ganz praktisch in Überstunden, langen Pendelzeiten zum Arbeitsplatz sowie einer ständigen Erreichbarkeit (Streit, 2011; Wagner, 2001). Ein Viertel der Arbeitnehmer*innen in Deutschland berichtet in diesem Zusammenhang von Überlastung (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2019). Die Kompensation dieser Überlastung erfolgt immer häufiger, sofern es die finanziellen Mittel zulassen, über die legale oder illegale Beschäftigung privater Haushaltshilfen (Knappschaft-Bahn-See, 2019a). Die Haushaltshilfen verrichten Tätigkeiten, die normalerweise von Angehörigen des betreffenden Haushaltes selbst erledigt werden (Lohnsteuer kompakt, 2016). Haushaltshilfen übernehmen zum Großteil Arbeiten, die andernfalls die eigene Freizeit, insbesondere und noch immer die von Frauen, (weiter) einschränken würden (Knappschaft-Bahn-See, 2019b; Rerrich, 2006). Auch für viele ältere Menschen stellt die Haushaltshilfe eine unverzichtbare Ressource dar. 42 % der Menschen zwischen 65 und 69 Jahren beschäftigen eine Haushaltshilfe, mit zunehmendem Alter steigt dieser Anteil auf 68 % bei Personen ab dem 80. Lebensjahr (Knappschaft-Bahn-See, 2019e). Angesichts demografischer Veränderungen wird dieser Bedarf auch zukünftig eher steigen: Im Jahr 2020 sind 19 % der Bevölkerung 67 Jahre alt und älter, bereits im Jahr 2030 wird dieser Anteil bei 23 % der Gesamtbevölkerung liegen (Destatis, 2019).

Infolge des demografischen Wandels sinkt der Anteil erwerbstätiger Personen, damit zusammenhängend schrumpft das Einnahmevolumen von Steuern und Sozialabgaben. Um zukünftig Infrastruktur und öffentliche Versorgung sicherstellen zu können, ist das Interesse an Wegen zur Förderung der Erwerbstätigkeit hoch (BMAS, 2017). Um dies zu erreichen, wird zum einen auf den Faktor der Zuwanderung gesetzt, zum anderen aber auch auf die Aktivierung bislang nicht ausgeschöpfter Erwerbspotenziale. Dieses Potenzial wird zum einen in der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen, zum anderen in gering qualifizierten Personengruppen gesehen. Das Ziel ist es, diese Personen zunehmend in den Arbeits-

markt zu integrieren (BMAS, 2017). Teil dieses Arbeitsmarktes kann der Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sein, der vor diesem Hintergrund an Relevanz gewinnt. (Geiger, Faller, & Blättner, 2022).

Deutlich wird: gesellschaftliche Entwicklungen wie der demografische Wandel, Veränderungen in der Arbeitswelt sowie auch die möglicherweise steigende Bereitschaft, Minijobs zu legalisieren (Enste & Heldmann, 2017) könnten in Zukunft dazu beitragen, dass mehr Menschen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen tätig sind.

Weitgehend unklar ist dabei, unter welchen Bedingungen die Haushaltshilfen arbeiten, welchen Belastungen sie dabei ausgesetzt sind und inwiefern Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen ihrer Arbeit in den Privathaushalten eingehalten werden. Das für die meisten Arbeitsbereiche geltende Arbeitsschutzgesetz findet im Bereich der privaten, haushaltsnahen Dienstleistungen keine Anwendung (§1 Absatz 2 ArbSchG). Zwar existieren in Deutschland Grundrechte für alle Arbeitnehmer*innen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gelten als „Rückgrat einer menschenwürdigen Arbeitswelt“ (ILO, 1998). Bestandteil der Kernarbeitsnormen ist das ILO-Übereinkommen 189 „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, welches Deutschland im Jahr 2013 ratifiziert hat und welches ab 2014 wirksam wurde. Dieses nennt die Schaffung von Mindestarbeitsbedingungen und Sozialschutz sowie die Umsetzung der Menschenrechte als übergeordnete Ziele (ILO, 1998). Jedoch gerät die Durchsetzung und Kontrolle arbeitsrechtlicher Regelungen an ihre Grenzen, wenn es sich um Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten handelt (Burnham & Theodore, 2012). Die Unversehrtheit der eigenen Wohnung ist grundgesetzlich geschützt (Art. 13 GG), dies erschwert den behördlichen Zugriff auf Auftraggeber*innenhaushalte. Faller (2018, S. 410) spricht hier von „blinden Flecken“ im Arbeitsschutz und in der Forschung.

Es gibt eine Reihe von Gründen, sich intensiver mit der Arbeitssituation, den konkreten Arbeitsbedingungen und der Gesundheit von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen zu befassen: Ca. 61,3 % der Minijobber*innen in Privathaushalten sind 50 Jahre alt und älter (Knappschaft-Bahn-See, 2019a, eigene Berechnungen). Die gemeldeten Haushaltshilfen sind zu 90 % weiblich, etwa 23 % besitzen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (Knappschaft-Bahn-See, 2019a)[1]. In Arbeitskontexten werden diese Bevölkerungsgruppen tendenziell häufig benachteiligt. Die Beschäftigungsverhältnisse in haushaltsnahen Dienstleistungen sind oftmals atypischer Natur und können zum Teil als prekär angesehen werden (Burnham & Theodore, 2012; Schlese & Schramm, 2004). Sie weichen in einigen Punkten von den traditionellen Standards des Normalarbeitsverhältnisses ab, wie zum Beispiel der existenzsichernden Vollzeitbeschäftigung und der Integration in soziale Sicherungssysteme, sie weisen wenig Stabilität auf, Arbeitnehmer(schutz)rechte spielen mitunter eine geringere Rolle (Weinkopf, Hieming, & Mesaros, 2009). Es kumulieren sich hier also diverse Merkmale, die Hinweise auf eine soziale und gesundheitliche Benachteiligung darstellen können. Tiefergehende Einblicke in die Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten sind rar. Weitgehend ungeklärt ist, unter welchen Bedingungen Haushaltshilfen in deutschen Privathaushalten arbeiten und mit welchen spezifischen Belastungen

[1] Erhoben wird hier lediglich, ob die deutsche oder eine andere Staatsangehörigkeit vorliegt, weitere Informationen zur Herkunft der Haushaltshilfen oder ihrem Migrationsstatus sind auf dieser Datenbasis daher nicht möglich.

und Ressourcen die Arbeit in diesem Bereich einhergeht. Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen entzieht sich zum großen Teil der öffentlichen wie wissenschaftlichen Wahrnehmung, physische Belastungen im Zusammenhang mit Reinigungsarbeiten werden zwar gelegentlich zum Gegenstand des (Forschungs-)Interesses erhoben, jedoch meist mit dem Fokus auf gewerblich beschäftigte Reinigungskräfte (z. B. Bell & Steele, 2011; Sjögren, Fredlund, Lundberg, & Weiner, 2003), die wiederum unter anderen Rahmenbedingungen arbeiten. Neben den physischen Belastungen sind auch psychische und psychosoziale Belastungen, die ihrerseits zu psychischen, aber auch körperlichen Erkrankungen führen können, nicht zu vernachlässigen, wenn ein ganzheitliches Bild der Arbeitssituation von Haushaltshilfen entstehen soll. Dies spielt vor allem in Anbetracht der Zunahme psychischer Erkrankungen in der Gesamtgesellschaft und ihrem steigenden Beitrag zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen (Knieps & Pfaff, 2019) eine Rolle, da vermutet werden kann, dass auch in der Gruppe der Haushaltshilfen psychische Erkrankungen eine bedeutsame Rolle spielen. Psychische und psychosoziale Belastungen, die potenziell mit der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen einhergehen, sind ein bislang unerschlossenes Feld.

Bei der vorhandenen Forschung zu arbeitsbezogenen Belastungen und Ressourcen bei Beschäftigten in betrieblichen bzw. organisationalen Kontexten muss bedacht werden, dass diese Beschäftigten, einhergehend mit eben jener betrieblichen bzw. organisationalen Einbindung, oftmals in unterschiedlichem Ausmaß an betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen partizipieren. Für Beschäftigte in Privathaushalten existieren diese betrieblichen bzw. organisationalen Strukturen jedoch nicht. Das betrifft ebenso die Formalisierung von Arbeitsabläufen und das Vorhandensein betrieblicher Interessenvertretungen. Auch diese beiden Aspekte können Auswirkungen auf Belastungs- und Beanspruchungskonstellationen bei Beschäftigten haben, ihr Fehlen kann möglicherweise auch das Fehlen wichtiger arbeitsbezogener Ressourcen bedeuten. Ein Grund für die bislang kaum vorhandene Forschung zu den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen mag in den methodischen Herausforderungen - insbesondere dem erheblich erschwerten Zugang zu dieser Beschäftigtengruppe – liegen, die gerade aufgrund der fehlenden Einbindung in betriebliche Strukturen gegeben sind. Die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen spielt sich auf einem stark individualisierten Arbeitsmarkt ab und entzieht sich somit tendenziell dem Zugang von Forscher*innen. Zugleich sind haushaltsnahe Dienstleistungen oftmals ein „eher ungeliebter und wenig beachteter Teil [des] alltäglichen Lebens (…), der in privaten Räumen stattfindet und damit für öffentliche Debatten unsichtbar wird.“ (Thiessen, 2004, S. 11).

# 2 Zielstellung, Erkenntnisinteresse und Aufbau der Arbeit

Wie die vorherigen Ausführungen zeigen, ist es für die Wissenschaft und in der Konsequenz auch für die betroffenen Beschäftigten, von großer Relevanz, sich intensiver mit den Arbeitsbedingungen und den damit einhergehenden Belastungs-, Beanspruchungs- und Ressourcenkonstellationen, sowie der Gesundheit von Haushaltshilfen zu befassen. Es fehlen bislang wissenschaftliche Erkenntnisse, die einen Beitrag zu gesundheitsförderlichen bzw. –erhaltenden Arbeitsbedingungen für Beschäftigte liefern können. Es ist zu vermuten, dass es sich bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen zu einem nicht unbeträchtlichen Teil um Personen aus einer Bevölkerungsgruppe handelt, die potenziell vulnerabel und sozial sowie gesundheitlich benachteiligt sein können, wie die vorherigen Ausführungen verdeutlichen und wie auch Burnham und Theodore (2012) unter Bezugnahme auf eine geringe Entlohnung und eine Exklusion aus grundlegenden Regelungen des Arbeitsschutzes anführen. Zugleich handelt es sich um eine Beschäftigtengruppe von nicht zu vernachlässigender Größe (Knappschaft-Bahn-See, 2020), deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt insgesamt steigt (Weinkopf, 2014), dies vor allem aufgrund demografischer Veränderungen und anderer sich wandelnder gesellschaftlicher Strukturen, wie der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen (s. Kap. 3.4.2).

Ziel des Dissertationsvorhabens ist es daher, mithilfe einer empirischen Untersuchung tiefergehende Einblicke in das bislang wenig untersuchte Feld der haushaltsnahen Dienstleistungen zu erhalten. Da es sich um ein komplexes Feld handelt, wird ein zweiteiliges empirisches Vorgehen gewählt, um möglichst viele Segmente der umfassenden Problematik zu beleuchten.

Der erste Teil der empirischen Untersuchung besteht aus einem explorativen Vorgehen. Teilstrukturierte, leitfadengestützte Interviews sollen Aufschluss darüber geben, wie sich die Arbeitssituation und die konkreten Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungen grundsätzlich ausgestalten. Die Interviews sollen erste Anhaltspunkte für relevante Belastungen und Ressourcen im Rahmen der Arbeit von Haushaltshilfen liefern. Der Blick soll im Rahmen der Interviewstudie außerdem auf biografische Aspekte gelegt und untersucht werden, wer in haushaltsnahen Dienstleistungen arbeitet, d. h., um welche Personengruppe(n) es sich handelt und welche Motivkonstellationen zu der Aufnahme einer solchen Beschäftigung führen. Es erfolgt zunächst also eine umfassende Bestandsaufnahme und Deskription des Forschungsfeldes, die relativ offen an den Untersuchungsgegenstand herantritt. Sie erfolgt unter Berücksichtigung der durch die Aufarbeitung des theoretischen Hintergrundes und aktuellen Forschungsstandes gewonnenen Erkenntnisse. Im Fokus stehen bei der Interviewstudie rechtskonform, aber auch nicht rechtskonform Beschäftigte, die nur schwer als Teilnehmer*innen einer standardisierten Befragung hätten gewonnen werden können und auf diesem Wege ebenfalls in die Untersuchung miteinbezogen werden können.

Im zweiten Teil der empirischen Untersuchung wird eine standardisierte, onlinebasierte Befragung unter rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen durchgeführt. Der Fokus liegt dabei auf den arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen und der Frage, inwiefern diese mit Erschöpfung einerseits, und Motivation andererseits zusammenhängen bzw. das Ausmaß dieser beiden Faktoren erklären können. Den theoretischen

Rahmen für die quantitative Untersuchung bildet das Job-Demand-Ressources-Modell (JD-R Modell) nach Demerouti und Nachreiner (2019). Das arbeitswissenschaftliche Modell beschreibt Wirkungszusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen Anforderungen und psychischer Erschöpfung einerseits, sowie arbeitsbezogenen Ressourcen und Arbeitsengagement andererseits (Demerouti & Nachreiner, 2019). Die im Modell postulierten Zusammenhänge sollen anhand der erhobenen Daten untersucht werden. Da die Forschung die Anwendbarkeit dieses Modells zwar bereits häufig in verschiedenen Arbeitskontexten (z. B. Gusy, Wörfel, & Lohmann, 2016; Horstmann & Remdisch, 2016; Radic, Arjona-Fuentes, Ariza-Montes, Han, & Law, 2020) überprüft und bewiesen hat, jedoch bislang keine Studien für dieses Modell zum Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen vorliegen, kann die Untersuchung auch zur Weiterentwicklung des theoretischen Modells beitragen.

Das zweiteilige empirische Vorgehen soll der Zielgruppe gerecht werden. Ein „one-size-fits-all"-Ansatz würde vernachlässigen, dass es sich hier, im Detail betrachtet, um zwei verschiedene Gruppen handelt, zum einen die rechtskonform, zum anderen die nicht rechtskonform Beschäftigten. Diese sind zwar vergleichbar in dem, was sie in ihrer täglichen Arbeit tun, jedoch liegt bereits in ihrer Erreichbarkeit und Aufgeschlossenheit gegenüber der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Untersuchung ein großer Unterschied. Zu vermuten sind außerdem mögliche Unterschiede im Belastungsempfinden der unterschiedlichen Gruppen, die auf den rechtlichen Status der Beschäftigung zurückzuführen sein könnten. Die qualitativen Interviews ermöglichen es, auch die nicht rechtskonform Beschäftigten mit in die Untersuchung einzuschließen.

Die übergeordnete Forschungsfrage[2], die der vorliegenden Arbeit zugrunde liegt, lautet:

> *Unter welchen Bedingungen arbeiten privat beschäftigte Haushaltshilfen in Deutschland und welche Belastungs[3]-, Ressourcen- und Beanspruchungskonstellationen[4] ergeben sich aus diesen Arbeitsbedingungen?*

Die „blinden Flecken" in Arbeitsschutz und Forschung (Faller, 2018, S. 410) sollen mit Hilfe dieser Arbeit beleuchtet und sichtbar(er) gemacht werden. Die Aufarbeitung und Sichtbarmachung der spezifischen Konstellationen und Problemlagen von rechtskonform, aber auch nicht rechtskonform Beschäftigten, kann zur Sensibilisierung politischer und institutioneller Akteur*innen für die Belange dieser Personengruppen in dem großen, oftmals wenig sichtbaren Beschäftigungsfeld beitragen. Letztlich soll die Arbeit Einblicke in einen Bereich von Beschäftigung geben, der sich der gesellschaftlichen wie wissenschaftlichen Wahrnehmung oftmals entzieht und auf diese Weise auch Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche, psychosoziale Gestaltung von Alltagsarbeiten aufzeigen.

---

[2] Aus dieser übergeordneten Fragestellung werden im weiteren Verlauf spezifische Unterfragestellungen ausgearbeitet.

[3] In der Forschungsliteratur werden die Begriffe „Anforderung" und „Belastung" in der Regel synonym verwendet. Je nach wissenschaftlichem Modell wird entweder der Anforderungs- oder der Belastungsbegriff gewählt, wobei beide Begriffe dieselbe Bedeutung innehaben. In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe daher auch synonym verwendet.

[4] In der Forschungsliteratur werden die Begriffe „Beanspruchung" und „Auswirkung", je nach zugrundeliegendem Modell, vielfach synonym verwendet, weshalb dies auch in der vorliegenden Arbeit getan wird.

Um diesem Anliegen gerecht zu werden und die übergeordnete Forschungsfrage beantworten zu können, wird in Kapitel 3 zunächst der Wissensstand zu haushaltsnahen Dienstleistungen in Deutschland auf Basis von Sekundärempirie, Forschungsliteratur und rechtlichen Regelungen aufgearbeitet. Das Kapitel zeigt u. a. auf, worum es sich bei haushaltsnahen Dienstleistungen handelt, wie sich der Wirtschaftszweig entwickelt und verdeutlicht die rechtliche Lage der Beschäftigten. Zudem wird in diesem Kapitel abschließend die Arbeitsmigration von Haushaltshilfen thematisiert, da es sich hierbei um ein Phänomen von nicht zu unterschätzender Größe in diesem Beschäftigungssektor handelt.

Kapitel 4 befasst sich mit der Gesundheit, sowie der Belastungs- und Beanspruchungssituation von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. Dabei wird zunächst auf die allgemein steigende Bedeutung psychischer Belastung im Arbeitskontext eingegangen, anschließend wird der Stand der Forschung zu psychischen und psychosozialen, sowie physischen Belastungen bei mit den Haushaltshilfen annähernd vergleichbaren Berufsgruppen aufgearbeitet. Zudem wird in diesem Kapitel ein Blick auf das Unfallgeschehen in Privathaushalten geworfen.

In Kapitel 5 wird anschließend eine Einordnung des Forschungsgegenstandes in die Public Health-Forschung vorgenommen, nachdem diese zunächst charakterisiert und bedeutsame Begriffe geklärt wurden. Im Anschluss werden in diesem Kapitel die wesentlichen Erkenntnisse aus den bis hierher dargelegten Befunden extrahiert, die die hohe Relevanz des Forschungsgegenstandes für die Public Health-Forschung verdeutlichen. Das Kapitel schließt mit der Darstellung der sich daraus ergebenden, spezifischen Forschungsfragen für die qualitative sowie quantitative Untersuchung (s. Kap. 5.5). In Kapitel 6 wird anschließend das kombinierte Studiendesign dargelegt.

Die Interviewstudie, welche den ersten Teil der dieser Arbeit zugrundeliegenden empirischen Untersuchung darstellt, wird in Kapitel 7 eingeführt. Auf die Auseinandersetzung mit dem methodischen Vorgehen und der Entwicklung des Leitfadens, sowie die Erläuterung der angewandten Auswertungsmethode, folgen die Darstellung und Diskussion der Ergebnisse.

Im zweiten, quantitativen Teil der empirischen Untersuchung, soll es neben einer Deskription des Forschungsgegenstandes anhand der erhobenen Daten um die Analyse von Zusammenhängen gehen. Diese Analyse erfolgt, im Gegensatz zur Interviewstudie im ersten Teil, auf Grundlage eines theoretischen, arbeitswissenschaftlichen Modells. Die Einführung in relevante Begriffe und arbeitswissenschaftliche Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress, sowie die Hinführung zum für die Untersuchung ausgewählten „Job-Demands-Ressources Modell“ erfolgt in Kapitel 8. Ebenfalls werden in diesem Kapitel die zu untersuchenden Hypothesen sowie die Entwicklung des Fragebogens dargestellt, sowie einige forschungspraktische Aspekte des Vorgehens erläutert. Das Kapitel schließt mit der psychometrischen Untersuchung des eingesetzten Erhebungsinstrumentes.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung werden in Kapitel 9 vorgestellt und unter Rückbezug auf das zugrundeliegende theoretische Modell eingeordnet.

Die zunächst nebeneinanderstehenden, sich aber doch teilweise ergänzenden Ergebnisse der beiden Untersuchungen, werden in Kapitel 10 zusammengeführt und die wesentlichen Erkenntnisse verdeutlicht.

Das abschließende Kapitel 11 zeigt die sich aus den Ergebnissen ergebenden Implikationen für praktisches Handeln auf Mikro- und Makroebene auf, außerdem wird ein Ausblick auf Forschungsdesiderate gegeben, welche im Zusammenhang mit der untersuchten Thematik zukünftig zur weiteren Aufklärung dienen können.

# 3 Haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland

Um sich im Rahmen dieser Arbeit mit der Beschäftigtengruppe der Haushaltshilfen zu befassen, müssen zu Beginn wesentliche Begriffe geklärt werden. Daher erfolgt in diesem Kapitel zunächst eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der „Haushaltshilfe“ und den „haushaltsnahen Dienstleistungen“, sowie mit den damit einhergehenden Tätigkeiten. Anschließend werden die Entwicklungen im Dienstleistungssektor im Allgemeinen, sowie die Entwicklung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen im Speziellen skizziert. Es soll dargestellt werden, wie sich die Branche in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat, um Rückschlüsse auf die Relevanz dieses Beschäftigungssektors ziehen zu können. Um Hinweise auf eine mögliche Vulnerabilität und den sozialen Status der Beschäftigten zu erhalten, soll anschließend aufgearbeitet werden, wie sich diese Gruppe sozialstrukturell charakterisieren lässt und welche Rolle nicht rechtskonforme Beschäftigung als möglicher verstärkender Faktor von Vulnerabilität und Quelle von Belastungen in diesem Bereich einnimmt.

Anschließend soll diskutiert werden, welche Faktoren auf gesamtgesellschaftlicher Ebene hinter der Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen stehen und weshalb haushaltsnahe Dienstleistungen einen wachsenden Wirtschaftszweig darstellen (Weinkopf, 2014). Des Weiteren befasst sich das Kapitel mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Personen in haushaltsnahen Dienstleistungen und damit zusammenhängend mit der sozialen Absicherung von Haushaltshilfen. Dies ist hinsichtlich der Einordnung der Thematik in ihren Gesamtkontext von Bedeutung, da sich hieraus mögliche weitere Anhaltspunkte für eine erhöhte Vulnerabilität und soziale Benachteiligung ergeben können.

Ein Großteil der wissenschaftlichen Arbeiten, die die Beschäftigung von – in den allermeisten Fällen - Frauen in privaten Haushalten thematisiert, stammt aus der Migrationsforschung. Dies folgt aus der Tatsache, dass es eine rege Arbeitsmigration von Haushaltskräften zwischen verschiedenen europäischen und außereuropäischen Staaten gibt. Auch dieser Aspekt soll im folgenden Kapitel beleuchtet werden, um ein umfassendes Bild der gesellschaftlichen Konstellationen zu zeichnen, in denen sich die Beschäftigung von Haushaltshilfen bewegt.

## 3.1 Haushaltsnahe Dienstleistungen – Begriffsbestimmung und Abgrenzung

Zunächst ist es notwendig, haushaltsnahe Dienstleistungen von gewerblicher Beschäftigung abzugrenzen. Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind Beschäftigungsverhältnisse von Haushaltshilfen in Privathaushalten. Damit sind Beschäftigte, die in der privatwirtschaftlichen Gebäudereinigung tätig sind – häufig auch als „Facility Management“ (Arbeit Gestalten GmbH, 2017) mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot bezeichnet – explizit nicht Gegenstand der Untersuchung. Hinsichtlich der Zunahme der Beschäftigtenzahlen unterliegt das professionelle Reinigungsgewerbe zwar einer ähnlichen Entwicklung wie der Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (Die Gebäudedienstleister, 2022), dennoch sind die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und formalen Rahmenbedingungen der Beschäf-

tigungsverhältnisse nicht ohne Weiteres auf jene in Privathaushalten übertragbar. Im Folgenden werden zunächst verschiedene Definitionen haushaltsnaher Dienstleistungen angeführt und diskutiert. Anschließend wird auf die Schwierigkeit der Abgrenzung zu pflegerischen Tätigkeiten eingegangen, bevor in diesem Zusammenhang auch die Festlegung auf eine der Arbeit zugrundeliegende Definition haushaltsnaher Dienstleistungen getroffen wird. Abschließend wird auf Aspekte der Qualifikation, Kenntnisse und Fertigkeiten, die für eine Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen relevant sind, eingegangen.

### 3.1.1 Begriffsbestimmung „haushaltnahe Dienstleistung“

Nähert man sich dem Begriff der haushaltsnahen Dienstleistungen über die von Auftraggeber*innen am häufigsten gewünschten Arbeitstätigkeiten einer Haushaltshilfe, so scheint zunächst relativ eindeutig bestimmbar zu sein, was unter haushaltsnahen Dienstleistungen zu verstehen ist. Eine Befragung von Auftraggeber*innen[5] gibt Aufschluss über die häufigsten, von Minijobber*innen in Privathaushalten durchgeführten Tätigkeiten: Putzen und Staubsaugen sind mit 98 %, Bügeln mit 87 %, Waschen mit 47 % und Gartenarbeit mit 42 % die Tätigkeiten, die nach Meinung der Auftraggeber*innen am ehesten an eine Haushaltshilfe abgegeben werden können. Daneben werden Einkaufen, Kochen und die Betreuung von Kindern oder älteren Menschen genannt (Pfeiffer & Metzger, 2009).

Formal gesehen ist die konkrete Beschreibung dessen, welche Tätigkeiten in den Arbeitsbereich einer Haushaltshilfe fallen, komplexer und weniger eindeutig, als es die oben angeführte Befragung vermuten lässt. Eine einheitliche und allgemeingültige Definition haushaltsnaher Dienstleistungen existiert bislang nicht. Kontrastierend zu dem, was unter haushaltsnahen Dienstleistungen zu verstehen ist, ist zunächst die „Eigenarbeit in privaten Haushalten, die unentgeltlich als Versorgungs- und Fürsorgearbeit für die Haushaltsmitglieder erbracht wird“ (Pfannes & Schack, 2014, S. 19) zu nennen. Damit es sich um haushaltsnahe Dienstleistungen handelt, muss das sog. „Drittpersonenkriterium“ erfüllt werden, das heißt, die üblicherweise durch Personen des eigenen Haushalts erbrachte „Eigenarbeit“ (Pfannes & Schack, 2014, S. 19) wird gegen Entgelt durch eine haushaltsfremde (dritte) Person erbracht (Pfannes & Schack, 2014).

Diesen Aspekt der Gegenüberstellung von Eigenarbeit vs. Arbeit durch eine Drittperson greifen diverse Definitionen auf, so auch die Definition der Minijob-Zentrale, bei der die Anmeldung einer Haushaltshilfe durch die Auftraggeber*innen erfolgt:

> *„Haushaltsnahe Tätigkeiten sind alltägliche Arbeiten in der Wohnung, die normalerweise durch im Haushalt lebende Personen erledigt werden.“ (Knappschaft-Bahn-See, 2021f)*

Die Minijob-Zentrale nennt in der obenstehenden Definition haushaltsnaher Tätigkeiten auch einen örtlichen Bezug, nämlich die Wohnung (der arbeitgebenden Person), womit strenggenommen Tätigkeiten, die außerhalb des Haushaltes stattfinden, wie bspw. Botengänge, nicht mehr den haushaltsnahen Tätigkeiten zugehörig sind.

Eine weitere Definition, die das Drittpersonenkriterium aufgreift, findet sich auch in § 35a Absatz 2 EStG (Einkommenssteuergesetz):

[5] Ergänzend zu der hier angeführten Auftraggeber*innenperspektive ist eine durch Angaben der Beschäftigten selbst entstandene Übersicht über tatsächlich ausgeführte Tätigkeiten von Interesse. Dies wird im Rahmen der empirischen Studie daher zu untersuchen sein.

> *„Tätigkeiten, die gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden und in regelmäßigen (kürzeren) Abständen anfallen“ (§ 35a Absatz 2 EStG)*

Gleichzeitig wird hierbei noch auf die zeitliche Dimension (regelmäßig in kürzeren Abständen) hingewiesen, damit wird faktisch ausgeschlossen, dass es sich um einmalige Tätigkeiten handelt. Damit ist aber noch nicht eindeutig geklärt, worum es sich bei den „alltäglichen Arbeiten“ handelt. Niehage (2011) nennt als verbindendes Merkmal unterschiedlicher Definitionen haushaltsnaher Dienstleistungen:

> *„Menschen in ihrem Haushalt unterstützen, damit sie ihren Alltag möglichst selbst bestimmt und unabhängig gestalten können“ (Niehage, 2011, S. 3)*

Das Spektrum haushaltsnaher Tätigkeiten ist allerdings breit gefasst. Je nach Quelle werden unterschiedliche, typische Tätigkeiten einer Haushaltshilfe genannt. Die Minijob-Zentrale nennt als charakteristische Arbeiten:

> *„Kochen, Putzen, Einkaufen und Gartenarbeit (…) die Betreuung von Kindern, Kranken sowie alten und pflegebedürftigen Menschen – oder auch von Tieren.“ (Knappschaft-Bahn-See, 2021f)*

Die deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. definiert die Vielfalt der Tätigkeiten im Rahmen haushaltsnaher Dienstleistungen ähnlich, unterscheidet jedoch dabei zwischen Haushaltsmanagement und ausführenden Tätigkeiten:

> *„Unter Hausarbeit werden hauswirtschaftliche Betreuungs- und Versorgungsleistungen verstanden, die das Leben und Wohnen in der häuslichen Umgebung sichern. Zu unterscheiden sind Leistungen des Haushaltsmanagements (Planung, Disposition und Kontrolle) von ausführenden Tätigkeiten, z. B. Verpflegung, Reinigung und Pflege der Wohnung, Reinigung und Pflege der Kleidung und Wäsche, Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, Assistenz bei eingeschränkter Alltagskompetenz.“ (Feulner & Maier-Ruppert, 2015, S. 12)*

Pfannes und Schack (2014) wiederum treffen bei den haushaltsbezogenen Dienstleistungen eine Unterscheidung zwischen sachbezogenen Dienstleistungen (Versorgung / supply), bei deren Erbringung Nutzer*innen nicht anwesend sein müssen, und personenbezogenen Dienstleistungen (care), die nur unter Beteiligung der Nutzer*innen erbracht werden können (Pfannes & Schack, 2014). Beide Bereiche zählen für die Autorinnen zum Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, womit sie eine erweiterte Definition dieses Tätigkeitsfeldes vorlegen. Neben hauswirtschaftlicher Betreuung, Assistenz- und Begleitungsdiensten schließen sie auch Tätigkeiten der Grundpflege im Rahmen personenbezogener Dienstleistungen ein (Pfannes & Schack, 2014, S. 20). In diesem Zusatz der von Pfannes und Schack (2014) aufgestellten Charakterisierung findet sich ein wesentlicher Unterschied zu anderen Quellen, die zwar per Definition gelegentlich die Betreuung von (älteren) Menschen sowie Assistenzdienste nennen (Feulner & Maier-Ruppert, 2015; Knappschaft-Bahn-See, 2021f), nicht jedoch die Pflege (Enste & Heldmann, 2017; Lohnsteuer kompakt, 2016).

### 3.1.2 Voraussetzungen für die Tätigkeit als Haushaltshilfe

Für die Branche des professionellen Reinigungshandwerks wird angenommen, dass diese eine integrative Rolle auf dem Arbeitsmarkt einnimmt, sie biete „Menschen aller Altersgruppen Ein- und Aufstiegschancen – völlig unabhängig von Herkunft, Bildungsgrad, Vorerfahrung oder Schulabschluss“ (Die Gebäudedienstleister, 2022, S. 4). Der Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen erfüllt demnach eine ebenso wichtige gesellschaftliche Funktion, er bietet in ähnlichem Maße Menschen mit geringen Arbeitsmarktchancen eine Beschäftigungsperspektive. Um in Privathaushalten haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen zu können, braucht es grundsätzlich keiner formalen Qualifikation. Zwar gibt es Ausbildungsberufe wie den Beruf der Hauswirtschafterin / des Hauswirtschafters oder den Weiterbildungsberuf der Fachhauswirtschafterin / des Fachhauswirtschafters (Juncke, Krämer, & Weinelt, 2019). Bei vielen in diesem Bereich tätigen Personen handelt es sich allerdings um Geringqualifizierte oder Quereinsteiger*innen, die keine derartige Ausbildung absolviert haben (Bonin, 2016).

Die Zugangshürden zu diesem Beschäftigungsbereich sind also zunächst gering. Dennoch ist die Arbeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen keinesfalls für jeden oder jede leicht zu bewältigen, auch wenn sich hartnäckig das Vorurteil hält, putzen könne jede*r (Arbeit Gestalten GmbH, 2017). Es müssen bestimmte Fertigkeiten und ein bestimmtes Wissen vorhanden sein. So betonen Feulner und Maier-Ruppert (2015), dass für die Ausübung haushaltsbezogener Dienstleistungen ein breites Leistungsspektrum benötigt wird, wie am Beispiel der grundständigen Dienstleistung „Kochen“ deutlich wird: Hier fließen Kompetenzen und Kenntnisse aus den Bereichen der Ernährungswissenschaft, der Lebensmittelverarbeitung und der Hygiene ein, fast alle im Haushalt erbrachten Dienstleistungen leben vom Erfahrungswissen, welches die Haushaltshilfe mitbringt (Feulner & Maier-Ruppert, 2015). Die Gegebenheiten, die die Haushaltshilfe in jedem einzelnen Haushalt vorfindet, sind so unterschiedlich wie dessen Bewohner*innen, weshalb jedes Mal ein neuer Aushandlungsprozess von explizit geäußerten, aber auch impliziten Wünschen, Anforderungen und individuellen Vorstellungen bewältigt werden muss. So beschreiben es Feulner und Maier-Ruppert (2015, S. 15): „Hauswirtschaftliches Wissen und Können wird wie in einem Handwerkskoffer mit in den privaten Haushalt gebracht, um dort zu entscheiden, was aus diesem Koffer zum Einsatz kommt“.

Neben den Kenntnissen über bestimmte Handlungspraktiken und bestimmten, unterschiedlich gearteten handwerklichen Fertigkeiten, welche eine Haushaltshilfe mitbringt, erfordert diese Arbeit auch ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden in einem sensiblen Kontext erbracht. Bei Privathaushalten handelt es sich um den privatesten aller Lebens- und Rückzugsräume, in diesem existieren eigene Standards, Rituale und Gewohnheiten, die die Bewohner*innen sich (gegenseitig) als Regelwerke auferlegt haben und nach denen sie tagtäglich handeln. Gelungene Kommunikation und Interaktion zwischen Haushaltshilfe und Auftraggeber*in sind daher wichtige Elemente, um die Ergebnisqualität der erbrachten Dienstleistungen zu sichern (Feulner & Maier-Ruppert, 2015).

### 3.1.3 Abgrenzung von hauswirtschaftlichen gegenüber pflegerischen Tätigkeiten

Die Ungleichheit der verschiedenen Definitionen haushaltsnaher Dienstleistungen, die pflegerische Tätigkeiten entweder ausschließen oder miteinbeziehen, deutet bereits darauf hin, dass in der Praxis der Übergang von hauswirtschaftlichen zu pflegerischen Tätigkeiten oft nicht klar abzugrenzen ist. Hier kann die Existenz eines Graubereichs angenommen werden: Haushaltshilfen übernehmen mitunter auch die pflegerische Versorgung von Personen im Auftraggeber*innenhaushalt, wie die Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e.V. (2020) feststellt. Dies ist aus mehreren Gründen kritisch zu sehen: Zum einen verfügen die beschäftigten Haushaltshilfen nicht zwangsläufig über eine Qualifikation im pflegerischen Bereich und sind somit für viele Tätigkeiten, die in der Pflege verlangt werden, nicht ausgebildet. Zum anderen besteht in Fällen, in denen eine Haushaltshilfe tatsächlich pflegerische Tätigkeiten ausführt, sozialrechtlich die Schwierigkeit der Abgrenzung gegenüber Leistungen im Rahmen der Pflegeversicherung. Haben Pflegebedürfte einen Anspruch auf Pflegegeld (nur in Fällen, in denen ein Pflegegrad von 2 oder höher vorliegt), können sie dieses an Pflegepersonen weitergeben. Um klar abgrenzen zu können, ob es sich hierbei um einen Minijob oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, müssen vor allem zwei Kriterien beachtet werden: Zum einen die Höhe des insgesamt gezahlten Entgelts an die Pflegeperson, zum anderen die Beziehung, in der die pflegebedürftige Person zur Pflegeperson steht (Knappschaft-Bahn-See, 2019d). Die Minijob-Zentrale erläutert den Sachverhalt im Detail folgendermaßen:

> *„Sofern ein Pflegebedürftiger eine Person beschäftigt, die nicht mit ihm verwandt oder verschwägert ist und ein Betrag oberhalb des Pflegegeldes gezahlt wird, ist entweder die Minijob-Zentrale oder die Krankenkasse der Pflegeperson zuständige Einzugsstelle. Dies ist abhängig von der Höhe des gezahlten Verdienstes (=Pflegegeld + Betrag oberhalb des Pflegegeldes). Beläuft sich dieser Verdienst durchschnittlich im Monat auf maximal 450 Euro, handelt es sich um einen 450-Euro-Minijob und die Minijob-Zentrale ist zuständig. Fällt der Verdienst höher aus, liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor, für die die Krankenkasse der Pflegeperson zuständig ist.“ (Knappschaft-Bahn-See, 2019d)*

Ein weiterer Grund, weshalb die Übernahme von Pflegetätigkeiten durch Haushaltshilfen problematisch sein kann, liegt in einem möglicherweise unterschiedlichen Verständnis bei Auftraggeber*in und Haushaltshilfe hinsichtlich der präferierten persönlichen Distanz zu anderen bzw. fremden Menschen. Pflegerische Tätigkeiten sind oftmals körpernah und in diesem Zusammenhang muss unbedingt berücksichtigt werden, dass sie nur in gänzlichem Einvernehmen zwischen Haushaltshilfe und Auftraggeber*in vonstattengehen. Die Überschreitung persönlicher Grenzen in diesem Kontext, d. h. die Übernahme von Aufgaben, die dem psychischen und / oder physischen Wohlbefinden der Haushaltshilfe entgegenstehen, kann andernfalls zu einer psychosozialen Belastung im Arbeitskontext werden.

Angesichts der Vielfalt unterschiedlichster Definitionen haushaltsnaher Dienstleistungen und der damit einhergehenden unklaren Abgrenzung, soll für die vorliegende Arbeit von der folgenden Definition haushaltsnaher Tätigkeiten in Anlehnung an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ausgegangen werden:

> *„Haushaltsnahe Tätigkeiten sind alltägliche Arbeiten in der Wohnung. Kochen, Putzen, Einkaufen und Gartenarbeit zählen ebenso dazu, wie die Betreuung von Kindern, Kranken sowie alten und pflegebedürftigen Menschen – oder auch von Tieren.*

*Diese Arbeiten führen gewöhnlich Familienmitglieder aus, können aber auch durch einen Minijobber[6] erledigt werden, wenn dieser und auch der Arbeitgeber Privatpersonen sind." (Knappschaft-Bahn-See, 2021d)*

Personen, deren Tätigkeit durch diese Beschreibung charakterisiert werden kann, werden im Folgenden als „Haushaltshilfe" bezeichnet.

## 3.2 Zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors

Dienstleistungen im Allgemeinen erfahren eine immer höhere Bedeutung. Sie bilden einen aufstrebenden Wirtschaftszweig, der den Arbeitsmarkt sowie die Gesellschaft in zunehmendem Maße prägt. Nicht ohne Grund ist die Rede von einer „Dienstleistungsgesellschaft" (Bröcheler, 2020, S. 87), zu der sich Deutschland in den letzten Jahrzehnten mehr und mehr entwickelt hat.

Basierend auf der Drei-Sektoren-Hypothese nach Colin Clark (1940) unterteilen sich Beschäftigungsverhältnisse und Wertschöpfungsanteile in drei Bereiche: Die Land- und Forstwirtschaft (primärer Sektor), das produzierende Gewerbe (sekundärer Sektor) und Dienstleistungsbereiche (tertiärer Sektor). Die Zahl der Erwerbstätigen sowie die Bruttowertschöpfung im Bereich des tertiären Sektors ist seit den 1970-er Jahren stark angestiegen. Parallel dazu verloren der primäre und sekundäre Sektor immer mehr an Bedeutung (Heß, 2011). Bereits im Jahr 1954 prognostizierte der Wirtschaftswissenschaftler Fourastié mit seiner Theorie des langfristigen Strukturwandels, aufbauend auf der Drei-Sektoren-Hypothese nach Clark, dass es zu einer Verschiebung hin zur tertiären Gesellschaft kommen würde. Fourastié nahm an, dass das bislang aus dem sekundären Sektor erwachsende und immer größer werdende Angebot irgendwann auf eine weniger stark steigende oder gar abnehmende Nachfrage stoßen würde. Im Bereich der industriellen Güter würde im Zuge der fortschreitenden Entwicklung irgendwann eine Marktsättigung eintreten. Damit einher gehen folglich Beschäftigungsverluste im sekundären Bereich, die zu einer Zunahme der Beschäftigung im tertiären Bereich führen würden (Reuter & Zinn, 2011). Fourastié betitelte seine Prognose als „große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts" (Fourastié, 1969) und skizzierte, dass zukünftig ein „unbegrenzter Bedarf nach Dienstleistungen" (Reuter & Zinn, 2011, S. 465) bestünde, zum einen in Form von Endprodukten, als auch in Form komplementärer Leistungen zur Aufrechterhaltung der industriellen Produktion. Die Annahme der Fourastieschen Theorie, dass der Bedarf an Dienstleistungen nach oben hin nicht begrenzt sei, steht heute in der Kritik. Die Nachfrage nach tertiären Gütern könne ebenso irgendwann einer Sättigung unterliegen, wie die nach Gütern des sekundären Sektors, plädiert Pohl (1970). Er führt weiterhin an:

[6] Die hier verwendete Definition fokussiert sich auf Minijobber*innen, d. h. Personen in einem angemeldeten Beschäftigungsverhältnis. Die vorliegende Arbeit wirft jedoch auch ein Augenmerk auf Personen, die einer nicht angemeldeten Beschäftigung nachgehen. Für diese wird, bezogen auf die auszuführenden Tätigkeiten, die selbe Definition zugrunde gelegt. Personenbezogene Dienstleistungen wie bspw. mit der Grundpflege verbundene Tätigkeiten, werden bei dieser Definition ausgeschlossen, es wird jedoch im Rahmen der empirischen Untersuchung festzustellen sein, inwiefern diese in der Praxis dennoch durch Haushaltshilfen verrichtet werden.

*„Selbst wenn in den nächsten Jahren weitere Arbeitskräfte in einer Reihe tertiärer Produktionsbereiche aufgenommen werden, so wird dieser Sektor auf längere Sicht nicht das „Sammelbecken“ für freigesetzte Arbeitskräfte sein können, als das er heute noch angesehen wird.“ (Pohl, 1970, S. 325)*

Eingetroffen sind allerdings die von Fourastié prophezeiten sektoralen Anteilsverschiebungen zugunsten des tertiären Sektors (Reuter & Zinn, 2011).

Häussermann und Siebel (2011) definieren eine Dienstleistungsgesellschaft wie folgt: „Mit dem Begriff „Dienstleistungsgesellschaft“ werden solche Gesellschaften belegt, deren Beschäftigungsstruktur durch ein Übergewicht von Dienstleistungen gekennzeichnet ist.“ (Häussermann & Siebel, 2011, S. 62). Eine genaue Festlegung dessen, wann ein solches „Übergewicht“ erreicht ist, existiert nicht, jedoch führen Häussermann und Siebel an, dass dafür mindestens 50 % der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor tätig sein sollten. Gleichzeitig charaktierisiert den „Trend zur Dienstleistungsgesellschaft“, dass „die Zahl der Erwerbstätigen, die nicht mit der Gewinnung, Verarbeitung oder Bearbeitung von materiellen Gütern befasst sind, zunimmt“ (Häussermann & Siebel, 2011, S. 62). Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes (Tab. 1) verdeutlichen die steigende Bedeutung des Dienstleistungssektors seit den 1970-er Jahren, bei gleichzeitiger Abnahme der Bedeutung der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei und des produzierenden Gewerbes.

***Tab. 1: Entwicklung der Wirtschaftsbereiche 1970-2020***

| Jahr | Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | Produzierendes Gewerbe | Dienstleistungsbereiche |
|---|---|---|---|
| **1970 (früheres Bundesgebiet)** | 3,3 | 48,3 | 48,3 |
| **1991 (Deutschland)** | 1,2 | 36,8 | 61,9 |
| **2020 (Deutschland)** | 0,7 | 29,9 | 70,3 |

*Anmerkungen: Angaben in %, Quelle: Destatis (2021i, S. 58), eigene Darstellung*

Die Gründe für die steigende Nachfrage nach Dienstleistungen lassen sich jedoch nicht ausschließlich damit begründen, dass die Nachfrage nach Konsumgütern endlich ist oder dass sich das Konsumverhalten verändert hat (Meffert & Bruhn, 2006). Vielfältige Gründe, die im Detail betrachtet werden müssen, führten und führen weiter hin zu dieser Entwicklung. Meffert und Bruhn (2006, S. 847) nennen weitere gesellschaftliche Veränderungen, wie die Entlokalisierung gesellschaftlicher und privater Kontakte, die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen sowie flexiblere Arbeitszeiten als treibende Kräfte.

## 3.3 Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten

Grundsätzlich besteht für Haushaltshilfen die Möglichkeit, ihre Dienstleistung als sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auszuüben, sie über eine Dienstleistungsagentur anzubieten, sich selbstständig zu machen oder aber die Tätigkeit als Minijob anzumelden. Mit diesen

verschiedenen Möglichkeiten verbunden ist ein unterschiedlich großer bürokratischer Aufwand und auch erhebliche Differenzen in der sozialen Absicherung und dem Nettoarbeitslohn (Enste, 2017). Verschiedene Autoren bezeichnen den Markt der haushaltsnahen Dienstleistungen als Wachstumsmarkt (Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft, o. J., Enste & Heldman, 2017). Dafür spricht die Zunahme der Anmeldung von Minijobber*innen bei der dafür zuständigen Minijob-Zentrale im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, wobei einschränkend gesagt werden muss, dass es sich hier möglicherweise auch um eine Legalisierungstendenz handelt, also mehr Haushalte die Beschäftigung einer Haushaltshilfe anmelden und tendenziell seltener nicht rechtskonforme Beschäftigung unterstützen.

Seit dem 1. April 2003 ist die Minijob-Zentrale die zentrale Einzugs- und Meldestelle für geringfügige Beschäftigungen (die sog. Minijobs) (Knappschaft-Bahn-See, 2020). In dieser Funktion nimmt die Institution eine Reihe von Aufgaben wahr, wie die Entgegennahme der Meldungen zur Sozialversicherung, den Einzug der Abgaben für Minijobs und die Anmeldung dieser Beschäftigungsverhältnisse zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die Meldung eines Minijobs im Privathaushalt erfolgt über den sog. Haushaltsscheck (Knappschaft-Bahn-See, 2021c), sofern eine regelmäßige monatliche Beschäftigung auf 520€-Basis oder ein kurzfristiger Minijob vorliegen. Außerdem muss es sich um „haushaltsnahe Tätigkeiten“ handeln (Knappschaft-Bahn-See, 2021e). Mit dem Haushaltsscheck wurde ein gegenüber der ansonsten üblichen „Meldung zur Sozialversicherung“ ein vereinfachtes Verfahren eingeführt, da der Haushaltsscheck deutlich weniger Angaben erfordert. Das von Auftraggeber*in und Minijobber*in unterzeichnete Formular wird monatlich (bei schwankendem Arbeitsentgelt) oder halbjährlich bei der Minijob-Zentrale eingereicht. Das Formular dient als Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abgaben (Pfeiffer & Metzger, 2009). Eine Zunahme der Anmeldungen von Haushaltshilfen bei der Minijob-Zentrale muss demnach nicht zwangsläufig auf das generelle Wachstum der Branche hindeuten, sondern kann ebenso eine Folge des vereinfachten Meldeverfahrens sein. Die genaue Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Zeitverlauf wird im Folgenden skizziert.

### 3.3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Die regelmäßig erscheinenden Quartalsberichte der Minijob-Zentrale geben einen Überblick über aktuelle Daten zur Entwicklung der Minijobs im gewerblichen Bereich und in Privathaushalten. Unter anderem wird hier die Anzahl der gemeldeten Beschäftigten dokumentiert. Insgesamt lässt sich seit Beginn der Dokumentation im Jahr 2004 ein starker Anstieg der gemeldeten Minijobber*innen in Privathaushalten verzeichnen (Abb. 1). Im Dezember 2020 waren 293.055 Personen mit einer Beschäftigung angemeldet, im Dezember 2004 waren es dagegen noch 102.907 Personen. Die angemeldeten Minijobber*innen in Privathaushalten üben in den allermeisten Fällen (87,9 %) einen Minijob aus, ein geringer Teil (8,7 %) übt zwei Minijobs aus (Knappschaft-Bahn-See, 2021a).

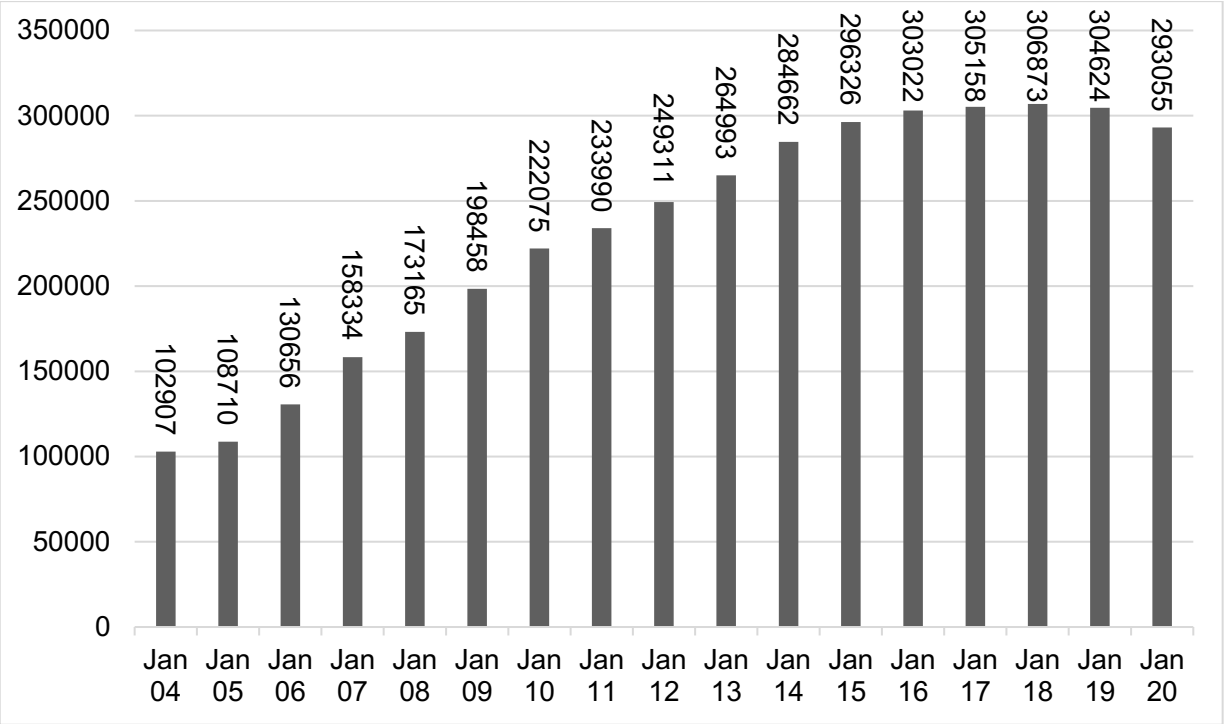


***Abb. 1: Anzahl der angemeldeten Beschäftigten mit einem oder mehreren Minijobs im Privathaushalt 2004-2020***

*Quelle: Daten der Minijob-Zentrale, auf Anfrage, eigene Darstellung*

Vergleicht man die Beschäftigtenzahlen von März 2021 (284.282 Personen) und März 2020 (295.424 Personen), so zeichnet sich zwar ein, vermutlich durch die Covid-19-Pandemie bedingter, Rückgang von ca. 3,9 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten ab, dieser ist jedoch geringer als der Rückgang im Bereich der gewerblichen Minijobs (12,7 %) (Knappschaft-Bahn-See, 2021a).

Mit der Zunahme der Beschäftigtenzahl angemeldeter Haushaltshilfen wächst auch die Wirtschaftskraft dieses Bereiches. Zwar gibt es insgesamt deutlich mehr Minijobber*innen im gewerblichen Bereich, doch die Bruttowertschöpfung der Minijobber*innen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen ist dennoch von nicht unbedeutender Größe (Enste & Heldman, 2017). In den vergangenen Jahren ist sie stark gewachsen: Lag sie 2006 noch bei 326 Millionen Euro, so lag sie 2016 bereits bei 757 Millionen Euro und hat sich damit innerhalb von 10 Jahren mehr als verdoppelt (Knappschaft Bahn-See, 2017). Wird in der Hochrechnung für 2016 auch die geschätzte Zahl der nicht angemeldeten Haushaltshilfen berücksichtigt, ergibt sich ein hypothetischer Wert von 7,4 Milliarden Euro (Enste & Heldman, 2017). Das Potenzial für die Beschäftigung von Haushaltshilfen ist hoch, wie Daten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und des Instituts der deutschen Wirtschaft aus 2017 zeigen: etwa 40 % aller deutschen Haushalte geben an, einen Bedarf an Unterstützung im Haushalt zu haben, nur 9 % erhalten jedoch tatsächlich Unterstützung durch eine Haushaltshilfe (Knappschaft Bahn-See, 2017; Enste & Heldman, 2017). Dies führt zu der Annahme, dass der Bedarf insgesamt hoch ist und potenziell mehr Haushalte eine Haushaltshilfe beschäftigen würden, sofern die geeigneten Voraussetzungen, unter anderem ökonomischer Art, gegeben wären.

Die Beschäftigtenzahl der privat beschäftigten Haushaltshilfen unterscheidet sich stark nach dem jeweiligen Bundesland. So liegt Nordrhein-Westfalen im März 2021 mit 74.629 Beschäftigten mit weitem Abstand auf dem ersten Platz, dahinter folgen Bayern mit 52.785 und Baden-Württemberg mit 39.193 Beschäftigten (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Die drei Bundesländer sind gleichzeitig die bevölkerungsreichsten in Deutschland (Destatis, 2021e), weshalb hier vermutlich die meisten Beschäftigten zu verzeichnen sind. Eine andere Rangfolge ergibt sich bei der Betrachtung, wie viele Haushalte sich im jeweiligen Bundesland eine Haushaltshilfe leisten bzw. leisten können. Hier lagen Hamburg und Bremen im Jahr 2017 auf den ersten beiden Plätzen (ca. 11, 6 % bzw. 10, 1 % der Haushalte beschäftigten regelmäßig eine Haushaltshilfe), es folgen Hessen und NRW (jeweils ca. 10 % der Haushalte beschäftigten regelmäßig eine Haushaltshilfe). Schlusslichter sind in dieser Berechnung von Enste und Heldmann (2017), basierend auf Daten des sozioökonomischen Pandels (SOEP), die Bundesländer Thüringen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt (zwischen ca. 1,1 % und 3,6 % der Haushalte beschäftigten regelmäßig eine Haushaltshilfe). Tendenziell beschäftigten Haushalte in ländlichen und östlichen Bundesländern deutlich seltener eine Haushaltshilfe (Enste & Heldman, 2017).

### 3.3.2 Nicht rechtskonforme Beschäftigung

Die Zunahme der legalen Beschäftigung von Haushaltshilfen lässt sich anhand der dargestellten Daten nachvollziehen, wenngleich wie erwähnt auch Legalisierungstendenzen dabei eine Rolle spielen können. Daneben wird aber auch ein umso größerer Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung vermutet, der es erschwert, das tatsächliche Wachstum der Branche zu messen. Enste (2017) berechnete auf Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit, der Minijob-Zentrale, des sozioökonomischen Panels und des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2015, dass im betreffenden Jahr zwischen 2,7 und 3 Millionen Personen illegal in Haushalten als Haushaltshilfe tätig waren (Abb. 2). Damit sind nur etwa 10 % der Haushaltshilfen mit einer geringfügigen Beschäftigung legal beschäftigt.

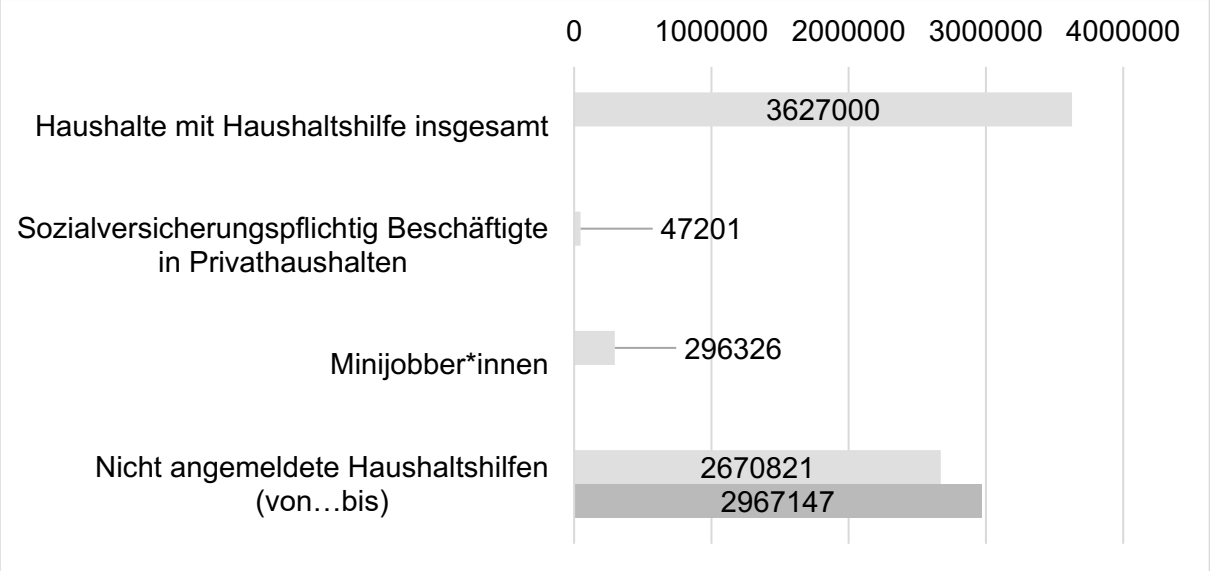


***Abb. 2: Haushaltshilfen nach Beschäftigungsstatus 2015***

*Quelle: Enste (2017), eigene Darstellung*

Die nicht rechtskonforme Beschäftigung, gemeinhin oftmals als „Schwarzarbeit“ bezeichnet, gilt in weiten Teilen der Bevölkerung noch immer als „Kavaliersdelikt“ (Pfeiffer & Metzger, 2009). Es scheint gar im Alltagshandeln eine implizite Abgrenzung „leichter“ Verstöße, wie die illegale Beschäftigung einer Haushaltshilfe, gegenüber schwerwiegenderen Verstößen zu geben. Wenngleich Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung – kurz Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) seit 1975 geahndet werden (verhängt werden können Geldbußen von bis zu 30.000 € bzw. 50.000 € bei illegaler Beschäftigung, in besonders schweren Fällen auch Freiheitsstrafen von bis zu 5 Jahren) (Enste & Heldman, 2017), wird noch immer eine geringe Zahl von Haushaltshilfen von ihren Auftraggeber*innen angemeldet. Die Minijob-Zentrale der Knappschaft Bahn-See versucht daher, durch gezielte Öffentlichkeitskampagnen für die legale Beschäftigung von Haushaltshilfen zu werben und den eigenen Bekanntheitsgrad zu steigern. Auch die Vereinfachung der Anmeldung durch das Haushaltsscheck-Verfahren soll dazu beitragen (Pfeiffer & Metzger, 2009). Dennoch geben bei einer Befragung der Minijob-Zentrale unter Haushalten, die bereits eine Haushaltshilfe nicht rechtskonform beschäftigt haben, 17 % der Befragten an, dass ihnen die Anmeldung zu kompliziert sei (Abb. 3). Oftmals wird zudem seitens der Auftraggeber*innen angegeben, dass die Haushaltshilfe selbst eine Anmeldung nicht wolle (24 %), oder dass man von höheren Kosten durch die Anmeldung ausgehe (27 %). Tatsächlich ist der finanzielle Mehraufwand, der mit einer Anmeldung der Beschäftigung einhergeht, für die Auftraggeber*innen jedoch sehr gering (Knappschaft-Bahn-See, 2009). Laut Enste (2017, S. 13) kann die Anmeldung einer Haushaltshilfe mitunter sogar günstiger sein, als die nicht rechtskonforme Beschäftigung.

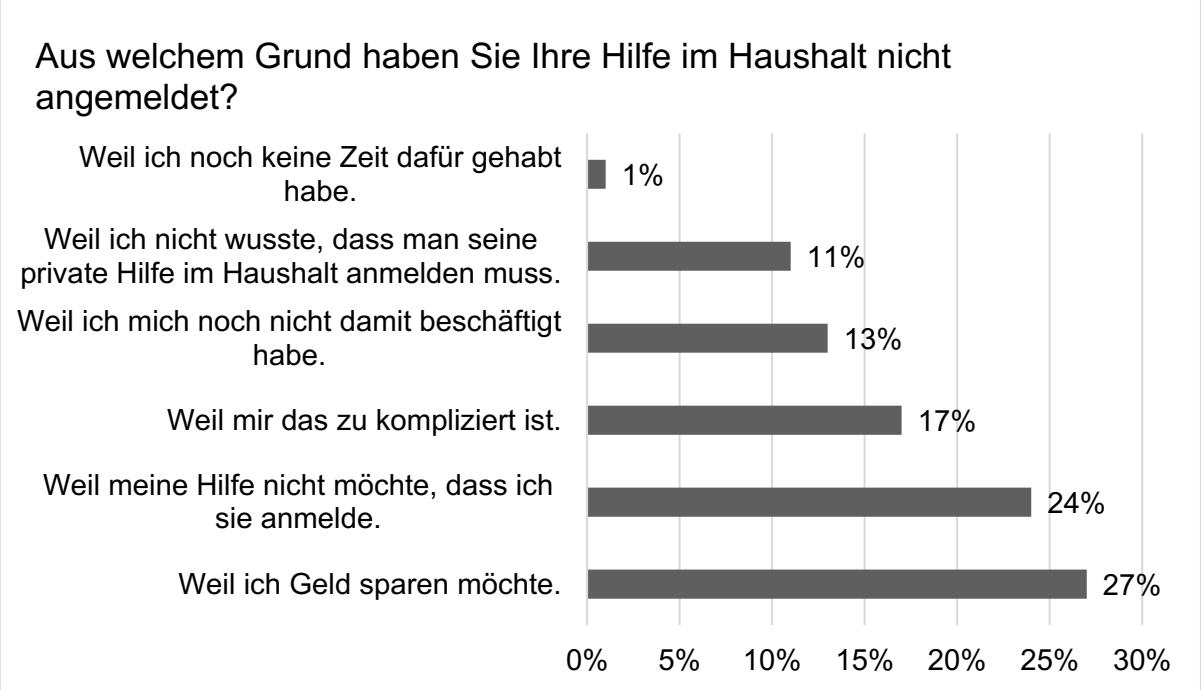


***Abb. 3: Gründe von Auftraggeber*innen für die nicht rechtskonforme Beschäftigung einer Haushaltshilfe***

*Quelle: Knappschaft Bahn-See (2009), eigene Darstellung*

Durch nicht rechtskonforme Beschäftigung entsteht jedes Jahr ein erheblicher Schaden für Staat und Sozialversicherungssysteme, indem Steuern und Sozialabgaben vorenthalten werden. Der Minijob-Zentrale entgingen durch nicht rechtskonforme Beschäftigung im Jahr 2008 Einnahmen von über 640 Millionen Euro (Pfeiffer & Metzger, 2009).

In Deutschland arbeiten zum einen jüngere Menschen, die sich noch in einer Ausbildung oder im Studium befinden, nicht rechtskonform, zum anderen voll oder teilweise berufstätige Menschen, aber auch nicht mehr berufstätige, und damit tendenziell ältere Menschen (Tab. 2). Selten üben hingegen arbeitslose Personen eine illegale Beschäftigung aus, was sich vermutlich auch auf die mit dem Missbrauch von Sozialleistungen zu befürchtenden Konsequenzen zurückführen lässt (Enste, 2017).

***Tab. 2: Nicht rechtskonforme Beschäftigung nach beruflichem Status, 2011, Bevölkerung ab 18 Jahren***

| **Berufstätigkeit** | **Bereits nicht rechtskonform beschäftigt gewesen** |
|---|---|
| voll berufstätig | 22,1 |
| teilweise berufstätig | 17,1 |
| Rentner*innen, Pensionär*innen | 19,9 |
| Lehrlinge, Schüler*innen, Studierende | 29,9 |
| nicht berufstätig (früher berufstätig) | 26,5 |
| vorübergehend arbeitslos | 14,3 |
| noch nie berufstätig | 0,0 |
| Gesamt | 20,7 |

*Quelle: Enste (2011), eigene Darstellung*

### 3.3.3 Demografische Merkmale der Beschäftigten

Die Minijob-Zentrale erhebt neben den Daten zur Beschäftigung auch demografische Angaben der Personen, die mit einer geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt gemeldet sind. Abb. 4 zeigt die Verteilung nach Alter und Geschlecht der in Privathaushalten beschäftigten Minijobber*innen im ersten Quartal 2021. Die Daten zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Haushaltshilfen weiblich ist (90 %), sodass durchaus von einer geschlechtsspezifischen Segregation gesprochen werden kann. Dies belegen neben den Daten der Minijob-Zentrale auch weitere, internationale Studien, die sich mit Reinigungskräften befassen. Oftmals werden aufgrund der weiblich dominierten Geschlechterverteilung hier auch ausschließlich Frauen in die untersuchten Stichproben eingeschlossen (Gamperiene, Nygård, Sandanger, Wærsted, & Bruusgaard, 2006; Ish, Gimeno Ruiz de Porras, & Whitworth, 2020; Sales & Santana, 2003). Dass der Begriff der „Putzfrau“ den alltäglichen Sprachgebrauch prägt, verwundert in diesem Zusammenhang nicht. Nach wie vor handelt es sich bei haushaltsnahen Dienstleistungen um ein überwiegend weibliches Beschäftigungsfeld (Nolting et al., 2000; Zock, 2005).

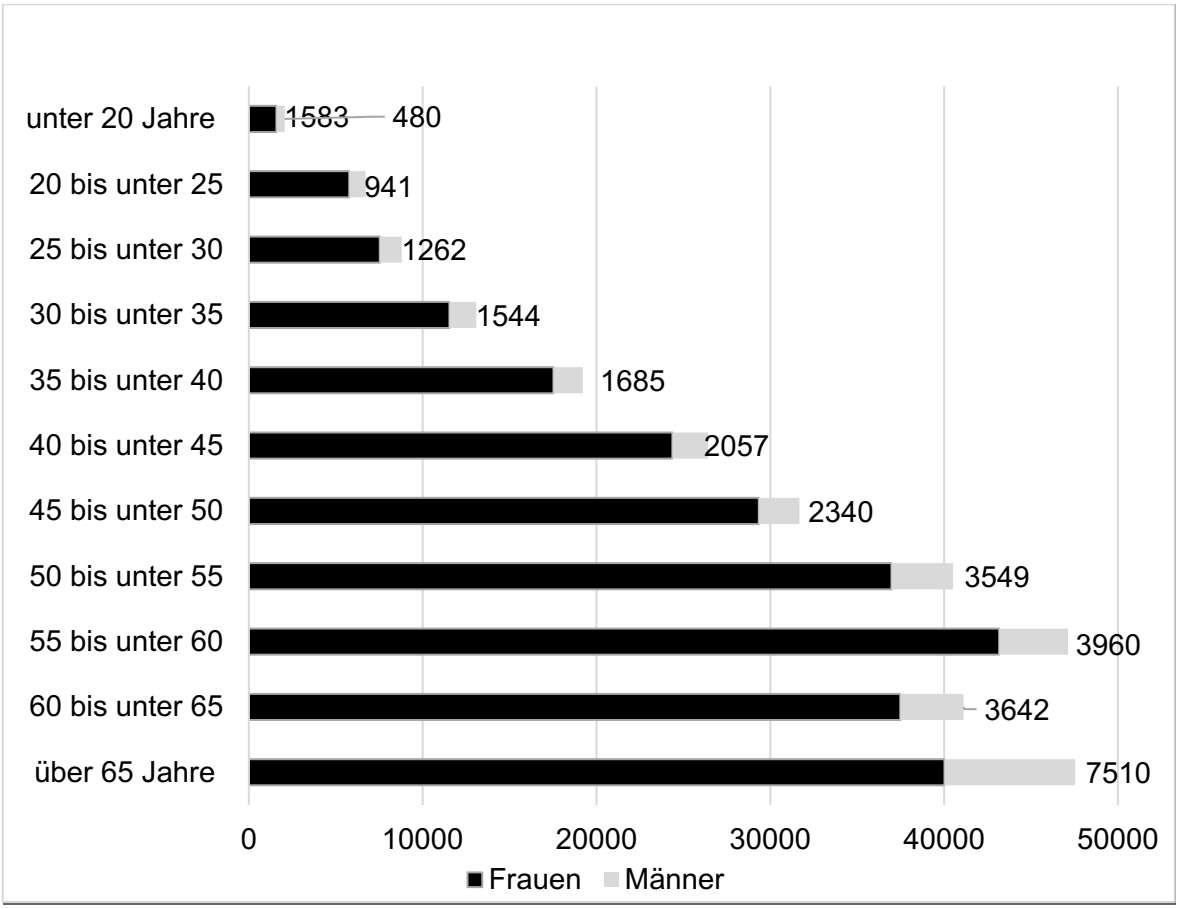


***Abb. 4: Beschäftigte in Privathaushalten nach Geschlecht und Alter im ersten Quartal 2021***

*Quelle: Knappschaft-Bahn-See (2021a), eigene Darstellung*

Im ersten Quartal 2021 war ein Anteil von ca. 3 % der gemeldeten Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen unter 25 Jahre, ca. 80 % zwischen 25 und 65 Jahre und ca. 17 % über 65 Jahre alt (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Der relativ große Anteil der älteren

Minijobber*innen in Privathaushalten zeigt sich deutlich, wenn man alle Beschäftigten ab einem Alter von 50 Jahren betrachtet – hier lag der Anteil im Jahr 2021 bei 63,7 % (Knappschaft-Bahn-See, 2021a, eigene Berechnungen).

In der Altersgruppe der 65-jährigen und älteren Minijobber*innen war zwischen Dezember 2004 und Dezember 2020 ein hoher Anstieg in Relation zur Gesamtzahl der angemeldeten Minijobber*innen festzustellen (Tab. 3): 2004 lag der Anteil bei ca. 9,2 %, 2020 bei 16,7 % (Quelle: Daten der Minijob-Zentrale, auf Anfrage, eigene Berechnungen). Auch international zeigt sich ein relativ hoher Altersdurchschnitt der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Bereichen (De Vito et al., 2000; Sales & Santana, 2003). Ähnliches spiegelt auch der BKK Gesundheitsreport 2021 wider, Beschäftigte in Reinigungsberufen in Deutschland sind hier mit einem Durchschnittsalter von 48,8 Jahren aufgeführt, wobei das Durchschnittsalter aller BKK Versicherten mit 42,8 Jahren angegeben wird (Rennert, Kliner, & Richter, 2021b).

***Tab. 3: Angemeldete über 65-jährige Beschäftigte mit Minijob im Privathaushalt von 2004-2020***

| **Zeitpunkt** | **Anzahl Minijobber*innen insgesamt** | **Anzahl der Minijobber*innen über 65 Jahre** | **Anteil der über 65-Jährigen an allen Minijobber*innen in %** |
|---|---|---|---|
| Dez 04 | 102.907 | 9.895 | 9,2 |
| Dez 05 | 108.710 | 11.260 | 10,36 |
| Dez 06 | 130.656 | 14.109 | 10,80 |
| Dez 08 | 158.334 | 17.307 | 10,93 |
| Dez 08 | 173.165 | 19.174 | 11,07 |
| Dez 09 | 198.458 | 21.924 | 11,05 |
| Dez 10 | 222.075 | 24.160 | 10,88 |
| Dez 11 | 233.990 | 25.771 | 11,01 |
| Dez 12 | 249.311 | 28.779 | 11,54 |
| Dez 13 | 264.993 | 31.993 | 12,07 |
| Dez 14 | 284.662 | 35.809 | 12,58 |
| Dez 15 | 296.326 | 39.238 | 13,24 |
| Dez 16 | 303.022 | 42.477 | 14,02 |
| Dez 17 | 305.158 | 45.552 | 14,93 |
| Dez 18 | 306.873 | 48.174 | 15,70 |
| Dez 19 | 304.624 | 50.155 | 16,46 |
| Dez 20 | 293.055 | 49.057 | 16,74 |

*Quelle: Daten der Minijob-Zentrale, auf Anfrage, eigene Berechnungen*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beschäftigten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen überwiegend weiblich und zu einem nicht unerheblichen Teil höheren Alters sind. Vermehrt wurde im Zusammenhang mit den Implikationen des demografischen

Wandels in den letzten Jahren zum Zusammenhang von älteren Arbeitnehmer*innen und Gesundheit geforscht und berichtet, denn infolge eines Ungleichgewichts von physischer Arbeitsbelastung und altersbedingt veränderter Leistungsfähigkeit sind negative gesundheitliche Folgewirkungen wahrscheinlicher (De Vito et al., 2000). Bei vielen Tätigkeiten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen handelt es sich um solche, die körperlich belastend sind (Weber, 2011a, 2011b), was zu der Annahme führt, dass diese Belastungen sich insbesondere auf Beschäftigte höheren Alters negativ auswirken können.

In Verbindung mit dem hohen Anteil älterer Beschäftigter in haushaltsnahen Dienstleistungen müssen auch Arbeitsunfälle explizit benannt werden, da sich hier ebenfalls ein Zusammenhang mit dem Alter herstellen lässt. Eine Analyse von Daten der Unfallkasse NRW zu Arbeitsunfällen im Haushalt (Wuestefeld, 2020) ergab, dass die Zahl der erlittenen Arbeitsunfälle von Haushaltshilfen mit zunehmendem Alter ansteigt (s. Kap. 4.4).

Die Statistik der Minijob-Zentrale gibt außerdem Aufschluss über die Herkunft der Minijobber*innen in Privathaushalten, unterscheidet bei der Erhebung jedoch lediglich in „Ausländer“ und „Deutsche“, weshalb keine weiteren Rückschlüsse auf die entsprechenden Herkunftsländer oder darauf möglich sind, in wievielter Generation die Beschäftigten bereits in Deutschland leben. Zudem ist die Staatsangehörigkeit einer Person nicht mit ihrer Migrationserfahrung gleichzusetzen. Laut Angaben der Minijob-Zentrale betrug der Anteil der ausländischen Beschäftigten in Privathaushalten im März 2021 ca. 25 %, der Anteil deutscher Beschäftigter ca. 75 % (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Zu berücksichtigen bei der Einordnung und Interpretation der hier angeführten Daten ist, dass diese nur Aussagen über Personen treffen, die legal im Rahmen eines Minijobs beschäftigt sind. Für „Beschäftigte in Reinigungsberufen“ insgesamt meldet das Statistische Bundesamt, basierend auf Daten des Mikrozensus, ebenfalls einen hohen Anteil von 55 % an Personen mit Migrationshintergrund (Destatis, 2020a). Inwiefern die Verteilung dieser demografischen Merkmale auch auf die Gruppe der nicht rechtskonform Beschäftigten zutrifft, lässt sich an dieser Stelle nicht zuverlässig sagen, da hierzu keine Daten vorliegen.

Beschäftigte im Privathaushalt zählen u. a. aufgrund ihres oftmals vorhandenen Migrationshintergrundes zu gesellschaftlich benachteiligten Gruppen (ILO, 2011), im Kontext von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann dies zu einem höheren Diskriminierungsrisiko führen (ILO, 2011; Faller, 2018). Auch international zeigt sich, dass Beschäftigte im Reinigungsgewerbe tendenziell sozial schwächeren Bevölkerungsgruppen angehören, die in vielerlei Hinsicht schlechter gestellt sind. Dies manifestiert sich häufig in einem geringen Bildungsniveau und niedrigem Einkommen (De Vito et al., 2000)

## 3.4 Haushaltsnahe Dienstleistungen als wachsender Wirtschaftszweig

Unbenommen der bereits beschriebenen, vermuteten Legalisierungstendenzen, vollziehen sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, die Anlass zu der Vermutung geben, dass in Zukunft mit einer steigenden Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen zu rechnen ist, ohne zunächst Aussagen darüber treffen zu können, ob dies zugunsten der rechtskonformen, oder der nicht rechtskonformen Beschäftigung passieren wird. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit liegt keine wissenschaftliche Untersuchung vor, die vollumfänglich untersucht, welche Faktoren sich in welchem Maße auf die Entwicklung der Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen auswirken werden und damit für einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen sorgen könnten. Eine empirische Untersuchung dieser kausalen Zusammenhänge ist auch explizit nicht Gegenstand dieser Arbeit. Um die zukünftige Bedeutung des Beschäftigungssektors zu verdeutlichen, sollen hier jedoch gesamtgesellschaftliche, sowie arbeitsweltliche und beschäftigungsbezogene Entwicklungen diskutiert werden, die für ein Wachstum der Branche in den nächsten Jahren sprechen. Dabei werden drei Aspekte thematisiert, von denen angenommen wird, dass sie einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung der Branche haushaltsnaher Dienstleistungen haben. Einschränkend sei gesagt, dass daneben weitere Faktoren diskutiert werden können, die eine Rolle spielen, und die Auswahl sich hier auf die vermutlich einflussreichsten beschränkt. Grundsätzlich können die einflussnehmenden Faktoren nicht völlig isoliert voneinander betrachtet werden, da es sich um komplexe Prozesse auf gesellschaftlicher Ebene handelt, die zum Teil ineinandergreifen.

Einen Faktor für die zukünftig vermutlich steigende Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen stellt die alternde Gesellschaft dar (Juncke et al., 2019). Dieser Faktor wird im Folgenden an erster Stelle diskutiert. Hierbei handelt es sich um die Auswirkungen der demografischen Veränderungen in Deutschland in den letzten und den kommenden Jahrzehnten, die dazu führen werden, dass immer mehr ältere Menschen Unterstützung bei haushaltsbezogenen Tätigkeiten benötigen.

Bei den beiden anderen Faktoren handelt es sich um solche, die vielmehr aus der gesellschaftlichen Konstitution von Arbeit als solcher resultieren und den Veränderungen, die sich diesbezüglich in den letzten Jahren und Jahrzehnten ergeben haben. Thematisiert werden dabei an zweiter und dritter Stelle im nachfolgenden Kapitel zum einen die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen (Juncke et al., 2019), zum anderen Veränderungen in der Arbeitswelt hinsichtlich zu beobachtender Flexibilisierungs- und Entgrenzungstendenzen, die möglicherweise den Bedarf an Unterstützung im privaten Haushalt durch dritte Personen wachsen lassen.

### 3.4.1 Demografische Entwicklung der Bevölkerung

Ein vermutlich bedeutsamer Grund für die steigende Inanspruchnahme von haushaltsbezogenen Dienstleistungen liegt in der alternden Gesellschaft. Der demografische Wandel wird zu einer strukturellen Veränderung der altersbezogenen Bevölkerungszusammensetzung in Deutschland führen. Dabei wird die Bevölkerung insgesamt schrumpfen und aller Voraussicht nach bis 2030 bei 77 Millionen Personen liegen. Es wird voraussichtlich 15 % (7,5 Millionen) weniger Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20-65 Jahren geben,

die Altersgruppe der Personen ab 65 Jahren und darüber hinaus wird hingegen stark wachsen. Gehörten im Jahr 2008 noch 16,7 Millionen Menschen dieser Altersgruppe an, so werden es im Jahr 2030 voraussichtlich 22,3 Millionen Personen sein. Dies bedeutet einen Anstiegt von ca. 33 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011). Der Anteil älterer Menschen steigt also sowohl absolut als auch relativ im Verhältnis zu jüngeren Bevölkerungsgruppen. Ursächlich für diese Entwicklungen sind eine dauerhaft niedrige Geburtenrate, Wanderungsbewegungen und der nachhaltige Anstieg der Lebenserwartung (Schwarz, 1997).

Die Lebenserwartung bei Geburt betrug nach Angaben der ersten veröffentlichten, allgemeinen Sterbetafel im Jahr 1871 / 1881 durchschnittlich 35,6 Jahre (Männer) bzw. 38,5 Jahre (Frauen). Bis heute vollzog sich ein rascher Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung. Nach Angaben der Sterbetafel für 2017 / 2019 lag die Lebenserwartung bei Geburt zu diesem Zeitpunkt bei 78,6 Jahren (Männer) bzw. 83,4 Jahren (Frauen) (Destatis, 2020b). Damit hat sie sich für beide Geschlechter mehr als verdoppelt. Ursächlich hierfür sind vor allem eine stark verringerte Säuglingssterblichkeit, verbesserte hygienische Lebensumstände sowie bessere Ernährung und Wohnsituation, verbesserte Arbeitsbedingungen, ein insgesamt größerer materieller Wohlstand und eine bessere medizinische Versorgung (Destatis, 2020b). Es kann heute also von einer durchschnittlich längeren Lebenszeit als noch vor einigen Jahrzehnten ausgegangen werden. Wie erwartbar dieses höhere Lebensalter jedoch individuell ist und wie „gesund“ der bzw. die Einzelne altert, hängt von vielen Faktoren ab. Der individuelle Lebensstil und das Gesundheitsverhalten beeinflussen das Geschehen genauso wie sozialstrukturelle Faktoren und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, denen der oder die Einzelne ausgesetzt ist (Böhm et al., 2009). Ausgehend von einer durchschnittlich höheren oder gar weiterhin steigenden Lebenserwartung von Männern und Frauen stellt sich aber auch die Frage, in welchem Gesundheitszustand die dazugewonnenen Lebensjahre verbracht werden. Diskutiert wird in diesem Zusammenhang, ob Menschen zukünftig „länger krank“ sein werden, oder ob die „Lebensphase Alter“ sich ausdehnt und mit mehr gesunden Lebensjahren einhergehen wird.

#### 3.4.1.1 Entwicklung der gesunden Lebenserwartung

Zur Entwicklung der gesunden Lebenserwartung existieren derzeit zwei Hypothesen, die einerseits die Expansion, andererseits die Kompression der Morbidität in Aussicht stellen. Die Expansions- bzw. Medikalisierungsthese („Expansion of Morbidity“) geht davon aus, dass sich im Zuge der steigenden Lebenserwartung die kranken bzw. gesundheitlich beeinträchtigten Lebensphasen gleichermaßen ausdehnen (Böhm et al., 2009). Diese, eher pessimistische Annahme geht zurück auf den amerikanischen Arzt Ernest Gruenberg (Gruenberg, 1977). Er untersuchte, welche Folgewirkungen die besseren Behandlungsmöglichkeiten von chronischen Erkrankungen haben würden und prognostizierte, dass die Inzidenz dieser Erkrankungen gleichbleiben werde, das Gesundheitssystem aber immer mehr chronisch erkrankte Menschen werde versorgen müssen, die dann einen größeren Teil ihres Lebens bei schlechter Gesundheit verbringen würden. Demgegenüber steht die eher optimistische Kompressionsthese, welche besagt, dass die steigende Lebenserwartung durchschnittlich mit mehr gesunden Lebensjahren einhergeht, d. h., dass die Länge der chronisch kranken Lebensphasen verringert wird. Diese These geht unter anderem auf James F. Fries (1980) zurück. Er beschreibt, dass zum einen die durchschnittliche Lebenserwartung aufgrund biologischer Grenzen nicht bis ins Unermessliche steigen kann, zum

anderen chronische Erkrankungen in ein immer höheres Lebensalter verlagert werden (Böhm et al., 2009; Fries, 1980).

Beide Thesen werden nach wie vor diskutiert. Aktuelle Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, dass die Kompression der Morbidität und daher der Zugewinn gesunder Lebensjahre eher dem zu beobachtenden Geschehen entspricht (Böhm et al., 2009). Nach aktueller Datenlage ist zusammenfassend eher mit einem Zuwachs der gesunden Lebensjahre zu rechnen (Kroll, Lampert, Lange, & Ziese, 2008).

#### 3.4.1.2 Pflegebedürftigkeit und häusliche Versorgung

Trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen fühlt sich heute ein Großteil der Menschen ab 65 Jahren noch agil und gesund (Cirkel, 2017). Der tatsächliche Pflegebedarf steigt erst im hohen Alter stark an. Im Jahr 2017 waren in der Gruppe der 70-74-Jährigen 6,4 % der Männer und Frauen pflegebedürftig. In der Gruppe der 90-jährigen und älteren Personen hingegen betrug der Anteil der Pflegebedürftigen 71 % (Destatis, 2021a).

Unabhängig von Pflegebedürftigkeit und individuellem Gesundheitszustand möchte die Mehrheit der wachsenden Gruppe älterer Menschen so lange wie möglich in der eigenen Wohnung und im vertrauten Wohnumfeld (Cirkel, 2017) und damit selbstbestimmt und möglichst selbstständig leben. Insbesondere für hochaltrige Personen hat die eigene Wohnung eine wichtige, auch emotionale Bedeutung (BMFSFJ, 2020), da sie in dieser oftmals schon einen großen Teil ihres bisherigen Lebens verbracht haben.

Von den insgesamt 3,4 Millionen Pflegebedürftigen wurden 2017 2,6 Millionen (76 %) zuhause versorgt (Destatis, 2021a). Damit lässt sich ein steigender Trend beobachten: Im Jahr 2009 wurden von insgesamt 2,34 Millionen Pflegebedürftigen 1,62 Millionen Personen zuhause versorgt (69 %) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011). Die Zahl der Pflegebedürftigen, die (vorerst) nicht in einer stationären Einrichtung versorgt wird, nimmt also zu und unterstreicht noch einmal die Bedeutung der eigenen häuslichen Umgebung, insbesondere im Alter. Im Jahr 2017 erhielten 52 % der Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung Pflegegeld, ohne weitere Leistungen der Pflegekassen in Anspruch zu nehmen. Der restliche Anteil der Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung wurde entweder ausschließlich durch oder gemeinsam mit ambulanten Pflegediensten versorgt (Destatis, 2021a), hat also entweder gar kein Pflegegeld in Anspruch genommen, oder eine Kombination aus Pflegegeld und ambulanten Pflegesachleistungen (BMG, 2021).

Bei den 52 % der Pflegebedürftigen, die ausschließlich Pflegegeld in Anspruch nahmen, lässt sich nicht klar feststellen, ob die Pflege tatsächlich ausschließlich durch Angehörige oder auch durch andere Personen erfolgte. Ältere Menschen leben oft alleine im Haushalt und nicht im größeren Familienverbund: Laut einer Befragung der Minijob-Zentrale von über 65-Jährigen leben 38 % von ihnen alleine, 56 % mit dem / der Partner*in zusammen und lediglich 6 % mit Familienangehörigen im selben Haushalt (Knappschaft-Bahn-See, 2019e). Bedingt durch kleinere Familiengrößen, zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, die oftmals die familiäre Care-Arbeit übernehmen, sowie wachsende Mobilität (BMFSFJ, 2020) ist zu vermuten, dass die Inanspruchnahme von Pflegegeld durch pflegebedürftige Personen nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Versorgung auch tatsächlich durch Angehörige übernommen wird. Das Pflegegeld „(…) wird der pflegebedürftigen Person von der Pflegekasse überwiesen. Diese kann über die Verwendung des Pflegegeldes frei verfügen und gibt das Pflegegeld in der Regel an die sie versorgenden und betreuenden Personen als

Anerkennung weiter“ (BMG, 2021[7]). So ist es möglich, dass das Pflegegeld eben nicht ausschließlich an Angehörige, sondern auch an andere Helfer*innen und Unterstützer*innen im Alltag fließt.

#### 3.4.1.3 Inanspruchnahme von Haushaltshilfen durch Senior*innen

Eine Befragung der Minijob-Zentrale (2019e) zeigt: 42 % der Menschen zwischen 65 und 69 Jahren beschäftigen eine Haushaltshilfe. Mit zunehmendem Alter steigt dieser Anteil auf 68 % bei Personen ab dem 80. Lebensjahr. Für die Gruppe der ab 65-jährigen und älteren Personen insgesamt liegt der Durchschnittswert derer, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, bei 53 %. Männer nutzen diese Dienstleistung etwas seltener (40 %) als Frauen (64 %). Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass Frauen im höheren Alter auch eher allein leben, als Männer desselben Alters. Zwar können jüngere Senior*innen die Arbeit im Haushalt oft noch selbst erledigen, möchten sich jedoch durch eine Haushaltshilfe entlasten, um mehr Freizeit zu haben. Ältere Senior*innen hingegen sind oftmals auf Unterstützung angewiesen, weil sie die Arbeit im Haushalt nicht mehr alleine bewältigen können. Zudem sinkt mit steigendem Alter der Senior*innen der Anteil derer, die Unterstützung im Haushalt durch Familienangehörige und Freude erhalten (Knappschaft-Bahn-See, 2019e). Haushaltsnahe Dienstleistungen kompensieren also nach und nach auch das, was durch Familien und private Kontakte nicht mehr geleistet werden kann.

Die von den Senior*innen genannten Motive für die Anstellung einer Haushaltshilfe liegen auf der Hand. Von den im Rahmen der Studie befragten über 65-Jährigen geben 99 % an, dass sie so lange wie möglich zuhause leben möchten, 93 % betonen, ihnen sei ein eigenständiges Leben sehr wichtig. 90 % der Befragten geben an, dass ihre Lebensqualität durch die Beschäftigung einer Haushaltshilfe steige, dabei geben Sie am ehesten Tätigkeiten wie Putzen, Bügeln und Wäsche waschen, aber auch Garten- und Balkonarbeit an die Haushaltshilfen ab (Knappschaft-Bahn-See, 2019c).

Die in den vorherigen Abschnitten herangezogenen Daten zur gesellschaftlichen Alterung und tatsächlichen Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen durch ältere Menschen unterstreichen die wachsende Bedeutung und das Potenzial des Beschäftigungssektors. Angesichts der zukünftigen demografischen Entwicklung wird der Bedarf an Haushaltshilfen, insbesondere solcher, die ältere Menschen bei der Hausarbeit unterstützen, wohl nicht so schnell abnehmen, sondern tendenziell, so ist zu vermuten, zunehmen.

### 3.4.2 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland

Neben der gesellschaftlichen Alterung führt auch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen zu der steigenden Zahl an Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen (Deutscher Hauswirtschaftsrat, 2019; Weinkopf, 2014). Im Folgenden soll diese Entwicklung anhand ausgewählter Daten nachgezeichnet werden.

Einen wichtigen Indikator, um das Geschehen rund um die Entwicklung der Beschäftigung nachzuvollziehen, stellt die geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquote[8] dar. Diese verdeutlicht zunächst die gewachsene Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben: 1991 lag die

[7] Gesetzliche Bestimmungen zum Pflegegeld finden sich in § 37 SGB XI.

[8] Die Erwerbstätigenquote ist definiert als der „Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung“ (Destatis, 2021c).

Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland bei 57 %, im Jahr 2019 bei 72,8 % (Destatis, 2021c). Im Zuge dessen hat sich der Abstand in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen seit den 1990-er Jahren stetig verringert. Der Frauenanteil der Erwerbsbeteiligung lag 1999 bei 43,6 % und bei 46,6 % im Jahr 2019, bei Männern im selben Jahr bei 53,4 %. Von 100 Erwerbstätigen[9] waren 2019 demnach 46,6 % Frauen, 53,4 % Männer. Dabei entfielen 34,2 % der Beschäftigungsverhältnisse bei den Frauen im Jahr 2019 auf Vollzeit-, 77,8 % auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (Destatis, 2021g).

Anhand von Daten des nationalen Bildungspanels zeigen Tamm, Bachmann und Felder (2017), dass sich das Erwerbsverhalten von nach dem zweiten Weltkrieg geborenen Frauen, auch in Folge der Bildungsexpansion, fundamental verändert hat. Über die Kohorten hinweg lässt sich feststellen, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes immer seltener dem Arbeitsmarkt den Rücken kehren und stattdessen frühzeitig wieder in diesem Fuß fassen. Die insgesamt zu beobachtende Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere jene von Minijobs und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, scheint zu großen Teilen in einem engen Zusammenhang zur gesteigerten Erwerbsbeteiligung der Frauen zu stehen, die nach der Geburt von Kindern mit reduzierter Stundenanzahl die Erwerbstätigkeit (wieder) aufnehmen. Jedoch nicht nur die Erwerbsbeteiligung in atypischer Beschäftigungsform, wie insbesondere bei Minijobs und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, nimmt bei den Frauen über die Kohorten hinweg zu, auch der Anteil der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen steigt bei Frauen zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr (Tamm, Bachmann, & Felder, 2017).

Ein Blick auf die geschlechterspezifische Entwicklung der Arbeitszeiten im Zeitverlauf zeigt, dass sich die Arbeitszeiten von Frauen im Beobachtungszeitraum 2010 - 2016 tendenziell verlängert haben, jedoch nur geringfügig um 0,5 Stunden (Kümmerling, 2018). Erweitert man den Beobachtungszeitraum und vergleicht die geschlechterspezifischen Arbeitszeiten von 1991 und 2019, zeigt sich hingegen eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Frauen: 1991 arbeiteten Frauen durchschnittlich 34,4 Stunden / Woche, 2019 nur noch 30,5 Stunden / Woche. Eine Abnahme der wöchentlichen Arbeitszeit von Männern zeigt sich im selben Zeitraum ebenfalls: 1991 betrug hier die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit 41,2 Stunden, 2019 waren es 38,8 Stunden. Dennoch liegt somit 2019 der sogenannte „Gender Time Gap“, also der Abstand zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen, bei 8,1. (WSI, 2021). Wenngleich also ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen eindeutig zu verzeichnen ist, relativiert sich diese Beobachtung mit Blick auf die deutliche Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit im Vergleich zwischen Männern und Frauen (Kümmerling, 2018; BMAS, 2017). Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit. Dies bestätigen auch die Analysen von Tamm et al. (2017), die die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu einem großen Teil auf die Erwerbstätigkeit von Frauen zurückführen.

[9] Nach Definition der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Erwerbstätige „Personen im Alter von 15 Jahren und mehr, die mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen beziehungsweise in einem Arbeitsverhältnis stehen oder selbstständig ein Gewerbe, einen freien Beruf, ein Handwerk oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitgliedes mitarbeiten, ohne dafür Lohn oder Gehalt zu beziehen“ (Destatis, 2021b).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einerseits Frauen noch immer in geringerem Umfang erwerbstätig sind als Männer. Im Kern lässt sich dies nach wie vor auf eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in bezahlte Arbeit einerseits, und unbezahlte (Sorge- und Haus-) Arbeit andererseits, und die damit einhergehenden vorherrschenden Geschlechterstereotype zurückführen (Absenger et al., 2014). Wenngleich der Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen kein großes Wachstum erfahren hat (WSI, 2021), so ist doch der Anteil der Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, gestiegen. Auch die Geburt eines Kindes bedeutet nicht mehr zwangsläufig eine lange Unterbrechung oder gar Aufgabe der beruflichen Tätigkeit (Tamm et al., 2017).

Die ausgeführten Entwicklungen zur Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland sind mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Faktor neben anderen, der zur wachsenden Beschäftigung von privaten Haushaltshilfen führt. Laut der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 des Statistischen Bundesamtes (2017) verbringen Frauen pro Tag zwischen 3 ½ (Einpersonenhaushalt) und 5 ½ Stunden (Paare mit Kindern) mit der Haushaltsführung. Hierzu zählen Beköstigung, Pflege und Reinigung von Haus und Wohnung, Wäschepflege und Einkaufen. Männer verwenden deutlich weniger Zeit für Hausarbeit. Leben sie allein, sind es ca. 2 ½ Stunden pro Tag, leben sie mit Partner*in und Kindern zusammen, sind es ca. 3 Stunden. Betrachtet man noch einmal explizit die Mütter, zeigt sich, dass die tägliche Zeitverwendung für Haushaltsführung seit Beginn der 1990-er Jahre kontinuierlich gesunken ist. Das gilt für erwerbstätige, aber genauso für nicht erwerbstätige Mütter (Destatis, 2017). Gerade, wer aufgrund beruflicher Tätigkeit weniger Zeit im eigenen Haushalt verbringt und mitunter Mehrfachbelastungen miteinander vereinbaren muss, greift eher auf die Unterstützung einer Haushaltshilfe zurück, um Entlastung zu schaffen (Deutscher Hauswirtschaftsrat, 2019, Weinkopf, 2014).

An dieser Stelle soll noch einmal die demografische Entwicklung aufgegriffen werden: Um dieser und dem damit einhergehenden schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial zu begegnen, muss unter anderem die noch stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt diskutiert werden. Eine wesentliche Voraussetzung für die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit stellt jedoch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Zum einen müssen Kinderbetreuungsangebote deutlich besser verfügbar gemacht werden, um die Berufstätigkeit von Frauen zu fördern, gleichzeitig liegt ein großes Potenzial in der Beschäftigung von Haushaltshilfen, um auch auf diesem Wege der genannten Vereinbarungsproblematik zu begegnen. Ausgehend von der Annahme, dass die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen zu einer Erhöhung der Erwerbsumfänge und gleichzeitig zur Reduktion von Erwerbsunterbrechungen führen kann, führen Juncke et al. (2019) zwei Aspekte an, von denen ihrer Ansicht nach insbesondere Frauen und Mütter profitieren:

- Mit zunehmendem Beschäftigungsumfang der Frauen und Mütter gehen positive Einkommenseffekte einher, was langfristig zu höheren Rentenansprüchen führt.
- Sofern die Unterstützung durch eine Haushaltshilfe dazu führt, dass Erwerbstätigkeit in vollzeitnahem Umfang ausgeübt wird, kann dies positive Auswirkungen auf Karrierefortschritte von Frauen und Müttern haben. Dequalifikationseffekte, die dadurch entstehen können, dass Arbeit während der Familienphase nur in geringem Umfang ausgeübt wird, können reduziert werden.

Die Haushaltshilfen entlasten also durch die Übernahme haushaltstypischer Aufgaben zum einen die erwerbstätigen Frauen, was in der Folge zu einer Erhöhung der Erwerbsumfänge

dieser Frauen führen kann, zum anderen tragen sie selbst zur Erhöhung der Gesamtbeschäftigung bei.

In der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen liegt, ebenso wie in der Integration von geringqualifizierten Personen in den Arbeitsmarkt, auch ein strategischer Ansatz, um dem voraussichtlich schrumpfenden Volumen von Steuern und Sozialabgaben zu begegnen und zukünftig die Bereitstellung von Infrastruktur, öffentlichen Gütern und Dienstleistungen zu sichern (Faller, 2018; BMAS, 2017). Neben einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Geringqualifizierten wird auch die Zuwanderung nach Deutschland als weiterer Faktor begriffen, um dem schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial und einem drohenden Fachkräftemangel in Zukunft entgegenzuwirken. Neben der Zuwanderung aus europäischen Ländern ist die Einwanderung nach Deutschland seit 2015 stark von Fluchtmigration geprägt. Mehr als 50 % der nach Deutschland geflüchteten Personen sind unter 25 Jahre alt, und damit im erwerbsfähigen Alter. Ihre Integration in das deutsche Bildungssystem und in den Arbeitsmarkt wird als zukünftige Herausforderung, aber gleichermaßen auch als Chance gesehen, das Erwerbspersonenpotenzial zu steigern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (BMAS, 2017).

### 3.4.3 Wandel der Arbeit

Anknüpfend an die Erwerbstätigkeit von Frauen müssen auch ein genereller Wandel in der Arbeitswelt und damit einhergehend Entgrenzungstendenzen, die sich wiederum in mehreren Entwicklungen manifestieren, als möglicher treibender Faktor für die Beschäftigung von Haushaltshilfen an dieser Stelle betrachtet werden.

Allen Entwicklungen übergeordnet ist die „Entgrenzung der Arbeit“ – eine Begrifflichkeit, die nicht erst in jüngster Zeit im wissenschaftlichen und auch öffentlichen Diskurs zu finden ist (Hanau & Matiaske, 2019; Kratzer et al., 1998; Voss, 1998). Voss (1998, S. 473) sprach bereits Ende der 1990-er Jahre von einem „tiefgreifenden Strukturwandel“, in dem sich die Arbeitswelt befände, unabhängig davon, wie dieser und dessen Tragweite sich nun tatsächlich beurteilen ließen. Er spricht von einem „neuen Zeitalter“ (Voss, 1998, S. 473), das sich in der Arbeits- und Berufswelt, und damit auch gesamtgesellschaftlich, zeige. Kratzer (2017) definiert den Begriff der Entgrenzung wie folgt:

> *„Entgrenzung“ ist das gemeinsame Merkmal verschiedener Entwicklungsprozesse von Arbeit im Übergang von der „fordistischen[10]“ in die „postfordistische“ oder „postindustrielle“ Arbeitswelt“ (Kratzer, 2017, S. 116)*

Für die postfordistische bzw. postindustrielle Arbeitswelt beschreibt Kratzer (2017) drei wesentliche Entgrenzungsprozesse. Er nennt die Erosion der Grenzen zwischen

1. der betrieblichen Organisation und Märkten,
2. der (Erwerbs-)Arbeit und privater Lebenswelt,
3. Person und Arbeitskraft.

[10] Der Fordismus, ein von Henry Ford eingeführtes Herstellungsprinzip, ist gekennzeichnet durch Massen- und Fließbandproduktion und ein hohes Maß an Standardisierung. Der Produktionsprozess wird dabei in eine Vielzahl von kleineren Arbeitsschritten zerlegt, sodass auch gering qualifiziertes Personal diese Arbeitsschritte ausführen kann (Neumair & Haas, 2022).

Diese Prozesse wirken sich nachhaltig auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und privater Lebenswelt aus. In der fordistischen Arbeitswelt waren die benannten Aspekte klarer voneinander zu trennen, zumindest, wenn vom Idealtypus des Normalarbeitsverhältnisses ausgegangen wird (Kratzer, 2017), dessen Charakteristika als Maßstab für die festzustellenden Entgrenzungstendenzen herangezogen werden. Kratzer (2017, S. 116) kommt zu der Annahme, dass die zunehmende Entgrenzung zu „wachsenden Anforderungen an die Selbstorganisation von „Arbeit“ und „Leben“ durch Beschäftigte“ führt. In wissenschaftlichen Quellen werden Entwicklungen, die unter der Begrifflichkeit „Entgrenzung von Arbeit“ vereint werden, auf Rationalisierungsstrategien von Unternehmen zurückgeführt (Absenger et al., 2014; Kratzer, 2017; Seifert, 2007).

Fehre, Huter und Mehlis (2017, S. 6) nennen drei relevante Entwicklungen im Zusammenhang mit der Entgrenzung der Arbeit:

a) Entgrenzung und Pluralisierung der Beschäftigungsformen und erwerbsbiografische Unsicherheiten,
b) zeitliche Entgrenzung der Arbeit,
c) Subjektivierung, Verdichtung und Intensivierung von Erwerbsarbeit.

Um mögliche Erklärungsansätze für den wachsenden Bedarf an Unterstützung bei der Haushaltsarbeit herzuleiten, sind vor allem die beiden letztgenannten Entwicklungen, die zeitliche Entgrenzung, sowie die Verdichtung und Intensivierung der Arbeit, von Interesse.

#### 3.4.3.1 Zeitliche Entgrenzung der Arbeit

Um Arbeitszeitmuster und deren mögliche Veränderung zu erkennen, kann zunächst die Dauer der Arbeitszeit als ein Indikator herangezogen werden. Hier zeigt sich eine polarisierende Entwicklung (Fehre et al., 2017). Zum einen ist eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wozu auch Minijobs und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zählen, zu beobachten[11]. Laut Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes waren 1991 14 % aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, 2019 waren es 29 % (Destatis, 2021f). Betrachtet man also die Entwicklung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit aller Beschäftigten über diesen Zeitraum, so ist aufgrund immer höherer Teilzeitbeschäftigungsquoten ein Rückgang zu verzeichnen (1991: 38,4 Stunden, 2019: 34,8 Stunden). Sinnvoller ist es allerdings, Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätige getrennt zu betrachten. Denn im Gegensatz zum mittleren Wert für alle Beschäftigten, der für kürzere wöchentliche Arbeitszeiten spricht, zeigt sich bei den Vollzeitbeschäftigten seit den 1990-er Jahren so gut wie keine Veränderung. 2019 arbeiten sie im Schnitt 41,0 Stunden pro Woche. Nach wie vor ist auch der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten, d. h. mehr als 48 Stunden pro Woche, hoch. Insgesamt trifft dies auf 10 % der Vollzeitbeschäftigten zu, bei Selbstständigen auf 46,3 % (Destatis, 2021f).

[11] Infolge der Corona-Pandemie ist zum ersten Quartal 2021 ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigung, worunter auch Minijobs bzw. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse fallen, gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Bei der Vollzeitbeschäftigung fällt dieser Rückgang deutlich geringer aus (IAB, 2021). Inwiefern es sich hierbei um langfristige, sich fortsetzende Entwicklungen handelt, oder ob dies nur vorübergehende Effekte auf den Arbeitsmarkt infolge der pandemischen Situation sind, lässt sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Arbeit nicht abschließend beurteilen.

Die zeitliche Entgrenzung der Arbeit manifestiert sich aber vor allem in zwei weiteren Indikatoren zur Bestimmung von Arbeitszeitmustern, der Lage und der Verteilung von Arbeitszeit. Die Lage der Arbeitszeit ist immer häufiger atypisch, das bedeutet, über die Hälfte der Beschäftigten arbeitet gelegentlich nachts, im Schichtsystem oder an Wochenenden (Absenger et al., 2014). Es kommt zu einer Ausdehnung der „Normalarbeitszeit“, die in der Regel eine Dauer der täglichen Arbeit von 8 Stunden zwischen 7 und 19 Uhr beschreibt (Amlinger-Chatterjee, 2016). 54,2 % der Selbstständigen arbeiteten 2019 auch an Samstagen, dies traf auch auf 21,8 % der abhängig Beschäftigten zu. Abends (zwischen 18 und 23 Uhr) arbeiteten 39 % der Selbstständigen sowie 16,7 % der Angestellten. Nachts arbeiteten ca. 5 % der Selbstständigen sowie der Angestellten (Destatis, 2021f). Betrachtet man die Verteilung von Arbeitszeit, so zeigt sich, dass flexible Arbeitsverhältnisse eine immer größere Rolle spielen. Die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte Arbeitszeitbefragung (Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2020) zeigt, dass 2019 bereits 44 % der Beschäftigten Einfluss auf Arbeitsbeginn und –ende hatten, 2015 waren dies noch 38 %. Ähnlich gewachsen ist der Einfluss der Beschäftigten auf Pausen und Urlaub bzw. freie Tage. Diese Flexibilitätsmerkmale treffen allerdings nicht auf alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zu, insbesondere Männer, Vollzeitbeschäftigte, Hochqualifizierte und jüngere Beschäftigte verfügen über diese Einflussmöglichkeit (Backhaus et al., 2020).

Insbesondere die zunehmende Flexibilität von Arbeitsverhältnissen führt jedoch zu verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Laut DGB-Index Gute Arbeit müssen 22 % der Beschäftigten für ihren Betrieb auch in der Freizeit per Mail oder telefonisch erreichbar sein. Ebenso geben hier 13 % der Beschäftigten an, in der Freizeit sehr häufig / oft unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten zu müssen (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Planbarkeit und Vorhersehbarkeit werden unter diesen Voraussetzungen schwieriger, das betrifft die Gestaltung des Privatlebens, der Freizeit, und auch Tätigkeiten im eigenen Haushalt. Eine Untersuchung von Lott (2019) auf Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels zeigt, dass flexible Arbeitsarrangements wie Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten bei Müttern und Vätern nicht konsequenterweise mehr Zeit für Kinderbetreuung schaffen. Vielmehr führen solche Arbeitskonstellationen, insbesondere Homeoffice, bei Müttern wie bei Vätern zu mehr Überstunden (Lott, 2019).

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass insbesondere aufgrund von zunehmender Teilzeitbeschäftigung die Arbeitsdauer insgesamt nicht zunimmt, darauf finden sich keine datenbasierten Hinweise. Jedoch ist sie bei Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, auch im europäischen Vergleich, unverändert hoch (Destatis, 2021d). Arbeitsverhältnisse sind aufgrund diverser Entwicklungen zunehmend entgrenzt, dafür sorgen insbesondere flexible Arbeitsarrangements und ein Trend zu atypischer Lage von Arbeitszeiten.

#### 3.4.3.2 Verdichtung und Intensivierung der Arbeit

Ein möglicher Wandel in der Arbeitswelt vollzieht sich nicht nur hinsichtlich der zeitlichen Entgrenzung von Arbeit. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Beschleunigungsprozesse (Hünefeld, Meyer, Ahlers & Erol, 2020) werden eine Zunahme der Arbeitsintensität und daraus resultierende potenzielle Gesundheitsrisiken für Beschäftigte (Beermann et al., 2018; Seiler et al., 2013) aktuell häufig diskutiert.

Dabei ist Arbeitsintensität ein Phänomen, welches sich grundsätzlich nur schwer messen lässt. Hünefeld et al. (2020) stellen fest, dass es sich beim Ausmaß der Arbeitsintensität grundsätzlich um die Vereinbarkeit dreier Faktoren handelt. Sie nennen „die Arbeitsmenge, die zur Verfügung stehende Zeit, in der die Menge bewältigt werden muss, bzw. das Tempo bei der zu leistenden Arbeit sowie die Komplexität der Arbeitsaufgabe“ (Hünefeld et al., 2020, S. 20). Die Autor*innen untersuchten anhand verschiedener deutscher und europäischer Datensätze[12] (Befragungen Erwerbstätiger), ob eine Zunahme der Arbeitsintensität festzustellen ist. Im Ergebnis stellten sie fest, dass, wenngleich die prozentualen Verteilungen je nach zugrunde gelegter Datenbasis variieren, durchaus von einer Arbeitsintensivierung gesprochen werden kann. Mehr als die Hälfte der in den verschiedenen Erhebungen Befragten berichtet von hoher Arbeitsintensität bzw. hoher Intensität in einzelnen Teilbereichen der Arbeit (Hünefeld et al., 2020). Operationalisiert wurde die Arbeitsintensität über verschiedene Faktoren, wie bspw. die Arbeitsmenge, das Arbeitstempo, Multitasking und komplexe Aufgaben, sowie Stress und Zeitdruck bei der Arbeit (Hünefeld et al., 2020).

Eng zusammenhängend mit einer potenziellen Intensivierung von Arbeit wird immer wieder auf die gesundheitlichen Folgen dieser Entwicklung hingewiesen. Mittlerweile ist hinreichend belegt, dass eine erhöhte Arbeitsintensität mit einem höheren Risiko für emotionale Erschöpfung einhergehen kann (Rothe et al., 2017). Auf die weitere Ausführung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsintensität und Erschöpfung wird hier jedoch verzichtet, sie werden an anderer Stelle in dieser Arbeit aufgegriffen. An dieser Stelle ist vielmehr relevant, dass verdichtete und intensivere Arbeit, genauso wie die oben beschriebenen Entgrenzungstendenzen, zu mehr wahrgenommenem Stress bei Beschäftigten führen, was in der Folge wiederum für einige Privathaushalte ein Motiv zur Beschäftigung einer Haushaltshilfe sein mag, um für persönliche Entlastung zu sorgen. Eine im Auftrag der Minijob-Zentrale durchgeführte Befragung der forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (Knappschaft-Bahn-See, 2019b) unter Personen, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, unterstreicht diese Annahmen: 28 % der Männer und 46 % der Frauen gaben an, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen, weil ihnen die Zeit für Haushaltstätigkeiten fehle (insgesamt: 37 %). 30 % der Frauen und 42 % der befragten Männer nannten als Motiv außerdem, dass sie mehr Zeit für Partner*in oder Familie haben möchten (insgesamt: 36 %). 62 % stimmen auch der Aussage zu, dass es heutzutage alltäglicher sei, eine Haushaltshilfe zu beschäftigten, als noch vor 20 Jahren (Knappschaft-Bahn-See, 2019b).

[12] Ausgewertet wurden sechs Datensätze: Die BIBB / BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die BAuA-Arbeitszeitbefragung, der European Working Conditions Survey, der DGB-Index Gute Arbeit, eine INQA-Befragung zu gewünschter und erlebter Arbeitsqualität, der European Skills and Jobs Survey (Hünefeld et al., 2020, S. 21).

## 3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen und soziale Absicherung von Haushaltshilfen

Nachdem nun haushaltsnahe Dienstleistungen definitorisch abgegrenzt wurden, ihre Entwicklung und Bedeutung für den Arbeitsmarkt sowie Gründe für den Zuwachs in diesem Beschäftigungssektor dargelegt wurden, sollen im Folgenden rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse im Haushalt und damit einhergehend Aspekte der sozialen Sicherung von Haushaltshilfen aufgearbeitet werden.

### 3.5.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Zunächst steht dabei das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) im Fokus. Für die allermeisten Arbeitsplätze in Deutschland gilt eben jenes „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“. Das aus sechs Abschnitten bestehende Gesetz ist seit 1996 in Kraft und die nationale Umsetzung der Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie 89 / 391 (Neuner, 2019). Das Gesetz regelt zum einen die arbeitsschutzbezogenen Pflichten des Arbeitsgebers (zweiter Abschnitt ArbSchG). Außerdem regelt das Arbeitsschutzgesetz die Rechte und Pflichten der Beschäftigten (dritter Abschnitt ArbSchG). Ausgewählte Passagen aus den Abschnitten zwei und drei werden im Folgenden noch näher erläutert.

Im Gesetz wird außerdem die „Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) als Norm fixiert (§20a Abschnitt 5 ArbSchG):

> *„Nach den Bestimmungen dieses Abschnitts entwickeln Bund, Länder und Unfallversicherungsträger im Interesse eines wirksamen Arbeitsschutzes eine gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie und gewährleisten ihre Umsetzung und Fortschreibung. Mit der Wahrnehmung der ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit tragen Bund, Länder und Unfallversicherungsträger dazu bei, die Ziele der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie zu erreichen.“*

In Abstimmung mit den Sozialpartnern ist es das Ziel der GDA, Verbesserungen im Arbeitsschutz für Beschäftigte zu erreichen, indem sie konkrete Arbeitsschutzziele formuliert, Beratungskonzepte und die Überwachungspraxis des Arbeitsschutzes verbessert. Die so entwickelten Arbeitsschutzziele werden in bundesweiten Arbeitsprogrammen umgesetzt. Mit diesen Programmen sollen insbesondere Betriebe angesprochen werden, und hier vor allem Führungskräfte und betriebliche Arbeitsschutzakteure (NAKGS, o. J. ).

An dieser Stelle soll nun noch einmal auf ausgewählte Aspekte der oben genannten, konkreten Pflichten des Arbeitgebers eingegangen werden (Abschnitt zwei des Arbeitsschutzgesetzes).

Unter §5, Abschnitt 2, ist die Ermittlung von Gefährdungen am Arbeitsplatz vorgesehen, im Gesetz wird dies wie folgt formuliert:

> *(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.*

*(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.*

*(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch*

*1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,*

*2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,*

*3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,*

*4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,*

*5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,*

*6. psychische Belastungen bei der Arbeit.*

In den letzten Jahren sind auch die psychischen arbeitsbedingten Belastungen immer mehr in den Fokus gerückt (s. Kap. 4.1), immer deutlicher wurde ihre Relevanz für den gesamten arbeitsbezogenen Belastungs-Beanspruchungskontext. Um dem Rechnung zu tragen, erfuhr auch das Arbeitsschutzgesetz Ende 2013 eine Novellierung. Seitdem wird die Berücksichtigung psychischer, arbeitsbezogener Belastungen bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung explizit erwähnt (s. Punkt 3.6). Hinweise und Anleitungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung geben nicht zuletzt die GDA selbst mit dem „Arbeitsprogramm Psyche“ (Horst, o. J. ) und öffentlich geförderte Initiativen wie bspw. „psyGa“ (Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz) (BKK Dachverband e. V., o. J.).

Ferner greift Abschnitt zwei, §10, die Pflichten des Arbeitgebers hinsichtlich erster Hilfe und sonstiger Notfallmaßnahmen auf:

*(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.*

*(2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. (…)*

Abschnitt 2, §11, betrifft die arbeitsmedizinische Vorsorge:

*Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.*

Abschnitt 2, §12, bezieht sich auf Unterweisungen, die der Auftraggeber gegenüber seinen Beschäftigten durchzuführen hat:

*(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.*

*(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. (…)*

Auch auf die im Arbeitsschutzgesetz fixierten Rechte und Pflichten der Beschäftigten (dritter Abschnitt ArbSchG) soll an dieser Stelle noch einmal ein Blick geworfen werden.

Nach §15 in Abschnitt drei, der die individuellen Pflichten von Beschäftigten regelt, müssen ebendiese unter bestimmten Rahmenbedingungen auch selbst Sorge tragen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, für sich selbst und ebenso für Personen, die von ihren Handlungen im Rahmen der Arbeit betroffen sein könnten:

*(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.*

*(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.*

Der §16 in Abschnitt drei bezieht sich auf besondere Unterstützungspflichten. Hier wird festgelegt, inwiefern Beschäftigte Arbeitgeber bei der Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes zu unterstützen haben, außerdem thematisiert §16 die Meldepflichten hinsichtlich festgestellter Defekte und (daraus möglicherweise resultierenden) Gefahren:

*(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.*

*(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.*

In §17 des dritten Abschnitts werden die Rechte der Beschäftigten thematisiert. Gemeinsam mit den besonderen Unterstützungspflichten nach §16 bildet §17 die Grundlage für die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation (Pieper, 2018):

*(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. (…)*

*(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. (…)*

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass das geltende Arbeitsschutzgesetz umfangreich und von großer Tragweite ist. Problematisch ist jedoch, dass private Haushaltshilfen explizit nicht unter den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes fallen, wie in §1 Abs. 2 formuliert wird:

*„Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen."*

Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz von privat beschäftigten Haushaltshilfen ergeben sich aus dem ILO-Übereinkommen 189 (Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte). Mit diesem Einkommen sollten für die weltweit über 50 Millionen Beschäftigten in Privathaushalten die Arbeitsbedingungen verbessert werden (Scheiwe, 2015). Deutschland hat dieses Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation als eines der ersten europäischen Länder im September 2013 ratifiziert, im September 2014 trat es in Kraft. Mit dem Übereinkommen werden die Mitgliedstaaten zur Gleichbehandlung von Haushaltsbeschäftigten mit anderen Beschäftigten verpflichtet (Böning, 2015). Diese Gleichbehandlung bezieht sich u. a. auf Arbeitszeiten, Überstundenvergütung, Ruhezeiten sowie bezahlten Jahresurlaub. Das Übereinkommen postuliert grundsätzliche Anforderungen wie den Schutz gegen Missbrauch, Belästigung und Gewalt, die Herstellung fairer Beschäftigungs- und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowie den Mindestschutzlohn (ILO, 2011). In §13, Abs. 1 des Übereinkommens werden Arbeits- und Gesundheitsschutz thematisiert:

*„Jeder Hausangestellte hat das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Jedes Mitglied hat in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Hausangestellten bei der Arbeit sicherzustellen." (ILO, 2011, S. 5)*

Ergänzend zum Übereinkommen 189 existiert die ILO-Empfehlung 201 (Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte), diese konkretisiert die Ausführungen des Übereinkommens 189, hat jedoch keinen verpflichtenden Charakter für die Mitgliedsstaaten (ILO, o. J.; Faller, 2018).

Wenngleich im Übereinkommen 189 der ILO die Gleichbehandlung der Hausangestellten mit anderen Beschäftigten als übergeordnetes Ziel genannt wird, sind haushaltsnahe Dienstleistungen nicht vollständig rechtlich gleichgestellt. Im Rahmen der in Deutschland bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse existieren bspw. sozialrechtliche Sonderregelungen und Ausnahmebestimmungen (Faller, 2018).

Nach SGB (Sozialgesetzbuch) VII, §2 Abs. 1 Nr. 1 fallen Hausangestellte in Deutschland allerdings unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zuständig dafür sind die kommunalen Unfallversicherungsträger. Damit sind Haushaltshilfen gegen Folgen von Arbeitsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert (Faller & Geiger, 2021). Auch die DGUV Vorschrift 1, „Grundsätze der Prävention“ (DGUV, 2013) ist hier relevant, diese stellt klar, dass

> *„die im staatlichen Recht bestimmten Maßnahmen zugunsten von Sicherheit und Gesundheit auch für Versicherte gelten, die keine Beschäftigten sind. Den rechtlichen Hintergrund hierzu bildet die Ermächtigungsgrundlage nach § 15 Abs. 1 SGB VII, die die Möglichkeit bietet, die in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften geregelten Sachverhalte zum Gegenstand von Unfallverhütungsvorschriften zu machen. Hiervon wurde in § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 durch den Verweis auf staatliche Arbeitsschutzvorschriften Gebrauch gemacht. Über diesen Verweis beziehen sich die sich aus dem staatlichem Arbeitsschutzrecht ergebenden Unternehmerpflichten grundsätzlich auch auf die Auftraggeber*innen von Haushaltshilfen.“ (Faller & Geiger, 2021, S. 3)*

Für die menschenwürdige Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Haushaltshilfen sind die jeweiligen Auftraggeber*innen selbst verantwortlich. Dies geht ebenfalls aus SGB VII hervor. Das Gesetz spricht nicht von Arbeitgeber*innen, sondern von Unternehmer*innen, das Landessozialgericht Bayern hat jedoch in einem Urteil entschieden, dass damit nicht ausschließlich gewerbliche Unternehmen gemeint sind. Der Begriff schließt demnach auch Personen mit ein, die Hausangestellte beschäftigen (Faller, 2018; LSG Bayern, 2009). Demnach gelten für sie die Bestimmungen der entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV, 2013), die für alle Unternehmer*innen bindend sind. Konkret schreibt §21 SGB VII vor:

> *„Der Unternehmer ist für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe verantwortlich.“*

Im Zuge der Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren müssen Auftraggeber*innen von Hausangestellten demnach auch die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten beurteilen und ggf. gefährdungsbezogene Unterweisungen durchführen (Pieper, 2018). §2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII legt fest, dass Hausangestellte während der Arbeitszeit gesetzlich unfallversichert sind, dies gilt, so das Landessozialgericht Hessen 2011, sowohl für rechtskonform, als auch nicht rechtskonform Beschäftigte (LSG Hessen, 2011).

Unabhängig davon, welche Regelungen theoretisch anwendbar sind, stellt sich die Handhabung in der Praxis anders dar: Die Unversehrtheit der Wohnung ist grundgesetzlich geschützt (Art. 13 GG). Staat und Versicherungsträger greifen in den so geschützten Raum kaum ein, dies verhindert den Vollzug arbeitsrechtlicher Bestimmungen durch die zuständigen Behörden (Geiger et al., 2022). Es ist demnach nicht davon auszugehen, dass Beschäftigte gute Chancen haben, die Verletzung ihrer Rechte zu belegen, falls notwendig. Für den hohen Anteil nicht rechtskonform Beschäftigter gilt dies erst recht (Böning, 2015). Der institutionelle Schutz von Beschäftigten, insbesondere in problematischen Situationen, ist kaum gegeben (Geiger et al., 2022). Arbeitsstätten in einer Wohnung dürfen „nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden“ (Kocher, 2012, S. 32). Die Juristin Kocher fordert daher, über eine

„Anpassung der Eingriffsrechte nachzudenken“ (Kocher, 2012, S. 34), sofern die Privatsphäre der Auftraggeber*innen dabei gewahrt wird.

Da die Kontrolle und Durchsetzung von guten, gesundheitserhaltenden und –förderlichen Arbeitsbedingungen für Hausangestellte kaum gegeben ist, kann auch davon ausgegangen werden, dass eine auf den jeweiligen Arbeitsplatz angepasste Gefährdungsbeurteilung durch die Auftraggeber*innen kaum vorgenommen wird. Wie oben ausgeführt, unterliegen die Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten zwar nicht dem Arbeitsschutzgesetz, welches eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich physischer und psychischer Belastung vorschreibt, laut SGB VII sollte aber eine vergleichbare Beurteilung der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorgenommen werden (Pieper, 2018).

Abschließend lässt sich sagen, dass Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes benachteiligt und mit dem Großteil der Beschäftigten in Deutschland nicht gleichgestellt sind. Für nicht rechtskonform Beschäftigte gilt dies allemal, jedoch auch für legal beschäftigte Haushaltshilfen, da sie von den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes eben nicht profitieren. So fragt auch Böning (2015, S. 309), ob es sich beim „Arbeitsort Privathaushalt“ um eine „arbeitsschutzfreie Zone“ handele. Die Autorin stellt fest, dass Haushaltsangestellte trotz des Fortschreitens der Rechtsentwicklung nach wie vor in einem Raum tätig sind, der sich der externen Kontrolle so gut wie vollständig entzieht: „Was im Haushalt passiert, bleibt in der Regel im Haushalt“ (Böning, 2015, S. 309).

### 3.5.2 Soziale Absicherung

Der Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen ist dominiert von weiblichen Arbeitskräften (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Wie in 3.4.2 bereits deutlich wurde, arbeiten Frauen auffällig oft in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Tamm et al., 2017), worunter nicht nur die Arbeit in Teilzeit bzw. mit reduzierter Stundenanzahl, sondern auch die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse fallen. Es ist aller Wahrscheinlichkeit nach anzunehmen, dass die Beschäftigung in Privathaushalten überwiegend auf atypischer Basis erfolgt, wenngleich konkrete Aussagen an dieser Stelle schwerfallen, da der Sektor zum Großteil aus nicht legaler Beschäftigung besteht, für die keine Datenbasis vorliegt. Vergleichend kann der Bereich der gewerblichen Reinigung herangezogen werden: Von den insgesamt ca. 854.000 Beschäftigten in Reinigungsberufen, die ebenfalls einen hohen Frauenanteil von ca. 70 % aufweisen, sind 448.000 Personen geringfügig beschäftigt. Die übrigen Beschäftigungsverhältnisse sind zum großen Teil sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, Vollzeitbeschäftigung bleibt die Ausnahme (Arbeit Gestalten GmbH, 2017).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Es handelt sich in diesem von Frauen dominierten Berufsfeld mindestens um Beschäftigungsverhältnisse, die atypisch sind, wenn nicht gar um solche, die deutlich durch Prekarität geprägt sind. Atypische Beschäftigung trifft immer dann zu, wenn Beschäftigungsverhältnisse in wesentlichen Merkmalen vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Oftmals handelt es sich dann auch gleichermaßen um prekäre Beschäftigung. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis ist rein definitorisch charakterisiert durch unbefristete, existenzsichernde Beschäftigung, die eine vollständige Integration in die sozialen Sicherungssysteme ermöglicht (Mückenberger, 1985; Weinkopf et al., 2009).

Die zentralen Prekaritätsachsen im Bereich der Minijobs bilden nach Beckmann (2020) zum einen die unterdurchschnittlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sowie zum anderen die nicht ausreichenden Möglichkeiten der eigenständigen sozialen Absicherung. Für Beschäftigte sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse je nach individueller Lebenssituation zunächst attraktiv, da sie einen abgabefreien Hinzuverdienst darstellen. Aus politischer Sicht bieten sie Chancen insbesondere für gering Qualifizierte und tendenziell arbeitsmarktferne Personengruppen (Weinkopf et al., 2009). Jedoch müssen hierfür auf individueller Ebene im Gegenzug eine Reihe sozialer Risiken in Kauf genommen werden. Wer in einem solchen Beschäftigungsverhältnis tätig ist, wird damit kaum eine eigenständige Existenzsicherung realisieren, ganz zu schweigen von einer ausreichenden sozialen Absicherung. Oftmals muss auf andere Finanz- und Sicherungsquellen zurückgegriffen werden, dies kann zu Abhängigkeitsverhältnissen u. a. in familiären Kontexten führen (Beckmann, 2020). Minijobs, also geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, können laut Beckmann als „Paradebeispiel für prekäre Beschäftigung und Chiffre weitreichender Entsicherungstendenzen in der Arbeitswelt“ (Beckmann, 2020, S. 118) angeführt werden.

Auch wer sozialversicherungspflichtig, jedoch in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis arbeitet, muss Lücken in der sozialen Absicherung in Kauf nehmen, da die Qualität dieser auch durch die Dauer der Arbeitszeit bestimmt wird (Weinkopf et al., 2009). Zu beachten sind auch die tendenziell niedrigen Stundenlöhne atypisch Beschäftigter: Ca. 80 % der geringfügig Beschäftigten sind vom Niedriglohnrisiko betroffen, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ebenfalls häufig (Weinkopf et al., 2009). Mit der geringen Chance, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und damit kaum berufliche Entwicklungsperspektiven zu erhalten, erfüllen insbesondere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein weiteres Prekaritätsmerkmal (Bellmann, Grunau, Leber, & Noack, 2013).

## 3.6 Arbeitsmigration von Haushaltshilfen und Pflegekräften

Wie bereits dargestellt, gibt es unter den in haushaltsnahen Dienstleistungen Beschäftigten einen großen Anteil an Personen, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Berechnungen der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge gibt es weltweit ca. 150 Millionen Arbeitsmigrant*innen, von diesen sind 11,5 Millionen Personen Hausangestellte (ILO, 2015). Dieser Sachverhalt unterstreicht ein typisches, aktuelles gesellschaftliches Phänomen, nämlich dies, dass Migration oft mit Bereichen verbunden ist, die von einem tendenziell geringeren Sozialstatus geprägt sind, so wie es auch im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen der Fall ist. Migration stellt in diesem Segment von Beschäftigung eine Schlüsselkategorie dar, wie anhand der regen Arbeitsmigration bzw. Pendelmigration von Beschäftigten im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und der häuslichen Pflege deutlich wird. Mangels entsprechender Daten, die explizit bzw. ausschließlich haushaltsnahe Dienstleistungen fokussieren, wird im vorliegenden, wie auch im nachfolgenden Kapitel, die Pflegearbeit als annähernd vergleichbares Beschäftigungsfeld herangezogen, zumal die betreffenden Arbeitskräfte in Privathaushalten oftmals pflegerische Tätigkeiten und haushaltstypische Dienstleistungen gleichermaßen ausüben.

Dass die Bereiche der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen und in der häuslichen Pflege eng verbunden sind mit Aspekten der Migration, spiegelt sich auch in der

Forschung wider: ein Großteil der wissenschaftlichen Publikationen, die die Arbeit von Beschäftigten in privaten Haushalten thematisieren, stammt aus der Migrationsforschung sowie der Genderforschung und widmet sich der Arbeitsmigration von Haushaltskräften. Ein Großteil dieser Studien verfolgt einen ethnografischen Ansatz, der allerdings oftmals nicht direkt auf konkrete Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen der Betroffenen bei der Arbeit, sondern vielmehr auf die Lebenslagen der Beschäftigten, die geprägt sind von deren Migrationsgeschichte, abzielt. Auf den ersten Blick scheinen diese Studien keine direkte Verbindung zum Gegenstand der vorliegenden Forschungsarbeit aufzuweisen, auf den zweiten Blick zeigen sie jedoch, dass Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen nicht losgelöst von größeren gesellschaftlichen Phänomenen betrachtet werden kann. Es wird deutlich, dass die durch Migration entstehende Prekarität und ein geringer sozialer Status wichtige Analysekategorien sind, die ihrerseits zu besonderen Belastungen der Beschäftigten führen können und daher auch in die vorliegende Arbeit einbezogen werden.

Aufgearbeitet werden die genannten Analysekategorien u. a. in Maria Rehrrichs Arbeit „cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten“ (Rehrrich, 2006). Die ethnografische Studie widmet sich dabei vor allem den transnationalen Biografien der Frauen, ihrer Arbeitssituation, ihren oftmals prekären Lebenslagen und ihrer Lebensführung. Primäres Ziel der Autorin ist dabei die Sichtbarmachung dieser sozialen Gruppe und eine Entfachung des gesellschaftlichen Diskurses über Alltagsarbeit, die in deutschen Haushalten in aller Regel im Verborgenen stattfindet (Schön, 2007). Anhand der Darstellung von Einzelfällen wird deutlich, dass Putzen noch immer eine Arbeit ist, die wie selbstverständlich Frauen überlassen wird, in einigen der in der Arbeit vorgestellten Fällen gar Frauen, die in ihrem Herkunftsland eine höherwertige Ausbildung absolviert haben. Der Großteil der Beschäftigten arbeitet dabei im nicht rechtskonformen Bereich (Rehrrich, 2006). Hinsichtlich der prekären sozialen Lage, in der sich viele der betroffenen Frauen befinden, kann vermutet werden, dass sich hieraus eine starke Quelle von Belastung ergibt. Naheliegend ist ebenfalls, dass insbesondere nicht legale Beschäftigung zu Ängsten seitens der Betroffenen führen kann.

Neben der Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen ist auch die Pflege ein stark von Migration geprägter Bereich. In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Pflegearbeit in Privathaushalten zum größten Beschäftigungssektor für migrierte Frauen entwickelt, wie Helma Lutz feststellt (Lutz, 2018). In einer Publikation der Autorin, in welcher sie die sogenannte „Care-Migration“ thematisiert, wird in diesem Zusammenhang vom Phänomen der „Feminisierung der Migration“ (Lutz, 2018, S. 12) gesprochen, da es insbesondere Frauen sind, die im Herkunftsland ihre eigene Familie zurücklassen, um in deutschen Privathaushalten Pflege- und Haushaltsarbeiten zu verrichten. Motivation für die Aufnahme einer solchen Tätigkeit in einem fremden Land sind oftmals die Perspektivlosigkeit im Herkunftsland sowie materielle Nöte der Betroffenen. Die Arbeitsmigration wird als schnelle Lösung angesehen, finanziell für die Familie im Heimatland aufzukommen (Galant, 2014). Gemeinsames Element der Arbeitsmigration in der Pflege ist nach Lutz (2018) eine Ausgangssituation in den oftmals ärmeren Herkunftsländern, die geprägt ist von mangelnder sozialer Infrastruktur. Helma Lutz stellt außerdem, ähnlich wie Rehrrich (2006) hinsichtlich der „cosmobilen Putzfrauen“, fest, dass die betroffenen Beschäftigten häufig gut ausgebildet, aber nicht unbedingt für die Pflegearbeit, die sie dann in den Privathaushalten verrichten, qualifiziert sind. Die Löhne der ausländischen Beschäftigten sind oft geringer als die von einheimischen

Pflegekräften, dennoch ziehen die Betroffenen die Pflegearbeit im Ausland der Arbeitslosigkeit oder gar noch geringeren Bezahlung für die selbe Tätigkeit im Herkunftsland vor (Lutz, 2018).

Die beschriebene Arbeitsmigration hat mitunter weitere Auswirkungen, die Verzahnung von Arbeit in deutschen Privathaushalten bzw. Privathaushalten in wohlhabenderen Staaten und Migration endet nicht an dieser Stelle: Die oftmals zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland pendelnden Frauen sind nicht selten ebenfalls auf eine Haushaltshilfe oder wenigstens die Hilfe weiblicher Familienmitglieder für ihren Haushalt im Herkunftsland angewiesen (Rehrrich, 2006). Sie übernehmen im Ausland die Care-Arbeit in Privathaushalten, betreuen und versorgen Kinder oder ältere Menschen, gleichzeitig hinterlassen sie eine Lücke in ihren eigenen Familien und Haushalten, die nicht immer von Familienmitgliedern, sondern oft von Care-Migrantinnen aus einem wirtschaftlich (noch) ärmeren Land gefüllt wird (Lutz & Palenga-Möllenbeck, 2014). Dies führt dazu, dass eine sogenannte „global care chain“ entsteht, also eine Kette von Pflegearbeiterinnen, die sich über mehrere Länder erstreckt. Hochschild (2000; 2003) verweist auf die weltweite Abhängigkeit von Frauen untereinander, die damit entsteht. Osteuropäische Staaten zählen zu den wichtigsten Herkunftsländern der Care-Migrantinnen innerhalb Europas (Lutz, 2018), insbesondere Polen und die Ukraine (Lutz & Palenga-Möllenbeck, 2014). Das Phänomen zeigt sich allerdings nicht ausschließlich in den Industrieländern der westlichen Welt, auch bei Mittel- und Oberschichtshaushalten in Asien und im Mittleren Osten steigt die Nachfrage nach Care-Arbeiterinnen (Lutz, 2015).

An den vorangegangenen Ausführungen zeigt sich, dass bei der Untersuchung von Belastungen, Ressourcen und der Beanspruchung von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen, wie es das Ziel der vorliegenden Arbeit ist, das Anlegen einer arbeitswissenschaftlichen „Schablone“ allein nicht ausreicht, um die Thematik in Gänze zu erfassen. Von Bedeutung ist auch die Einordnung in einen breiteren, gesellschaftlichen Kontext und die Berücksichtigung von für das Belastungserleben vermutlich relevanten Faktoren wie Prekarität, Sozialstatus und Migration. Aus diesem Grund wird für die in der vorliegenden Arbeit durchgeführten empirischen Untersuchung ein aus zwei Schritten bestehendes Vorgehen gewählt (s. Kap. 6). Dieses Vorgehen hat zum Ziel, neben den aus arbeitswissenschaftlichen Studien bekannten Belastungsfaktoren ebenfalls solche miteinzubeziehen, die in den vorherigen Abschnitten diskutiert wurden und über standardisierte Messinstrumente, wie sie in der Arbeitswissenschaft häufig eingesetzt werden, kaum erfasst werden können.

# 4 Gesundheit, Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen

Nachdem im vorherigen Teil dieser Arbeit ausführlich auf das Beschäftigungsfeld der haushaltsnahen Dienstleistungen mit all seinen Besonderheiten eingegangen wurde, soll nun im Folgenden der aktuelle Forschungsstand zu psychischer und physischer Gesundheit, sowie Belastung und Beanspruchung im Arbeitskontext von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen aufgearbeitet werden. Dabei erfolgt die Annäherung aus verschiedenen Perspektiven, da kaum Daten vorliegen, die explizit auf die interessierende Gruppe der Haushaltshilfen abzielen. Zum einen werden die wenigen vorhandenen Daten zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von Personen der betroffenen und annähernd vergleichbarer Berufsgruppen in Deutschland dargestellt, dabei geht es insbesondere um die Rolle psychischer Störungen und Erkrankungen. Es wird ebenfalls Bezug genommen auf identifizierte Gefährdungen bei der Arbeit im Privathaushalt, sowie das empirisch erfasste Unfallgeschehen. Außerdem werden der nationale sowie internationale Forschungsstand zu Belastungen und Beanspruchungen der Arbeit von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen aufgearbeitet. Auch hier wird teilweise auf Studien zurückgegriffen, die zwar tendenziell Beschäftigte angrenzender Bereiche fokussieren, aber dennoch im Sinne des Forschungsinteresses wertvolle Hinweise liefern können.

## 4.1 Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in Deutschland – zur Bedeutung psychischer Störungen und Erkrankungen

Einen Überblick über die gesundheitliche Lage von Beschäftigten in Deutschland geben Daten der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV). Die verschiedenen Krankenkassen veröffentlichen in regelmäßigen Abständen Daten, die das Krankheits- und Arbeitsunfähigkeitsgeschehen unter ihren jeweiligen Versicherten wiedergeben. Dabei hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten ein bemerkenswerter Trend gezeigt: Gemessen am generellen Arbeitsunfähigkeitsgeschehen sind psychische Störungen immer präsenter geworden.

Bevor im Folgenden die Entwicklung anhand aktueller Daten skizziert wird, sollen an dieser Stelle zunächst die wesentlichen Begriffe in diesem Kontext definiert werden.

In Abgrenzung zu psychischen Störungen und Erkrankungen muss zunächst geklärt werden, was unter psychischer Gesundheit zu verstehen ist. Die WHO definiert diese wie folgt:

> *„(…) Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.“ (WHO, 2019, S. 1)*

Als psychische Störung bezeichnet man demgegenüber

> *„(…) Störungen der psychischen Gesundheit einer Person (…), die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind. Beispiele für psychische Störungen sind Depressionen, Angststörungen, Verhaltensstörungen, bipolare Störungen und Psychosen.“ (WHO, 2019, S. 1)*

Die Bedeutungszunahme psychischer und Verhaltensstörungen zeigt sich über alle Berufsgruppen hinweg, wie auf Basis von Daten der Techniker Krankenkasse (TK) deutlich wird: Im Jahr 2007 lag die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherungsjahre aufgrund psychischer und Verhaltensstörungen bei 3,8 (Männer: 2,7, Frauen: 5,4). Im Jahr 2021 lag diese Zahl bei 6,1 (Männer: 4,9, Frauen: 8,7) und ist damit deutlich gestiegen (TK, 2009; 2022). Beschäftigte, bei denen eine psychische bzw. Verhaltensstörung diagnostiziert wurde, weisen besonders lange Fehlzeiten auf, da Erkrankungen dieser Diagnosegruppe oftmals mit einer langen Krankheitsdauer einhergehen. Pro Fall lagen 2021 die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund der genannten Diagnosen bei durchschnittlich 47,7. Damit stehen sie bei der Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen an der Spitze, verglichen mit allen anderen Diagnosegruppen (TK, 2022).

Bei den Einzeldiagnosen gehören laut Daten der Allgemeinen Ortkrankenkassen (AOK) neben Rückenschmerzen und akuten Infektionen der oberen Atemwege depressive Episoden zu den für das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen relevantesten. Depressionen verursachen dabei überdurchschnittlich hohe Fehlzeiten (Rennert, Kliner & Richter, 2020). Immer mehr Fehltage werden bei Versicherten der AOK auch durch physische und psychische Erschöpfung verursacht. Im alltäglichen Sprachgebrauch spricht man hierbei von „Burnout“, in der ICD-10-Klassifikation wird diese Diagnose als „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ kodiert, da Burnout keine eigenständige, arbeitsunfähigkeitsverursachende Erkrankung darstellt (Meyer, Wing, Schenkel, & Meschede, 2021). Im Zeitraum von 2011 bis 2020 hat eine Erhöhung der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund der genannten Diagnosegruppe um ca. 36 % stattgefunden. Je 1.000 AOK Versicherte wiesen im Jahr 2011 96,9 Fehltage, im Jahr 2020 bereits 131,7 Fehltage in diesem Zusammenhang auf.

Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland wird immer häufiger im Zusammenhang mit der Debatte über den Wandel der Arbeit und der Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastung betrachtet (Dunkel, Kratzer, & Menz, 2010; Rockhoff & Prüße, 2014). Im Fokus steht dabei oftmals die zunehmende Flexibilisierung von Arbeit (Schmiede, 2011). Ein eindeutig kausaler Zusammenhang zwischen einer veränderten Arbeitswelt und der Zunahme psychischer Erkrankungen bzw. der damit zusammenhängenden, langen Fehlzeiten lässt sich nicht klar belegen. In der angewandten arbeitswissenschaftlichen Forschung ist dies bislang kaum untersucht worden, nicht zuletzt aufgrund der zugrundeliegenden komplexen Ursache-Wirkungs-Ketten (Langhoff & Schmelzer, 2015). Vieles deutet aber darauf hin, dass Wandlungsprozesse im Arbeitsleben einen nicht zu unterschätzenden Anteil an den dargestellten Entwicklungen haben. Eine Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, mangelnde Planbarkeit und widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Multitasking und Zeitdruck bestimmen stark das Bild von der sich wandelnden Arbeitswelt und sind für viele Beschäftigte inzwischen zur Normalität geworden (Ulich, 2013). Ferner müssen jedoch auch weitere determinierende Faktoren, wie Veränderungsprozesse im Privaten, also z. B. eine ständige Erreichbarkeit, sowie eine veränderte Diagnosestellung der Ärzt*innen und die möglicherweise zunehmende Sensibilisierung von Patient*innen diskutiert werden, um ein vollständiges Bild zu zeichnen (Rockhoff & Prüße, 2014, S. 154). Die Gesamtheit der genannten Faktoren wird, aller Wahrscheinlichkeit nach, zu der skizzierten Entwicklung beigetragen haben und weiterhin beitragen. Unabhängig davon, welche Faktoren für die Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer

Erkrankungen ausschlaggebend sind und welche Argumentationslinie hier von unterschiedlichen Akteuren vertreten wird, muss bedacht werden, dass psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit mit enormen Folgekosten für Unternehmen, Versorgungseinrichtungen, Verwaltungen, Krankenkassen und Rentenversicherung einhergeht (Badura, 2021).

Die hier vorgestellten Daten beziehen sich auf alle versicherten Beschäftigten der jeweiligen Krankenkassen insgesamt, unabhängig von Branchen und Berufsgruppen. Dezidierte Aussagen zur Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen bei privat beschäftigten Haushaltshilfen lassen sich in Veröffentlichungen der gesetzlichen Krankenkassen nicht finden. Im Gesundheitsreport 2021 der Betriebskrankenkassen (Rennert, Kliner, & Richter, 2021a) finden sich allerdings Angaben zu Arbeitsunfähigkeitstagen von Personen in gewerblichen Reinigungsberufen, wenngleich diese nicht differenziert nach Diagnosegruppen vorliegen: Männer in diesem Tätigkeitsfeld verzeichneten im Berichtsjahr 2020 durchschnittlich 22,5 Arbeitsunfähigkeitstage (Männer insgesamt, branchenübergreifend: 17,4), Frauen 28,4 Tage (Frauen insgesamt, branchenübergreifend: 19,1). Die Reinigungsberufe stehen damit bei den Arbeitsunfähigkeitstagen an der Spitze aller Berufsgruppen (Rennert et al., 2021a), wobei unklar bleibt, auf welche Diagnosegruppen sich die angegebenen Tage verteilen. Der Fehlzeiten-Report der AOK weist Beschäftigte im Bereich der Haus- und Familienpflege gesondert aus, näherungsweise können ergänzend die Fehlzeiten dieser Beschäftigten betrachtet werden und mögliche Hinweise auf die interessierende Gruppe der Haushaltshilfen liefern: Auf 100 versicherte Personen im Bereich Haus- und Familienpflege entfielen 2020 62,1 Arbeitsunfähigkeitsfälle, 20,2 Fälle davon bedingt durch psychische und Verhaltensstörungen. Im Durchschnitt bleiben die von einer solchen Störung betroffenen Haus- und Familienpfleger*innen der Arbeit 32,7 Tage fern (Meyer et al., 2021). Neben den Haus- und Familienpfleger*innen zählen weitere Dienstleistungsberufe zu den am stärksten von psychischen und Verhaltensstörungen betroffenen, so zum Beispiel Berufe im Dialogmarketing oder in der Altenpflege (Meyer et al., 2021). Im Vergleich zu den in Deutschland Versicherten insgesamt erreichen Beschäftigte in Dienstleistungsberufen hier überdurchschnittlich hohe Werte (Meyer et al., 2021).

Es bleibt festzuhalten, dass psychische Störungen in den letzten Jahren immer deutlicher das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen mitbestimmen. Ein unmittelbar kausaler Zusammenhang zu einer sich wandelnden Arbeitswelt und damit verbundenen, möglicherweise wachsenden Anforderungen an Beschäftigte, ließ sich empirisch bislang nicht eindeutig beweisen (Langhoff & Schmelzer, 2015), wie oben bereits angesprochen. Dennoch deutet vieles darauf hin, dass steigende Belastungen im Rahmen der Arbeit einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das Krankheitsgeschehen von Erwerbstätigen haben, so dass sie selbstverständlich in der Debatte um eine gesündere Arbeitswelt mitdiskutiert werden müssen. Psychische Störungen gehen meist einher mit einer langen Krankheitsdauer, immer mehr Fehltage werden durch sie bedingt. Das zeigt sich zum einen für Beschäftigte insgesamt, zum anderen ergeben sich anhand der Daten zu Haus- und Familienpfleger*innen sowie weiterer Berufsgruppen, die annähernd vergleichbare Tätigkeiten wie die interessierenden Haushaltshilfen ausüben, ähnliche Hinweise hinsichtlich des Zuwachses an Fehltagen aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen.

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, auf welche spezifischen Arbeitsbedingungen und konkreten Belastungen im Arbeitskontext die hohe Betroffenheit von psychischen Stö-

rungen bei Beschäftigten in den angesprochenen Berufsgruppen möglicherweise zurückgeführt werden kann, wird im Folgenden eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der in diesem Zusammenhang relevanten Faktoren vorgenommen. Dabei wird erneut auch ein Augenmerk auf Beschäftigte in Berufen gelegt, die annähernd vergleichbare Qualitäten aufzuweisen scheinen, wie die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen. Damit sind zum einen personenbezogene Dienstleistungsberufe, konkret: die Pflegearbeit in Privathaushalten, aber auch Tätigkeiten in der gewerblichen Reinigungsbranche angesprochen.

## 4.2 Psychische und psychosoziale arbeitsbezogene Belastungen bei Beschäftigten im personenbezogenen Dienstleistungs- und im Reinigungsgewerbe

Die Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogenen Belastungen in (personenbezogenen) Dienstleistungsberufen stehen aufgrund der fortschreitenden Tertiärisierung der Wirtschaft mehr und mehr im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Oftmals handelt es sich hier um Arbeiten zu Pflege- und Gesundheitsberufen (Bräutigam, Evans, Hilbert, & Öz, 2014; Melzer, 2020) da Beschäftigte dieser Arbeitsbereiche hohen Belastungen ausgesetzt (Melzer, 2020) und zudem in hohem Maße von psychischen Erkrankungen betroffen sind (Rasch, Dewitt, & Eschenbeck, 2017). Gleichzeitig erlangen Tätigkeiten in Pflege- und Gesundheitsberufen, bedingt durch die alternde Gesellschaft, immer mehr an gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Bedeutung. Relevante Belastungsfaktoren in der Pflegearbeit resultieren zumeist aus der personellen Unterbesetzung der Pflegeeinrichtungen (Melzer, 2020). Durch zu wenig Personal entsteht für die Beschäftigten oftmals ein hoher Zeitdruck und es kommt zur quantitativen Überlastung der Pflegekräfte (Buxel, 2011). Die psychisch und physisch ohnehin anspruchsvolle Tätigkeit in der Pflege geht für viele Pflegekräfte einher mit einer wahrgenommenen geringen Wertschätzung ihrer Arbeit, dies sorgt für Unzufriedenheit mit dem Beruf und einer insgesamt geringen Attraktivität des Jobs (Buxel, 2011).

Arbeitsbedingungen und Belastungen von Beschäftigten in der stationären Pflege lassen sich jedoch nur schwer auf den Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen übertragen. Stationäre Pflege findet nicht in Privathaushalten und in Form von Alleinarbeit statt und unterliegt damit bereits gänzlich anderen Bedingungen. In der Forschung wurden jedoch auch die Pflegearbeit in Privathaushalten und die daraus resultierenden Belastungen bereits thematisiert, hier lassen sich möglicherweise Parallelen zur Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen finden. Denkbar ist, dass die hier identifizierten Belastungen und Ressourcen auch bei privat beschäftigten Haushaltshilfen eine Rolle spielen. Je nach Quelle werden unterschiedliche, typische Tätigkeiten der Haushaltshilfen aufgeführt. Dazu zählen bspw. Putzen, Einkaufen, Kochen, Gartenpflege, Bügeln, Wäsche waschen, Besorgungen und Botendienste. Ebenso werden aber auch die Beaufsichtigung und Betreuung hilfebedürftiger Menschen, bis zur Versorgung Pflegebedürftiger genannt, während andere Quellen die Pflege explizit ausschließen (Enste & Heldman, 2017; Lohnsteuer kompakt, 2016). In der Praxis sind jedoch Überschneidungen mit pflegerischen Tätigkeiten nicht auszuschließen, wenngleich damit ein rechtlicher Graubereich berührt wird. Geht man jedoch, zunächst losgelöst von den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, davon aus, dass gerade der Arbeitsplatz in einem Privathaushalt ganz eigene Arbeitsbedingungen- und Belastungen mit sich bringt, lässt sich eine Studie von Schilgen, Savcenko, Nienhaus und Mosko (2020) zu arbeitsplatz-

bezogenen Belastungen und Ressourcen von ausländischen 24-Stunden-Betreuungskräften in deutschen Privathaushalten vergleichend heranziehen. Die, überwiegend aus mittel- und osteuropäischen Ländern stammenden Beschäftigten, leben dauerhaft im Haushalt der zu betreuenden Person und übernehmen dabei alle anfallenden haushaltsbezogenen Tätigkeiten. Dazu zählen z. B. die Reinigung der Wohnung, die Zubereitung des Essens sowie mitunter die Betreuung der, oftmals älteren und körperlich beeinträchtigten Menschen (Neuhaus, Isfort, & Weidner, 2009). Ähnlich wie im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen ist auch hier ein großer Teil der Beschäftigung dem halblegalen oder irregulären Bereich zuzuordnen (Schilgen et al., 2020). Die qualitative Untersuchung zeigt im Ergebnis, dass ständige Verfügbarkeit, Verständigungsschwierigkeiten mit den im Haushalt lebenden Personen und interpersonelle Konflikte zu den am häufigsten auftretenden Belastungsfaktoren zählen. Diese Belastungen führen in der Folge zu Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit bei den untersuchten Beschäftigten. Sie klagen u. a. über Schlaflosigkeit, Reizbarkeit, Erschöpfung und Depressionssymptome. Die Teilnehmenden dieser Studie berichten jedoch auch von Ressourcen, die im Rahmen ihrer Arbeit von Bedeutung sind. Genannt werden hier die Unterstützung durch Dritte, das Erleben von Dankbarkeit und nicht zuletzt die finanzielle Absicherung (Schilgen et al., 2020). Die genannten Aspekte können auch für die in dieser Arbeit interessierenden Haushaltshilfen eine Quelle von Motivation sein. Erwähnt werden muss hier noch der wohl gravierendste Unterschied zwischen beiden Beschäftigtengruppen: Im Gegensatz zu Haushaltshilfen können die 24-Stunden-Betreuungskräfte sich kaum räumlich und damit auch emotional von der Betreuungssituation distanzieren (Schilgen et al., 2020).

Arbeitsbezogene, psychische Belastungen bei beruflich Pflegenden, ob im häuslichen, ambulanten oder stationären Setting, sind hinreichend untersucht worden. Anders verhält es sich mit psychischen und psychosozialen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. National wie international sind diese bislang empirisch unzureichend untersucht. Tendenziell beschäftigt sich die Forschung eher mit der gewerblichen Reinigungsbranche. Eine auf Deutschland bezogene Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) thematisiert Stress bei Raumpfleger*innen (Nolting et al., 2000). Insgesamt wurden 23 verschiedene Berufsgruppen im Rahmen eines arbeitsweltbezogenen Stress-Monitorings befragt, eine der untersuchten Berufsgruppen waren Raumpfleger*innen mit 238 Teilnehmer*innen. Im Ergebnis zeigte sich, dass der psychische Gesundheitszustand bei Raumpfleger*innen im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen um ca. 9 % schlechter ist. Psychosomatische Beschwerden treten bei Raumpfleger*innen sehr viel häufiger auf, als bei Beschäftigten der übrigen untersuchten Berufsgruppen. Am häufigsten werden von den befragten Raumpfleger*innen Beschwerden im Rücken- und Nackenbereich, ein Schweregefühl in den Beinen, ein übermäßiges Schlafbedürfnis und innere Unruhe genannt. Hinsichtlich der arbeitsbezogenen Ressourcen stellte sich in der Studie heraus, dass Raumpfleger*innen in den Bereichen „Vielseitigkeit“, „soziale Rückendeckung“ und „Information und Mitsprache“ die geringsten Werte von allen Berufsgruppen aufwiesen. Auch der Bereich „Handlungsspielraum“ war bei ihnen unterdurchschnittlich ausgeprägt. Kaum belastet fühlten sich die befragten Raumpfleger*innen durch die Faktoren „qualitative Arbeitsbelastungen“ und „Arbeitsunterbrechungen“ (Nolting et al., 2000).

Ein systematisches Review der internationalen epidemiologischen Literatur zu arbeitsbezogenen Belastungen von Reinigungskräften und Facility Managern (Charles, Loomis, & Demissie, 2009) nennt zwei relevante Veröffentlichungen im Bereich der psychosozialen Belastungen: Zock (2005) stellt insbesondere die Faktoren Alleinarbeit, Monotonie, Zeitdruck, die Angst vor Belästigung und Gewalt, fehlende soziale Kontakte während der Arbeit, geringe Möglichkeiten der Einflussnahme und des beruflichen Aufstieges sowie den als niedrig wahrgenommenen gesellschaftlichen Status dieser Berufsgruppe als wesentliche psychosoziale Belastungsfaktoren heraus. Hier handelt es sich jedoch ebenfalls um eine Veröffentlichung, die Beschäftigte in der professionellen, gewerblichen Reinigungsbranche im Fokus hat.

Eine weitere, im Review von Charles, Loomis, & Demissie genannte brasilianische Studie (Sales & Santana, 2003) befasst sich mit den Auswirkungen von Reinigungsarbeiten auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Die in diesem Bereich arbeitenden Frauen sind nach Befunden der Autor*innen in hohem Maße von Rassen- und Arbeitsplatzdiskriminierung betroffen. Die 335 befragten weiblichen Haushaltshilfen aus Salvador im Alter von 14-69 Jahren berichteten in erhöhtem Maße von mentalen Problemen wie Depressionen, Angstzuständen, Traurigkeit und Müdigkeit, verglichen mit Frauen in anderen Berufen (Sales & Santana, 2003). Den Befund von Sales und Santana (2003) unterstreicht eine Studie, die sich mit Depressionen und Angstzuständen bei Haushaltshilfen in Addis Abeba, Äthiopien, befasst. Die Haushaltshilfen mit niedrigem sozioökonomischem Status migrieren dort in hohem Maße aus dem ländlichen Raum ins Landesinnere Äthiopiens. In der durchgeführten quantitativen Befragung (n=826) zeigte sich eine erhöhte Prävalenz für Depressionen und Angstzustände, diese war besonders hoch ausgeprägt in der Gruppe der 16-20-Jährigen. Insbesondere Faktoren wie körperliche und sexuelle Gewalterfahrungen in der Vergangenheit waren mit einem besonders hohen Risiko für psychische Störungen in der Gruppe der Untersuchten assoziiert (Ejigu, Seraj, Gebrelibanos, Jilcha, & Bezabih, 2020).

Eine Untersuchung aus Texas (USA) widmet sich dem mentalen Wohlbefinden spanischstämmiger Frauen, die in San Antonio als Reinigungskräfte beschäftigt sind (Ish et al., 2020). Eingesetzt wurde der „Well-Being Index (WHO-5)“ der Weltgesundheitsorganisation (WHO). 47,3 % der Befragten zeigten im Ergebnis ein schlechtes psychisches Wohlbefinden. Das traf insbesondere auf diejenigen Personen zu, die über eine schlechte Schuldbildung verfügten (Ish et al., 2020). Zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte im Reinigungsgewerbe generell häufiger Probleme mit der mentalen Gesundheit aufweisen, als die Durchschnittsbevölkerung, kommt auch eine norwegische Studie aus dem Jahr 2006 (Gamperiene et al.). An der Befragung beteiligten sich 374 Reinigungskräfte aus 7 verschiedenen norwegischen Reinigungsunternehmen. Eingesetzt wurde die „Hopkins Symptoms Checklist (HSCL-25)“, die der Messung mentaler Gesundheit dient. Die Studie zeigte im Ergebnis, dass Aspekte der organisationalen sowie psychosozialen Arbeitsbedingungen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Reinigungskräfte haben. Einen hohen Einfluss haben die Qualität der Führung, die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiter*innen und die ethnische Zugehörigkeit (Gamperiene et al., 2006).

Eine weitere Studie aus den USA zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden lateinamerikanischer Reinigungskräfte im Hotelgewerbe (Hsieh, Apostolopoulos, & Sonmez, 2016) kommt zu dem Schluss, dass diese Beschäftigten aufgrund ihres geringen sozioökonomischen Status, dem damit zusammenhängenden fehlenden bzw. schlechten

Zugang zum Gesundheitssystem sowie Sprachbarrieren besonders gesundheitsgefährdet sind. Im Rahmen der Studie wurden 27 Interviews mit Frauen zwischen 22-52 Jahren geführt. Typische psychosoziale, arbeitsbedingte Belastungen stellen für die in der Studie untersuchte Zielgruppe Zeitdruck sowie Misshandlungen am Arbeitsplatz dar. Einige der befragten Frauen berichteten von großer Erschöpfung am Ende des Arbeitstages, jedoch ebenso von Coping-Strategien, die sie regelmäßig anwandten, wie bspw. Zeit mit der Familie verbringen, Spazieren gehen, Lesen, bis hin zu gelegentlichem Krankmelden (Hsieh et al., 2016).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass psychische und psychosoziale Belastungen und Ressourcen, die charakteristisch für die Arbeit in Privathaushalten sind, in den oben aufgeführten, nationalen wie internationalen Arbeiten wenig thematisiert oder nur unzureichend empirisch erfasst werden. Es bleibt, vielfach, bei einer Deskription und Analyse der Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und daraus resultierender Beanspruchung im Bereich des professionellen Reinigungsgewerbes. Insofern ist von Interesse und bislang nur unzureichend untersucht, welche psychischen bzw. psychosozialen Belastungen Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen wahrnehmen und welche konkrete Beanspruchung dadurch möglicherweise entstehen kann.

## 4.3 Physische arbeitsbezogene Belastungen bei Beschäftigten im Reinigungsgewerbe

In Privathaushalten arbeiten Haushaltshilfen „(…) an Arbeitsorten mit unbekannten Risiken“ (Flaspöler & Neitzner, 2020, S. 14). Das Arbeitsschutzgesetz findet in diesem Bereich keine Anwendung (s. Kap. 3.5.1), die rechtlichen Rahmenbedingungen sind rudimentär und werden kaum behördlich überwacht. Dennoch sind die gesundheitlichen Gefahren und Belastungen existent. Neben Arbeitsunfällen, die, wie weiter unten erläutert wird, bei der Arbeit im Haushalt eine bedeutsame Gefahr darstellen, ergeben sich aus der Arbeit auch im Allgemeinen körperliche Belastungen. Übliche Tätigkeiten der Haushaltshilfen wie Heben, Halten und Tragen, das Ziehen und Schieben von Gegenständen, mitunter Arbeiten in einer Zwangshaltung sowie monotone Bewegungsabläufe bleiben nicht ohne Folgen für die körperliche Gesundheit. Flaspöler und Neitzner (2020) bringen die Sachlage hinsichtlich Beschäftigter in der Gebäudereinigung aus Sicht der Unfallversicherungsträger folgendermaßen auf den Punkt:

> *„Im Zuge der demografischen Entwicklung in der Branche der Gebäudereinigung stellen sich dem Unfallversicherungsträger in verstärktem Maße Fragen des alters- und alternsgerechten Arbeitsschutzes: Vor dem Hintergrund von Arbeitsverdichtung und -flexibilisierung gefährden körperliche Anstrengung und daraus resultierende Muskel-Skelett-Erkrankungen die Gesundheit der überwiegend weiblichen und älteren Beschäftigten in besonderem Maße. Präventionsmaßnahmen von Muskel-Skelett-Erkrankungen, wie beispielsweise eine ergonomisch gute Gestaltung von Arbeitsmitteln, sollten schon deutlich früher ansetzen, denn die genannten Beanspruchungen akkumulieren über die Arbeitsjahre.“ (Flaspöler & Neitzner, 2020, S. 5)*

Die Ausführungen der Autorinnen lassen sich auf den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen durchaus übertragen. Auch die hier Beschäftigten sind oftmals höheren Alters

und weiblich (Knappschaft-Bahn-See, 2021a), sodass hinsichtlich der weiterhin fortschreitenden Alterung der Beschäftigten ein alters- und alternsgerechtes Arbeiten auch im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen von Bedeutung ist.

Eine taiwanesische Studie zur Prävalenz und den Merkmalen von Muskel-Skelett-Beschwerden an 180 Reinigungskräften kam zu dem Schluss, dass 90 % der Untersuchungspersonen an eben solchen Beschwerden in mindestens einem Körperteil litten. Im Einzelnen ließ sich hinsichtlich der muskuloskelettalen Beschwerden feststellen, dass diese sich in erster Linie in der Hand bzw. im Handgelenk, in der Schulter, im unteren Rücken sowie im Ellbogen zeigten (Chang, Wu, Liu, & Hsu, 2012). De Vito et al. (2000) stellten bei Reinigungskräften ebenfalls eine erhöhte Prävalenz von Erkrankungen des Handgelenks bzw. der Hand, des Ellenbogens sowie der Halswirbelsäule fest, die, nach Einschätzung der Autor*innen, auf Aspekte der Arbeitsorganisation und den Gebrauch nicht-ergonomischer Arbeitsmittel zurückgeführt werden können. Das systematische Literaturreview von Charles, Loomis und Demissie (Charles et al., 2009) kommt zu dem Schluss, dass die muskuloskelettalen Beschwerden bei Reinigungskräften zudem auch auf psychosoziale Belastungsfaktoren zurückgehen können.

Neben den wiederkehrenden körperlichen Belastungen, die zu Beschwerden im Muskel-Skelett-Bereich führen können, gibt es weitere Faktoren, die sich, insbesondere im Zusammenhang mit Reinigungsarbeiten, auf die körperliche Gesundheit auswirken können. Zock (2005) führt vor allem Gefahren auf, die sich aus der Anwendung chemischer Reinigungsmittel ergeben können. Je nach Konzentration der Stoffe können diese Reizungen der Haut, der Augen, der Schleimhäute, sowie der oberen und unteren Atemwege hervorrufen. Bei intensivem oder längerem Kontakt mit der Haut kann es mitunter zu Verbrennungen kommen (Zock, 2005). Epidemiologische Studien kamen zu dem Schluss, dass Reinigungskräfte durch ihre Arbeit einem erhöhten Risiko für Asthma und weiteren Atemwegserkrankungen ausgesetzt sind (Karjalainen, Martikainen, Karjalainen, Klaukka, & Kurppa, 2002; Kogevinas et al., 1999; Medina-Ramón, Zock, Kogevinas, Sunyer, & Antó, 2003). Atemwegserkrankungen, dermatologische Beschwerden und allergische Reaktionen können neben dem Gebrauch von Reinigungsmitteln auch durch Feuchtarbeit und den Kontakt mit Latex (z. B. in Arbeitshandschuhen) hervorgerufen werden (Charles et al., 2009).

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich physischer Belastungen feststellen, dass diese, wie bereits einleitend in dieser Arbeit angemerkt, zwar häufiger Gegenstand der Forschung sind, als psychische oder psychosoziale Belastungen, jedoch tendenziell eher mit dem Fokus auf gewerblich beschäftigte Reinigungskräfte untersucht werden. Nur wenige der oben angeführten Studien beziehen sich in ihren Aussagen (auch) auf Beschäftigte, die in Privathaushalten tätig sind. Insofern kann nur annähernd davon ausgegangen werden, dass es sich bei dieser Art von Beschäftigung um ähnliche Risikofaktoren für die körperliche Gesundheit handelt.

## 4.4 (Arbeits)unfälle in Privathaushalten

Arbeitsschutz im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen geht einher mit einer Reihe von Herausforderungen, die auch die Prävention von Arbeitsunfällen beinhaltet. Tätigkeiten wie Wischen, Fensterputzen, Arbeiten an höhergelegenen Stellen und das damit verbundene Betreten einer Leiter, Arbeiten mit Gartengerät usw. bergen Gefahren für die körperliche Unversehrtheit und sind mit einem hohen Unfallrisiko behaftet. Dies verdeutlicht ein Blick in die Todesursachenstatistik des Statistischen Bundesamtes. Für das Jahr 2020 werden darin 13.056 Unfälle im häuslichen Bereich mit Todesfolge aufgeführt (Destatis, 2021h, eigene Berechnungen). Im Vergleich dazu liegt die Anzahl der durch Verkehrsunfälle Verstorbenen im Jahr 2020 bei 2.848 Personen (Destatis, 2021h, eigene Berechnungen). Nach Unfallkategorien (darunter Verkehrsunfälle, Arbeits-/ Schulunfälle, Sport-/ Spielunfälle, sonstige Unfälle, Haushaltsunfälle) stehen Haushaltsunfälle an Platz eins der Todesursachen (Destatis, 2021h). Bereits anhand dieser Daten wird deutlich, dass mit der Arbeit als Haushaltshilfe nicht unerhebliche Risiken für die körperliche Unversehrtheit einhergehen.

Anhand von Daten der Unfallberichterstattung der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger lässt sich die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle bei Beschäftigten in Privathaushalten nachvollziehen. Für den großen Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung hingegen lassen sich derartige Aussagen konsequenterweise nicht treffen. Bei jedoch knapp drei Millionen geschätzten Personen, die in einem solchen, nicht rechtskonformen Beschäftigungsverhältnis tätig sind (Knappschaft-Bahn-See, 2018), kann davon ausgegangen werden, dass die tatsächliche Zahl der Unfälle um ein Vielfaches höher ist. Für den Bereich der rechtskonformen Beschäftigung werden für das Berichtsjahr 2019 insgesamt 728 meldepflichtige Unfälle bei Beschäftigten in Privathaushalten gemeldet, darunter 648 Unfälle mit weiblichen, 80 mit männlichen Personen (BMAS & BAuA, 2020). Hier lässt sich ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr verzeichnen, für das Berichtsjahr 2018 wurden 574 Unfälle gemeldet (BMAS & BAuA, 2019). Ferner wurden für das Berichtsjahr 2019 zwei Unfälle mit Todesfolgen gemeldet, in beiden Fällen handelte es sich um weibliche Personen (BMAS & BAuA, 2020). Zwei Unfälle mit Todesfolge ereigneten sich ebenfalls im Berichtsjahr 2018 (BMAS & BAuA, 2019). Eine relationale Einschätzung der Unfallgefährdung bei der Arbeit in Privathaushalten lässt sich nicht vornehmen, da die Zahl der Unfälle nicht in Bezug zur Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden gesetzt werden kann (Faller & Geiger, 2021). Dennoch zeigen die hohen Zahlen zu gemeldeten Unfällen sowie die Tatsache, dass sich mitunter auch Unfälle mit Todesfolge ereignen, dass die Gefährdung der Beschäftigten bei der Arbeit in Privathaushalten nicht unerheblich ist.

Eine Untersuchung der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) zeigt auf, welche Unfallschwerpunkte im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen existieren (Wuestefeld, 2020). In die Analyse eingeschlossen wurden 440 Fälle der Kategorie „Schwerfall“. Demnach entstehen 70 % der Unfälle durch mechanische Gefährdungen, 25 % werden als Wegeunfälle klassifiziert und 5 % der Unfälle sind auf andere Gefährdungen zurückzuführen. Unter den mechanischen Gefährdungen werden 35 % als Sturzgefährdung in der Ebene (Ausrutschen, Stolpern, Umknicken, Fehltreten), 30 % als Treppensturz, 20 % als Absturz und 15 % als weitere mechanische Gefährdungen kategorisiert. Die meisten Unfälle ereignen sich bei Putz- und Reinigungsarbeiten (30 %) im Innen- bzw. Wohnbereich (43 %). Oftmals werden bei Reinigungs- oder Putzarbeiten sowie bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten Hilfsmittel, Einrichtungsgegenstände oder bauliche Anlagen (z. B.

Fensterbänke) zweckentfremdet genutzt. Außerdem werden häufig Gegenstände wie Putzeimer oder Wischmopp im Weg oder auf Treppen platziert, was in der Folge zu (Ab-)stürzen oder Stolpern führen kann. Die Analyse der UK NRW nimmt außerdem die Altersstruktur der verunfallten Personen in den Blick, diese waren zum Zeitpunkt des Unfalls größtenteils (85 %) älter als 50 Jahre (Wuestefeld, 2020). Einschränkend muss erwähnt werden, dass es sich bei der Untersuchung ausschließlich um verunfallte Personen in Haushalten in Nordrhein-Westfalen handelt. Jedoch zeigt auch die Todesursachenstatistik nach Unfallkategorien des Statistischen Bundesamtes, dass mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit, einen Unfall im Haushalt zu erleiden, stark zunimmt (Destatis, 2021h).

Dank der Daten der Unfallberichterstattung der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger lässt sich gut nachvollziehen, dass das Risiko, bei der Arbeit im Haushalt einen Unfall zu erleiden, hoch ist. Jedoch muss an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass es sich bei den dargestellten Daten ausschließlich um meldepflichtige Unfälle handelt. Meldepflichtig sind Unfälle erst dann, wenn aufgrund des Unfalls eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen entsteht (GBE-Bund, 2022). Von Interesse ist, wie häufig sich Unfälle im Zusammenhang mit haushaltsüblichen Tätigkeiten insgesamt ereignen, denn über Unfälle, die nicht meldepflichtig sind, lässt sich an dieser Stelle keine Aussage treffen. Hinzu kommt, wie bereits erwähnt, der große Bereich der nicht legalen Beschäftigung, so dass insgesamt von einer sehr viel höheren Zahl an Arbeitsunfällen ausgegangen werden kann.

# 5 Beschäftigte in Privathaushalten im Public Health-Kontext

Im Folgenden soll auf Basis der bisherigen Ausführungen zusammenfassend ausgearbeitet werden, weshalb Haushaltshilfen eine für die Public Health-Forschung relevante Zielgruppe darstellen. Um die Forschungsarbeit in den Public Health-Kontext einzuordnen, werden zunächst wesentliche Aspekte und Inhalte der Fachdisziplin erläutert, bevor explizit Bezug genommen wird auf den Arbeitsplatz als Setting für Prävention und Gesundheitsförderung. Im Anschluss soll der Begriff der „Gesundheit“ genauer betrachtet und definiert werden, der einen Schlüsselbegriff für Public Health als Wissenschaft darstellt. Die Ausführungen sollen dabei bewusst in kompakter Form erfolgen, da an dieser Stelle keine ausführliche Einführung in Public Health erfolgen kann und soll. Vielmehr soll damit die Bedeutung der vorliegenden Arbeit im Kontext der Public Health-Forschung verdeutlicht werden. Das Kapitel schließt daher mit einer Übersicht über die Faktoren, die dazu beitragen, dass privat beschäftigte Haushaltshilfen eine tendenziell gesundheitlich und sozial benachteiligte Zielgruppe darstellen.

## 5.1 Wesentliche Merkmale der Public Health-Forschung

Die vorliegende Arbeit lässt sich der Public Health-Forschung zuordnen. Public Health, im Deutschen am ehesten mit „öffentlicher Gesundheitspflege“ (Egger, Razum, Rieder, & Habermann-Horstmeier, 2021, S. 1) zu übersetzen, ist ein interdisziplinäres Forschungsgebiet, welches sich unterschiedlicher Teildisziplinen anderer Fachbereiche bedient. Dazu zählen u. a. die Medizin, die Pflegewissenschaft, die Epidemiologie, die Gesundheitsökonomie, die Gesundheitssoziologie und Gesundheitspsychologie. Hurrelmann et al. unterscheiden die verschiedenen wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen in solche, die sich eher einer medizinisch-naturwissenschaftlichen, und solchen, die sich einer sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Denktradition zuordnen lassen (Hurrelmann, Laaser, & Razum, 2012). Allen gemein ist, dass ihre Beiträge auf eine bevölkerungsbezogene Sicht auf Gesundheit bezogen sind (Blättner & Waller, 2018).

Für die vorliegende Arbeit soll von der nachfolgenden Definition von Public Health bzw. Gesundheitswissenschaften ausgegangen werden:

> *„Gesundheitswissenschaften und Public Health bezeichnen ein interdisziplinäres Forschungsfeld mit dem Ziel der Gesunderhaltung der Bevölkerung. Dazu werden die Entwicklung von Gesundheit und Krankheit, die Determinanten von Gesundheit sowie systembedingte Faktoren mit unterschiedlichen Methoden systematisch erfasst und (organisierte) Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention unter besonderer Berücksichtigung von Aspekten sozialer Ungleichheit entwickelt und angewendet.“ (Nowak , Kolip, & Razum, 2022)*

Diese Definition nimmt Bezug auf den „New Public Health“-Ansatz. Der „Old Public Health“-Ansatz, der etwa bis 1988 gängig war (Schwartz & Walter, 1996), stellte vulnerable Bevölkerungsgruppen in den Mittelpunkt und konzentrierte sich besonders auf epidemiologische Verfahren zur Untersuchung der Verbreitung von Krankheiten (Flick, 2002). Im Vergleich zum „traditionellen“, älteren Public Health-Ansatz ist der erneuerte Ansatz breiter aufgestellt (Flick, 2002), er bezieht gleichermaßen Prävention, Kuration und Rehabilitation mit ein und

adressiert alle Bevölkerungsgruppen und nicht nur solche, die gesundheitlich unterversorgt sind (Schwartz & Walter, 1996). Vor allem liegt diesem neueren Ansatz ein umfassenderer Gesundheitsbegriff zugrunde, ausgehend vom Gesundheitsverständnis in der Präambel der Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1948. Gesundheit wird danach wie folgt definiert:

> *„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen. Sich des bestmöglichen Gesundheitszustandes zu erfreuen, ist eines der Grundrechte jedes Menschen, ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung." (WHO, 1948)*

Für die Public Health-Perspektive unter Rückgriff auf die WHO-Definition von Gesundheit bedeutet dies:

> *„Neue Public Health Ansätze zeichnet im Verständnis der WHO eine umfassende Erklärung des Zusammenhangs von Lebensstilen und Lebensbedingungen einerseits und des Gesundheitsstatus andererseits aus. Gesundheit soll durch Unterstützung gesunder Lebensstile und Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten entwickelt, erhalten und geschützt werden" (Haisch, Weitkunat, & Wildner, 1999, S. 276)*

In diesem Sinne sollen also Lebensräume von Menschen durch Gesundheitsförderung so verbessert werden, dass diese ihre Gesundheitspotenziale möglichst optimal ausschöpfen können. Lebensräume, auch als „Settings" bezeichnet, lassen sich hinsichtlich ihrer gesundheitsrelevanten Bedingungen und Interventionspotenziale voneinander abgrenzen und unterschiedlich nutzen. So stellen bspw. Bildungsstätten, Wohnquartiere, Stadtteile oder Betriebe einzelne Settings dar (Abel & Kolip, 2021). Settings können als soziale Systeme betrachtet werden. Mit dem Settingansatz wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Gesundheitsprobleme bestimmter Bevölkerungsgruppen das Ergebnis einer reziproken Beziehung zwischen ökonomischen und sozialen Bedingungen und der individuellen Lebensführung sind.

## 5.2 Der Arbeitsplatz als Setting für Prävention und Gesundheitsförderung

Seine größte Verbreitung findet der Settingansatz heute in Bildungsstätten und im betrieblichen Kontext und damit in der betrieblichen Gesundheitsförderung (Hartung & Rosenbrock, 2015). Demnach stellt der Arbeitsplatz eines jeden Menschen also eine separate Lebenswelt dar, in der in der Regel ein großer Teil der (Lebens)Zeit verbracht wird, unabhängig davon, ob es sich um Arbeit in einem Büro, einer Fabrik oder um einen anderen Arbeitsplatz handelt. Für die privat beschäftigten Haushaltshilfen ist ihr Arbeitsplatz folglich ebenso eine Lebenswelt, die durch spezifische Rahmenbedingungen charakterisiert ist und mit bestimmten Herausforderungen für die Gesundheitsförderung einhergeht.

Grundsätzlich darf das Setting „Arbeitsplatz" nicht nur unter gesundheitsgefährdenden Aspekten betrachtet werden. Im Allgemeinen ist die Ausübung einer Arbeit zunächst gesundheitsförderlich, sie bietet ökonomische Sicherheit, soziale Einbindung sowie Zeitstrukturierung und kann zu einem gesunden Selbstwertgefühl beitragen. Arbeitslose Personen wei-

sen einen deutlich schlechteren Gesundheitszustand auf, als Personen, die einer Beschäftigung nachgehen, dies belegen u. a. Berechnungen auf Grundlage des Sozioökonomischen Panels oder des Mikrozensus (Hollederer, 2003). Den zu beobachtenden gesundheitlichen Unterschieden von Arbeitslosen und Erwerbstätigen liegen vermutlich mehrere Ursachen zugrunde (Hollederer, 2021). Selektionseffekte greifen, wenn Langzeiterkrankte aufgrund ihrer Erkrankung vom Arbeitgeber gekündigt werden, oder wenn arbeitslose Personen, die einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen, schlechtere Wiederbeschäftigungschancen haben. Die Kausationshypothese hingegen beschreibt, dass die Arbeitslosigkeit selbst den schlechteren Gesundheitszustand herbeiführt (Hollederer, 2021). Für die Kausationshypothese spricht, dass die Gesundheit von Arbeitslosen sich nach ihrer Wiederbeschäftigung im Vergleich zu weiterhin arbeitslosen Personen verbessert (Paul & Moser, 2009). Beide Ansätze schließen einander nicht aus und können nebeneinander existieren – Arbeitslosigkeit kann einerseits Folge, andererseits auch Ursache herabgesetzter Gesundheit sein (Hollederer, 2021; Hurrelmann, 2010).

In jedem Fall ist Arbeit „eine der stärksten und zeitintensivsten Quellen gesundheitlicher Belastungen und Ressourcen“ (Danuser, Bauer, Kuster, Boillat, & Lazor-Blanchet, 2011, S. 410). Entscheidend sind die im Arbeitskontext auftretenden salutogenen bzw. pathogenen Konstellationen und deren Ausprägung. Ob Arbeit eher gesundheitsförderlich oder gesundheitsschädigend ist, hängt von dem komplexen Gefüge aus den bei der Arbeit entstehenden Belastungen, den gesundheitsförderlichen personalen, organisationalen und sozialen Ressourcen, sowie dem individuellen Gesundheitshandeln ab (Lenhardt & Rosenbrock, 2007).

## 5.3 Der Begriff „Gesundheit“

Bevor im Folgenden erläutert wird, aus welchen Gründen Haushaltshilfen eine relevante Gruppe für die Public Health-Forschung darstellen, sollen zuvor der Begriff und das Konzept von „Gesundheit“ noch einmal beleuchtet werden.

Stärken der Definition der WHO von Gesundheit – „Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen“ (WHO, 1948) – werden vor allem darin gesehen, dass Gesundheit damit zu einem positiven Begriff erklärt wird, bei dem es nicht nur um die Abwesenheit von Krankheit geht und der mit der Einführung des Kriteriums des „Wohlbefindens“ eine Leitorientierung hinsichtlich individueller und sozialer Entwicklungen bietet (Sting, 2008).

Dennoch wird der durch die WHO geprägte Gesundheitsbegriff heute teilweise als nicht mehr aktuell angesehen (Hurrelmann, 2010). Hurrelmann kritisiert die Einschränkung auf das subjektive Befinden und den damit einhergehenden Ausschluss objektiver Kriterien. Kritisch betrachtet er außerdem den Begriff des „völligen Wohlbefindens“, da dieses seiner Ansicht nach die wenigsten Menschen in der Realität tatsächlich empfinden. Gesundheit werde als Idealstatus definiert, der tatsächlich kaum erreichbar sei. Hurrelmann bezeichnet diese Definition von Gesundheit als normativ und auf eine Bewertung ausgerichtet (Hurrelmann, 2010). Der WHO-Definition wird mitunter ein statischer und idealistischer Charakter unterstellt (Sting, 2008).

Hurrelmann fasst in Folge der genannten Kritikpunkte den Gesundheitsbegriff weiter und definiert ihn wie folgt:

> *„[Gesundheit ist] das Stadium des Gleichgewichts von Risikofaktoren und Schutzfaktoren, das eintritt, wenn einem Menschen eine Bewältigung sowohl der inneren (körperlichen und psychischen) als auch äußeren (sozialen und materiellen) Anforderungen gelingt. Gesundheit ist ein Stadium, das einem Menschen Wohlbefinden und Lebensfreude vermittelt" (Hurrelmann, 2010, S. 146)*

Im Fokus stehen bei dieser Definition die inneren und äußeren Anforderungen, beim Vorliegen einer Krankheit geraten sie ins Ungleichgewicht, wie Hurrelmann beschreibt:

> *„Krankheit ist das Stadium des Ungleichgewichts von Risiko- und Schutzfaktoren, das eintritt, wenn einem Menschen eine Bewältigung von inneren (körperlichen und psychischen) und äußeren (sozialen und materiellen) Anforderungen nicht gelingt. Krankheit ist ein Stadium, das einem Menschen eine Beeinträchtigung seines Wohlbefindens und seiner Lebensfreude vermittelt" (Hurrelmann, 2010, S. 146)*

Von Bedeutung ist hinsichtlich der Hurrelmannschen Sicht auf Gesundheit und Krankheit auch, dass die beiden Begriffe sich auf einem Kontinuum befinden und nicht dichotom gegenüberstehen. Das Wohlbefinden einer Person kann eingeschränkt und das Gleichgewicht zwischen Risiko- und Schutzfaktoren teilweise gestört sein, wenn die Bewältigung der inneren und äußeren Anforderungen nicht vollends oder nicht zu jeder Zeit gelingt. Zwischen Gesundheit und Krankheit gibt es demnach auch Zwischenpositionen. Hurrelmann bezeichnet diese dynamischen Stadien als „relative Gesundheit" und „relative Krankheit" (Hurrelmann, 2010). Damit steht Hurrelmanns Sichtweise in einem engen Bezug zum Modell der Salutogenese nach Aaron Antonovsky (Antonovsky, 1997). Antonovsky prägte im Rahmen dieses Modells die Idee des Gesundheits-Krankheits-Kontinuums. Auf dem Kontinuum können Stressoren entweder in krankmachender, in gesundheitsfördernder oder in neutraler Richtung wirksam werden, in Abhängigkeit davon, wie die Spannungsbewältigung funktioniert. Diese ist wiederum abhängig von den einer Person zur Verfügung stehenden Ressourcen und davon, inwiefern diese in der konkreten Situation genutzt werden können (Blättner, 2007).

Abb. 5 zeigt auf, welche inneren und äußeren Anforderungen es laut der Hurrelmannschen Definition von Gesundheit zu berücksichtigen gilt.

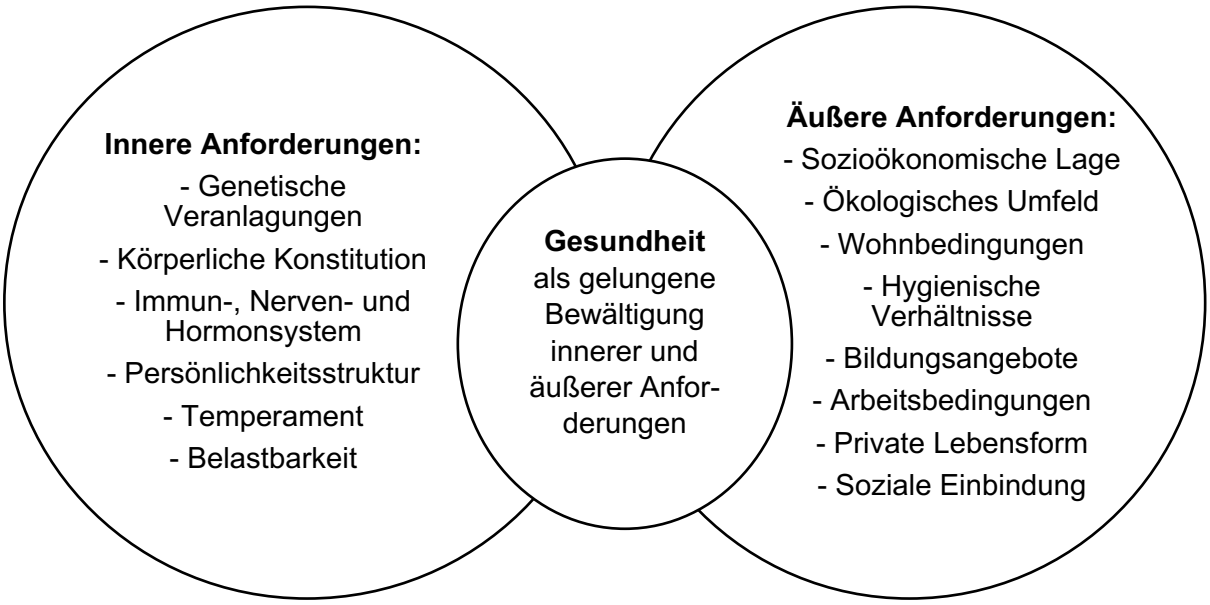


***Abb. 5: Gesundheit als gelungene Bewältigung innerer und äußerer Anforderungen***

*Quelle: Hurrelmann, 2010, S. 142, eigene Darstellung*

Es sei an dieser Stelle gesagt, dass auch die Hurrelmannsche Definition von Gesundheit nicht gänzlich unkritisch gesehen werden kann (vgl. dazu auch Faller, Walter-Klose, Betscher, & Becker, 2022). Hurrelmann und Franzkowiak (2018) heben hervor, dass

> *„(…) Gesundheit nur nach einer gelungenen Verbindung von zugleich (selbst-)bewusster und lustvoller Lebensführung möglich [ist]. Zu den wichtigsten Elementen einer solchen Lebensführung zählen positive Einstellungen zu den alltäglichen Herausforderungen, Annahme des eigenen Körpers und der psychischen Grundausstattung, optimistische Erwartungen an die soziale Umwelt und insgesamt die Vorstellung von der Beeinflussbarkeit der eigenen Lebensführung."*

Dies legt den Schluss nahe, dass eine solche Vorstellung von Gesundheit, die die individuelle Selbstwirksamkeit und Bewältigungskompetenz in den Mittelpunkt stellt, tendenziell eher für privilegierte Soziallagen Gültigkeit haben kann (Schmidt, 2017). Die Lebensrealität von tendenziell benachteiligten Gruppen ist von Restriktionen geprägt, was folglich dazu führt, dass diese Gruppen ihre Selbstwirksamkeit und den Einfluss auf ihr Leben und ihre Gesundheit als gering wahrnehmen. Aufgrund dieser Bewertung ihrer sozioökonomischen Lage wären die betreffenden Personengruppen nicht gesund, sofern man der oben angeführten Aussage folgt (Faller et al., 2022).

Diese berechtigte Kritik berücksichtigend, soll für die vorliegende Arbeit vom Hurrelmannschen Gesundheitsbegriff ausgegangen werden, da er die Dynamik von Gesundheit und Krankheit, die Idee der relativen Gesundheit und Krankheit und damit keine sich ausschließenden Gegensätze aufgreift. Bezugnehmend auf die Definition von Gesundheit nach Auffassung der WHO werden dabei physische, psychische und soziale Aspekte eingeschlossen.

## 5.4 Zwischenresümee: Beschäftigte in Privathaushalten als relevante Gruppe in der Public Health-Forschung

Ein Kernthema von Public Health ist die sozial bedingte Ungleichheit zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen hinsichtlich ihrer Gesundheit. Unterschiede, die sich aus Faktoren wie Herkunft, Geschlecht, Ethnie, Nationalität, Alter und sozialer Schicht ergeben, können zu gesundheitlichen Ungleichheiten führen. Diese gesundheitlichen Ungleichheiten wiederum betreffen den Gesundheitszustand, Gesundheitschancen, das individuelle Gesundheitsverhalten und den Lebensstil. Ungleichheiten können sich außerdem im Zugang und der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen zeigen. Die genannten Ungleichheiten entstehen nicht dadurch, dass Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben, sondern dadurch, dass Privilegien und Benachteiligungen gesellschaftlich ungleich verteilt sind (Egger et al., 2021).

Im Hinblick auf die Zielgruppe der Haushaltshilfen ist anzunehmen, dass diese gleich mehreren Benachteiligungsmerkmalen ausgesetzt sind. Diese zeigen sich in der demografischen Zusammensetzung, die vorherrschenden strukturellen Rahmenbedingungen sorgen für weitere Benachteiligungsrisiken. Zusammenfassend handelt es sich um die folgenden Aspekte, die entweder ein direktes Benachteiligungs- bzw. Prekaritätsmerkmal darstellen, oder indirekt und insbesondere im Zusammenwirken bzw. in der Kumulation zu Benachteiligung führen können:

- Ein hoher Frauenanteil unter den Beschäftigten: Im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen liegt eine geschlechtsspezifische Segregation vor, 90 % der Beschäftigten im rechtskonformen Bereich waren 2021 weiblichen Geschlechts (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hingegen betrug der Frauenanteil im Jahr 2021 46,37 % (BA, 2022; eigene Berechnungen), womit das Geschlechterverhältnis deutlich ausgeglichener ist.
- Ein hoher Anteil älterer Beschäftigter: Im ersten Quartal 2021 waren im Bereich der rechtskonformen Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen nur ca. 3 % der Beschäftigten unter 25 Jahre alt, ca. 80 % zwischen 25 und 65 Jahre und ca. 17 % über 65 Jahre alt (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Der Anteil der über 65-Jährigen steigt seit Jahren kontinuierlich, 2004 betrug er 9,2 % (Daten der Minijob-Zentrale, auf Anfrage, eigene Berechnung).
- Ein hoher Anteil an Personen mit Migrationshintergrund: Laut Angaben der Minijob-Zentrale betrug der Anteil der ausländischen Beschäftigten in Privathaushalten im März 2021 ca. 25 % (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag der Anteil der ausländischen Beschäftigten 2021 bei 13,3 % (Destatis, 2022, eigene Berechnung).
- Der Ausschluss von Hausangestellten aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §1 Abs. 2): Privat beschäftigte Haushaltshilfen sind damit hinsichtlich des Arbeitsschutzes nicht gleichgestellt mit anderen Beschäftigtengruppen. Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Hausangestellten ergeben sich vielmehr aus den Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger, sowie aus dem ILO Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Faller, 2018).
- Defizite in der sozialen Absicherung: Rechtskonform Beschäftigte im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen arbeiten in der Regel in geringfügigen Beschäftigungsverhält-

nissen, den sogenannten Minijobs. Durch fehlende Sozialversicherungsbeiträge entstehen dabei Lücken in der sozialen Absicherung. Minijobber*innen können sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen, damit wächst das Risiko für Altersarmut. Auftraggeber*innen von Minijobber*innen führen zwar Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung ab, allerdings sind Beschäftigte damit nicht automatisch kranken- und pflegeversichert, solange es sich um Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der 520€-Grenze handelt. Vielmehr müssen die betroffenen Beschäftigten sich anderweitig kranken- und pflegeversichern (BA, o. J.).

- Ein erheblicher Anteil nicht rechtskonform Beschäftigter: Berechnungen von Enste (2015) zufolge sind nur ca. 10 % der Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen mit einer Beschäftigung offiziell angemeldet und damit rechtskonform beschäftigt. Der überwiegende Teil dieser Dienstleistungsarbeit erfolgt demnach im nicht rechtskonformen Bereich. Darüber, inwiefern die demografischen Merkmale hinsichtlich Geschlecht, Alter und Herkunft auch auf diese große Beschäftigtengruppe übertragbar sind, lässt sich nur spekulieren[13]. Festgestellt werden kann jedoch, dass die dargelegten Risiken hinsichtlich der rechtlichen und sozialen Absicherung für nicht rechtskonform Beschäftigte allemal bestehen, wenn nicht gar in verstärkter Form vorliegen.

Resümierend soll hier der Begriff der Vulnerabilität Eingang finden: Dieser wird vielseitig in unterschiedlichsten Disziplinen verwendet und bezeichnet im Wesentlichen „(…) den Grad der Risiko- bzw. Schadensanfälligkeit oder auch -ausgesetztheit von Personen, Personengruppen, Gesellschaften, Infrastrukturen, Systemen und (Lebens-)Räumen“ (Zirfas, Dederich, Dziabel, Burghardt, Lohwasser, & Stöhr, 2017, S. 19). Der Bedeutungsschwerpunkt des Begriffes ist je nach Disziplin ein anderer, Bürkner (2010, S. 6) definiert Vulnerabilität als „(…) Verletzlichkeit von Menschen und Gegenständen angesichts von Gefährdungen“, welche jedoch nicht per se existiert, sondern das Resultat sozialer Prozesse ist, die im Zusammenhang mit Machtverteilungen und dem Zugriff von Individuen und Gruppen auf ungleich verteilte Ressourcen stehen (Bohle & Glade, 2007). Die bisherigen Ausführungen legen den Schluss nahe, dass Haushaltshilfen aufgrund der Vielzahl an Benachteiligungsrisiken, denen sie ausgesetzt sind, potenziell einer vulnerablen Gruppe zugehörig sind. Sie „[sind] nicht nur anfällig für Diskriminierung – gerade im Kontext von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen; sie gehören auch im Hinblick auf gesundheitliche Merkmale zu den vulnerabelsten Gruppen unserer Gesellschaft“ (Faller, 2017, S. 17).

Für die Public Health-Forschung mit Fokus auf die Gesundheit vulnerabler Gruppen ergeben sich folglich ausreichend Gründe, sich stärker mit der Zielgruppe der Haushaltshilfen auseinanderzusetzen. Die empirische Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Arbeit hat das Potenzial, seltene Einblicke in die Arbeitsbedingungen von rechtskonform sowie nicht rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen zu erlangen und Daten zu deren arbeitsbedingten Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen zu erheben und zu analysieren.

[13] Siehe hierzu Kap. 7.7.1

## 5.5 Schlussfolgerungen für die empirische Studie vor dem Hintergrund des Forschungsdesiderats

Der Arbeitsplatz Privathaushalt als Setting ist hinsichtlich der Zielgruppe der Haushaltshilfen eines, das bislang kaum untersucht wurde. Wenig ist bekannt über die Arbeitsbedingungen, arbeitsbedingte Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. Dies zeigt die vorgenommene Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes. Gleichzeitig wird auf Basis der Erkenntnisse deutlich, dass die Gruppe der Haushaltshilfen durch multiple Benachteiligungsmerkmale gekennzeichnet ist, so dass hier umso mehr die Relevanz besteht, die vorhandenen Forschungslücken zu schließen.

Um die arbeitsbedingten Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen von Personen, die in haushaltsnahen Dienstleistungen beschäftigt sind, erfassen zu können, sollte zunächst ein klareres Bild davon vorliegen, wie sich die Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich überhaupt ausgestalten und ob es „typische“ Konstellationen und Merkmale gibt. Zudem ist von Interesse, welche Personen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen arbeiten und welche Motivation dabei zugrunde liegt.

Aus dem Forschungsdesiderat ergeben sich konkret die folgenden Fragestellungen, die im Anschluss mithilfe des ersten Teils der empirischen Untersuchung, den leitfadengestützten, teilstrukturierten Interviews mit rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten, beantwortet werden sollen:

- Welche biografischen Aspekte und Motivkonstellationen, die zu der Aufnahme einer Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen führen, lassen sich anhand der untersuchten Einzelfälle ermitteln?
- Wie gestaltet sich die Arbeitssituation der Haushaltshilfen aus, in welchen spezifischen Konstellationen und unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten sie?
- Was sind bedeutsame Themen, mögliche Belastungen und Ressourcen im Bereich der rechtskonformen und nicht rechtskonformen Beschäftigung?

An die qualitative Untersuchung der oben genannten Aspekte schließt sich eine quantitative Untersuchung an. Die dabei interessierende Fragestellung wird in Kapitel 8, ebenso wie die damit zusammenhängenden Hypothesen und das zugrundeliegende theoretische Modell, erläutert und hier nur der Vollständigkeit halber genannt:

- Inwieweit können arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen die Erschöpfung und die Motivation der Beschäftigen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen erklären?

# 6 Studiendesign der durchgeführten Untersuchung

Für die empirische Untersuchung wurden die in einem BMBF-geförderten Forschungsvorhaben erhobenen Daten genutzt. Die Datenerhebung und -auswertung im Rahmen des Projektes erfolgte durch die Verfasserin dieser Arbeit, sofern dies nicht an entsprechender Stelle anders ausgeführt wird. Das Forschungsprojekt „Gekonnt hanDeln – Gesund und kompetent in haushaltsnahen Dienstleistungen“ wurde im Department of Community Health der Hochschule für Gesundheit, in Kooperation mit der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der Minijob-Zentrale und der Unfallkasse NRW durchgeführt. Im Forschungsprojekt sollte die Erkenntnislage zu Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen von privat beschäftigten Haushaltshilfen verbessert werden. Ferner verfolgte das Projekt einen Interventionsansatz, indem Angebote zur Förderung von arbeitsbezogener sozialer und gesundheitlicher Handlungskompetenz entwickelt wurden, die sich einerseits an Auftraggeber*innen, andererseits an Beschäftigte im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen wenden (Faller & Geiger, 2021). Gemeinsam mit Beschäftigten wurden im Projekt Handlungsstrategien entwickelt, die über eine Online-Wissensplattform unter der Nutzung von Edutainmentformaten aufbereitet und so einem breiten Adressatenkreis zugänglich gemacht wurde. Ein durch die Ethikkommission der Hochschule für Gesundheit bewilligter Ethikantrag für das gesamte Projekt, welches von 2019-2024 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, sowie ein Datenschutzkonzept für die verschiedenen Datenerhebungsphasen, liegen vor (Faller, 2019).

Wie eingangs beschrieben, besteht die empirische Untersuchung dieser Arbeit aus zwei Teilen. Dies dient der angemessenen Beantwortung der zuvor gestellten Forschungsfragen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein zielgruppenspezifisches Vorgehen erforderlich war um die Komplexität der Problematik zu erfassen und möglichst viele Segmente zu beleuchten. Bevor der qualitative, erste Teil der Untersuchung, dargestellt wird, sollen die folgenden Abschnitte noch einmal das Studiendesign in seiner Gesamtheit deutlicher darlegen und dabei insbesondere die Herausforderungen und Chancen der Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden im Zusammenhang mit dem gewählten Forschungsgegenstand fokussieren. Eine Kombination der verschiedenen methodischen Ansätze bietet sich je nach Erkenntnisinteresse und auch in Abhängigkeit von den Zugangswegen zum Feld und der spezifischen Zielgruppe einer Untersuchung an. Beide methodischen Vorgehensweisen haben Stärken, die für die unterschiedlichen Forschungsinteressen bestmöglich genutzt werden können.

In Forschungsfeldern, in denen es noch größere „blinde Flecken“ (Faller, 2018) gibt und die zunächst grundlegend erschlossen werden sollen, empfiehlt sich der Einsatz qualitativer Forschungsmethoden. Das zu erschließende Forschungsfeld der Arbeitsbedingungen, Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen in haushaltsnahen Dienstleistungen ist ein solches Feld, in dem blinde Flecken vielfach vorhanden sind. Bei qualitativer Sozialforschung handelt es sich im Gegensatz zu quantitativen Verfahren nicht um ein hypothesenprüfendes, sondern um ein hypothesengenerierendes Verfahren (Lamnek & Krell, 2016). Die zu untersuchenden Variablen können zu Beginn der Forschung nicht immer isoliert betrachtet werden, wie es bei quantitativen Ansätzen oftmals der Fall ist. Im Gegenteil: Sie müssen zunächst ausfindig gemacht und definiert werden können. Dem gesamten Vorgehen im Rahmen qualitativer Forschung liegt daher das Prinzip der Offenheit zugrunde: Forscher*innen sollten gegenüber neuen Entwicklungen, Dimensionen und Einflussfaktoren so

offen wie möglich sein, um dann im Anschluss spezifischere Hypothesen formulieren zu können (Lamnek & Krell, 2016). Das Prinzip der Offenheit wurde in der vorliegenden Untersuchung befolgt, da im Vorfeld keine Festlegung auf determinierende Faktoren erfolgen konnte und sollte. Ein weiteres Prinzip qualitativer Sozialforschung liegt in der Flexibilität des gesamten Forschungsprozesses: Forscher*innen können neue Punkte in ihre Vorgehensweise einschließen, können die Richtung anpassen, was nicht gleichbedeutend damit ist, dass ohne jegliche Richtung geforscht wird. Jedoch kann mit einem weiten Blickwinkel auf den Forschungsgegenstand begonnen und dieser im Laufe des Prozesses zugespitzt werden (Lamnek & Krell, 2016). Die Anforderung des „Zuspitzens“ bestand auch im Rahmen des vorliegenden Dissertationsvorhabens, da es sich bei der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen um ein bislang kaum erschlossenes Forschungsfeld handelt. In dem oben beschriebenen Vorgehen liegt ein deutlicher Unterschied zu quantitativen Methoden, die voraussetzen, dass wesentliche Aspekte der zu untersuchenden Sphäre bzw. des Forschungsgegenstandes bereits ausreichend bekannt sind (Lamnek & Krell, 2016) und so selten auf neue, bislang nicht bedachte Aspekte stoßen. In der qualitativen Forschung können Phänomene in ihrem jeweiligen Lebensweltbezug untersucht werden, es können Phänomene fokussiert werden, die eben nicht unproblematisch erkennbar und standardisiert abfragbar sind (Ohlbrecht et al., 2020).

Wie an den Ausführungen in Kapitel 3.6 deutlich wurde, ist die Studienlage zur Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen durch eine Vielzahl ethnografischer Studien geprägt, die oftmals auf die im Zusammenhang mit Migration entstehenden prekären Lebenslagen der Beschäftigten fokussieren. Dieser Sachverhalt sollte in der durchgeführten Studie als möglicher Belastungsfaktor ebenso berücksichtigt werden, wie die aus arbeitswissenschaftlichen Studien bekannten Belastungsfaktoren. Im ersten Schritt erforderte der Forschungsgegenstand also ein Vorgehen, welches offen und flexibel ist, um nicht von Beginn an bestimmte, determinierende Aspekte auszuschließen. Zudem ist es der Anspruch des Dissertationsvorhabens, auch die große Gruppe der nicht rechtskonform Beschäftigten mit in die Studie einzuschließen, deren Erreichbarkeit schlecht bzw. die Rekrutierung für eine standardisierte Befragung als tendenziell wenig erfolgversprechend eingeschätzt wurde. Für diese ganzheitliche Erschließung des Forschungsfeldes und eine erste Annäherung schien daher im ersten Schritt ein qualitativer Forschungsansatz geeignet, der die Analyse und Beschreibung von Einzelfällen in den Mittelpunkt stellt (Kelle, 2008). So besteht dieser erste Teil der empirischen Untersuchung aus leitfadengestützten, teilstrukturierten Interviews mit rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. Die Interviews konnten grundsätzliche Anhaltspunkte dazu liefern, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten ausgestalten, sie gaben erste Hinweise auf relevante psychosoziale Belastungsfaktoren und Ressourcen, die Motivation der Beschäftigten und ihre individuellen Bewältigungsstrategien. Sie dienten der ersten Problemidentifikation und konnten zum einen theoretische Vorannahmen der Forscherin bestätigen, andere wiederlegen und zum anderen aber auch Themen aufwerfen, die für die Interviewten selbst mit einer großen Relevanz belegt, aus dem bisherigen Forschungsstand jedoch nicht in dieser Form ableitbar waren.

Ein weiterer Anspruch des vorliegenden Dissertationsvorhabens ist es, bei einer größeren, repräsentativen Gruppe von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen zu untersuchen, ob die, aus arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen bekannten Anforderungen

und Ressourcen hier eine Rolle spielen und wenn ja, wie diese mit psychischer Erschöpfung und Arbeitsengagement der Beschäftigten zusammenhängen. Diese Befunde sollen in einem theoretischen Rahmen, dem Job-Demand-Ressources Modell, untersucht werden. Die beiden Teile der Untersuchung, d. h. Leitfadeninterviews und quantitative Befragung, stehen zunächst nebeneinander, weisen im Ergebnis jedoch auch Schnittstellen auf, auf die an den entsprechenden Stellen und der abschließenden Diskussion beider Studien eingegangen wird. So dienten einige Ergebnisse der Interviewstudie als wertvolle Hinweise für die anschließende Entwicklung des Fragebogens für die standardisierte Erhebung.

Das Verhältnis qualitativer und quantitativer Methoden und damit zusammenhängend die Integration beider Ansätze wurde in der Vergangenheit hinreichend diskutiert (Kelle, 2008; Schnell, Hill, & Esser, 2008), auch hinsichtlich gesundheitswissenschaftlicher Forschungsvorhaben (Castro, Morera, Kellison, & Aguirre, 2014; Mayring, 2019). Der Diskurs um Mixed Methods Designs brachte aber spätestens seit den 1980-er Jahren hervor, dass sich beide Ansätze gut miteinander vereinen lassen (Kelle, 2008). Zahlreiche empirische Studien, in denen qualitative und quantitative Forschung erfolgreich kombiniert wurden, lieferten starke Argumente gegen eine scharfe Trennung der beiden Traditionen (Kelle, 2008). Qualitative und quantitative Forschungsmethoden zu kombinieren und aufeinander aufbauend einzusetzen, bietet die Möglichkeit, die „spezifischen Schwächen der einen Strategie durch den Einsatz einer anderen, die dort ihre besonderen Stärken hat, zu kompensieren“ (Kelle, 2017; Schnell et al., 2008, S. 262). Eine Stärke qualitativer Forschung ist ihr explorativer Charakter (Feess & Thommen, 2021). So war die Durchführung qualitativer Interviews im Rahmen der vorliegenden Arbeit sinnvoll, um zunächst grundlegende Einsichten in die Arbeitsbedingungen, die Ressourcen- und Belastungskonstellation sowie Beanspruchungen der Haushaltshilfen zu erlangen, und um zu eruieren, welche Merkmale die Gruppe der Haushaltshilfen potenziell teilt. Eine Stärke quantitativ angelegter Befragungen stellt dagegen die leichter zu realisierende Anonymisierung der Teilnehmer*innen dar. Im Rahmen der Leitfadeninterviews mit den Haushaltshilfen wurde auf ein größtmögliches Vertrauensverhältnis geachtet und schriftlich sowie mündlich hinreichend dargelegt, dass alle erhobenen Daten nur in pseudonymisierter Form ausgewertet und verwendet werden und demnach keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei den Interviewteilnehmer*innen Sorgen bzgl. der Geheimhaltung ihrer Daten bestanden und somit Hemmschwellen bei der Kommunikation arbeitsbezogener, insbesondere psychischer und psychosozialer, Belastungen bestanden. Ebenso sensibel sind aus Sicht der Interviewteilnehmer*innen möglicherweise Informationen, die das persönliche Verhältnis zum / zur Auftraggeber*in betreffen. So wurden u. a. diese Aspekte im Rahmen der quantitativen Befragung noch einmal dezidierter aufgegriffen, unter der Annahme, dass eine anonyme Befragung die Hemmschwellen bzgl. der genannten Themen und mögliche Befürchtungen negativer Konsequenzen minimieren kann (Thielsch & Weltzin, 2009).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für die Durchführung eines zweigeteilten Vorgehens, wie in der vorliegenden Arbeit, unterschiedliche Beweggründe existieren. Die qualitative Studie in Form von leitfadengestützten, teilstrukturierten Interviews dient der Beschreibung und Erfassung des Forschungsfeldes, dabei soll auch der Zugang zu der schwer erreichbaren (Teil-)Zielgruppe der nicht rechtskonform Beschäftigten ermöglicht werden, was im Rahmen einer ausschließlich quantitativen Studie kaum möglich wäre. Gleichzeitig soll die qualitative Studie Faktoren aufdecken, die weiterführend auch für die

quantitative Studie von Bedeutung sind. Mit der standardisierten und möglichst repräsentativen Onlinebefragung von Haushaltshilfen werden vorab festgelegte Variablen gemessen, die sich aus dem aktuellen Forschungsstand zu Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung bei der Arbeit ergeben. Im Rahmen der Auswertung werden zum einen eine Deskription des Forschungsgegenstandes anhand der vorab festgelegten Variablen, sowie die Erklärung von Kausalzusammenhängen angestrebt. Diese werden in ein theoretisches Modell zur Erklärung von Wirkungszusammenhängen zwischen arbeitsbezogenen Belastungen und psychischer Erschöpfung einerseits, sowie arbeitsbezogenen Ressourcen und Arbeitsengagement andererseits (Demerouti & Nachreiner, 2019) eingeordnet.

# 7 Interviewstudie: Annäherung an das Forschungsfeld der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen

Der erste Teil der Untersuchung besteht aus teilstrukturierten Leitfadeninterviews mit rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen. Im Folgenden wird noch einmal auf die für die qualitative Untersuchung relevanten Forschungsfragen auf das Sampling, den Zugang zum Feld und die Phasen der Datenerhebung, auf die Konstruktion des Leitfadens sowie auf die Aufbereitung und Auswertung der qualitativen Daten eingegangen. Zudem werden in diesem Kapitel Aspekte des Datenschutzes im Rahmen der Studie, sowie ethische Aspekte, die mit der Durchführung verknüpft sind, thematisiert.

## 7.1 Forschungsfragen der Interviewstudie

In den Forschungsansatz der qualitativen Untersuchung flossen die Erkenntnisse aus dem aktuellen Forschungsstand und dem theoretischen Vorwissen zur Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen ein. Insofern standen „Leitplanken“ zur Verfügung, an denen die Untersuchung sich orientierte und auf deren Basis die Forschungsfragen formuliert werden konnten, wenngleich das Vorgehen tendenziell offen und weniger theoriegeleitet war. Basierend auf den Forschungsdesideraten, die im theoretischen Teil dieser Arbeit deutlich geworden sind, soll die Interviewstudie zum einen erste Anhaltspunkte dazu liefern, wie sich die Arbeitssituation und die Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungen grundsätzlich ausgestalten. Sie soll zum anderen erste Erkenntnisse zu relevanten Belastungen und Ressourcen im Rahmen der Arbeit von Haushaltshilfen liefern und darüber hinaus den Blick auch auf die Frage legen, mit welcher Personengruppe wir es im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu tun haben. Wer arbeitet in haushaltsnahen Dienstleistungen und was führt zu der Aufnahme einer solchen Beschäftigung? Diese Aspekte können dank einer heterogenen Stichprobe im Rahmen der Interviewstudie in Bezug auf rechtskonform, aber auch nicht rechtskonform Beschäftigte untersucht werden.

Vor dem aufgezeigten Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes und den sich daraus ergebenden Desideraten lauten die mit der Interviewstudie zu beantwortenden Fragen im Einzelnen:

- Welche biografischen Aspekte und Motivkonstellationen, die zu der Aufnahme einer Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen führen, lassen sich anhand der untersuchten Einzelfälle ermitteln?

- Wie gestaltet sich die Arbeitssituation der Haushaltshilfen aus, in welchen spezifischen Konstellationen und unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten sie?

- Was sind bedeutsame Themen, mögliche Belastungen und Ressourcen im Bereich der rechtskonformen und nicht rechtskonformen Beschäftigung?

## 7.2 Sampling

Im Fokus der empirischen Untersuchung stehen Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen. Die Einschlusskriterien für die Teilnahme an der Untersuchung bestanden in erster Linie aus der Zugehörigkeit zur Zielgruppe und der Freiwilligkeit der Teilnahme (Faller, 2019). Ausgewählt wurden Personen, die aktuell charakteristische Tätigkeiten einer Haushaltshilfe (Enste & Heldman, 2017) in einem Privathaushalt gegen materielle Entlohnung ausführen. Dabei wurden im Rahmen der qualitativen Untersuchung zwei Gruppen einbezogen. Zum einen wurden acht Interviews mit rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen durch die Verfasserin dieser Arbeit geführt. Diese Personen waren zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung bei der dafür zuständigen Minijob-Zentrale mit einer geringfügigen Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen gemeldet.

Im BMBF-geförderten Projekt, in dessen Rahmen diese Forschungsarbeit entstand, wurden zusätzlich neun Interviews mit nicht rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen geführt. Diese Interviews wurden von einem Kooperationspartner des Projektes „Gekonnt hanDeln“, welcher durch verschiedene Projekte im Bereich der Integrationsarbeit bereits einen vertrauensvollen Kontakt zur tendenziell schwer erreichbaren Zielgruppe hat, geführt. Der Verein IFAK e. V. (Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe – Migrationsarbeit), ansässig in Bochum, hat durch langjährige Erfahrungen und Zusammenarbeit in verschiedenen Integrationsprojekten bereits einen vertrauensvollen Umgang mit der Zielgruppe. Es ergab sich dadurch die seltene Möglichkeit, Einsichten in die Arbeitssituation nicht rechtskonform beschäftigter Haushaltshilfen zu erlangen, die sich, insbesondere aufgrund von Ängsten in Verbindung mit illegaler Beschäftigung, ansonsten nur schwer für eine wissenschaftliche Studie gewinnen lassen. Wenngleich das Risiko von Interviewereffekten[14] (Jedinger & Michael, 2019) aufgrund verschiedener Interviewer*innen in Kauf genommen werden muss, erscheint es jedoch äußerst gewinnbringend, auch diese Interviews mit in die Auswertung einzubeziehen. Zudem ermöglicht diese Vorgehensweise eine Kontrastierung der unterschiedlichen Gruppen, die Hinweise auf Unterschiede in den interessierenden Aspekten geben kann. Auch im Sample der nicht rechtskonform Beschäftigten befinden sich überwiegend Personen, die aktuell eine Tätigkeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen ausüben und die damit dem oben genannten Kriterium für die Teilnahme an der Untersuchung entsprechen. Bei wenigen Personen war dies nicht der Fall, wie sich im Verlauf des Interviews herausstellte. Sie hatten ihre Tätigkeit pausiert oder waren seit Kurzem aufgrund höheren Alters nicht mehr erwerbstätig, berichteten also retrospektiv von ihren Erfahrungen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen.

[14] Niederberger (2012) äußert auf Grundlage ihres Vergleichs von face-to-face- und Telefoninterviews unter Nutzung desselben Leitfadens die Vermutung, dass Interviewereffekte bei Telefoninterviews geringer ausfallen, als bei einem persönlichen Interview.

## 7.3 Feldzugang und Datenerhebungsphase

Der Feldzugang zu den Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen, die als Interviewteilnehmende eingeladen wurden, erfolgte aufgrund der unterschiedlichen Gruppen über zwei Wege. Die rechtskonform Beschäftigten wurden über die Minijob-Zentrale, welche Kooperationspartner im BMBF-geförderten Forschungsvorhaben „Gekonnt hanDeln" ist, gewonnen. Die Beschäftigten wurden zunächst durch die Minijob-Zentrale kontaktiert und nach ihrer Bereitschaft für ein Interview gefragt. Personen, die dieses Einverständnis gegeben hatten, wurden mit Namen und Telefonnummer in eine Kontaktliste aufgenommen, welche der Verfasserin dieser Arbeit anschließend übergeben wurde. In einem telefonischen Vorgespräch wurden die potenziellen Teilnehmerinnen über die Inhalte der Interviews sowie über die geltenden Datenschutzregelungen aufgeklärt, im Anschluss wurden Termine für telefonische Interviews vereinbart.

Aufgrund der Tatsache, dass nicht rechtskonform Beschäftigte sich nicht über offizielle Meldestellen kontaktieren lassen, war das Vorgehen in diesen Fällen ein anderes. Der Verein IFAK e. V. fragte die für ein Interview in Frage kommenden Personen nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme, im Falle einer Zusage wurden diese Personen ebenfalls über die Inhalte der Interviews sowie über die geltenden Datenschutzregelungen aufgeklärt, anschließend wurden Termine für Interviews vereinbart.

In Anbetracht der Auswirkungen der Corona-Pandemie, die mit strengen Kontaktbeschränkungen einherging, wurde von Face-to-Face-Interviews abgesehen, da diese unter den zum Zeitpunkt der Interviewführung bestehenden Rahmenbedingungen nicht unproblematisch hätten durchgeführt werden können. Niemand sollte durch ein persönliches Treffen einer gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt werden. Zudem wurde zu dieser Zeit von Reisetätigkeiten abgeraten, die interviewten, rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen leben verteilt im gesamten Bundesgebiet. So fiel die Wahl auf die Durchführung telefonischer Interviews. In dieser Vorgehensweise liegen Risiken und Chancen – so fehlen bei einem telefonischen Interview zwar der Blickkontakt und die Wahrnehmung von Gestik und Mimik (Niederberger, 2012), gleichzeitig können telefonische Interviews für die Erreichbarkeit der Zielgruppe von Vorteil sein. Insbesondere bei nicht rechtskonform Beschäftigten ist möglicherweise die Bereitschaft, ein Interview auf diese, anonymere Weise zu führen und damit auch sensible Informationen zu teilen, größer. So betont auch Niederberger (2012) nach Durchführung eines Vergleichs von face-to-face- und Telefoninterviews, dass letztere detailliertere und ehrlichere Einblicke in Sorgen, Ängste und Wünsche von Befragten offenbaren können. Laut der qualitativen Methodologie und insbesondere dem symbolischen Interaktionismus erschaffen Personen durch ihre Kommunikation und Interaktion soziale Realität (Berger & Luckmann, 1995). Im Rahmen von Leitfadeninterviews sollen diese sozialen Konstitutionsprozesse bestmöglich eingefangen werden, weshalb es sich empfiehlt, Interviews immer an Orten zu führen, die den interviewten Personen vertraut sind, wie bspw. der eigene Haushalt. Durch die Nähe zu alltäglichen Situationen und eine möglichst alltagsnahe Gesprächsführung kann eine größere Relevanz der Ergebnisse erreicht werden (Niederberger, 2012). Diese Anforderung an qualitative Interviews wurde durch die telefonische Interviewführung erfüllt, da alle Interviewten sich zum Zeitpunkt des Interviews in ihrer häuslichen Umgebung befanden.

Die Interviews dauerten zwischen 20 und 50 Minuten und wurden im Zeitraum zwischen Juni und November 2020 geführt. Nach der Terminvereinbarung wurde den Interviewteilnehmer*innen je nach persönlichem Wunsch auf postalischem Wege oder per E-Mail die zu unterschreibende Einverständniserklärung zugesandt. Für alle transkribierten und ausgewerteten Interviews liegt eine unterschriebene Einverständniserklärung[15] vor. Zudem erhielten die Teilnehmer*innen vorab ein Informationsblatt[16], auf dem Thema und Anliegen des BMBF-geförderten Forschungsvorhabens erläutert wurden, ohne jedoch dabei allzu offen das Erkenntnisinteresse der Interviewstudie darzulegen. Damit sollte vermieden werden, die späteren Erzählungen der Teilnehmenden in eine bestimmte Richtung zu lenken. Alle geführten Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend nach den Regeln der einfachen Transkription (Dresing & Pehl, 2018) mit der Software „f4transkript" transkribiert. Gemäß dieses Regelsystems wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Sofern Dialekte gesprochen werden, werden diese möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt (Dresing & Pehl, 2018). Unmittelbar im Anschluss an die Interviews wurden zudem Postskripte angefertigt, um situative Eindrücke und potenzielle Besonderheiten der einzelnen Interviews zu dokumentieren, sofern solche vorhanden waren. Die Interviews mit den nicht rechtskonform Beschäftigten wurden nach demselben Vorgehen geführt. Da diese Interviews zum Teil nicht in deutscher, sondern in russischer oder arabischer Sprache durchgeführt wurden, wurden sie von Muttersprachler*innen zunächst ins Deutsche übersetzt und die Übersetzung erneut aufgenommen. Der Kooperationspartner des BMBF-geförderten Projektes IFAK e. V. lieferte mit den Tondokumenten gewissermaßen die „Rohdaten". Auch diese übersetzten Interviews wurden anschließend nach den Regeln der einfachen Transkription (Dresing & Pehl, 2018) transkribiert.

## 7.4 Konzeption des Interviewleitfadens

Unter Berücksichtigung von theoretischen Vorannahmen über das Feld, die aus dem aktuellen Forschungsstand zum Thema und dem theoretischen Vorwissen entsprangen, wurde zunächst ein relativ stark strukturierter Interviewleitfaden entwickelt[17]. Ein solcher Leitfaden dient dazu, zunächst gegensätzliche Anforderungen an ein Interview miteinander zu vereinen: Zum einen sollen im Interview möglichst zuverlässig bestimmte Themen angesprochen werden, zum anderen soll Inhalten, die zuvor nicht antizipiert wurden, sowie den Relevanzsystemen der Interviewten genug Raum gegeben werden (Strübing, 2018). Der Einsatz eines Leitfadens bot sich für die Interviews mit den Haushaltshilfen also besonders an, weil zum einen mehrere, vorab definierte Themen behandelt werden sollten, die theoretische Vorannahmen zu möglicherweise in diesem Feld relevanten Belastungen und Ressourcen berücksichtigen, andererseits konnten durch einen größeren Spielraum bei der Fragenbeantwortung unbekannte Größen und Einflussfaktoren identifiziert werden. Bei der Entwicklung des Leitfadens diente die sog. „SPSS-Methode" nach Helfferich (2021) als Orientierungsgrundlage:

[15] Die Einverständniserklärung befindet sich im Anhang der Arbeit.
[16] Das Informationsblatt befindet sich im Anhang der Arbeit.
[17] Der Leitfaden befindet sich im Anhang der Arbeit.

- Sammeln: Zunächst werden alle Fragen gesammelt, die im Interesse des Forschungsgegenstandes sind, unabhängig davon, ob sie in den endgültigen Leitfaden tatsächlich aufgenommen werden
- Prüfen: Alle gesammelten Fragen werden hinsichtlich ihrer Eignung für ein qualitatives Leitfadeninterview überprüft und ggf. umformuliert, andere werden verworfen
- Sortieren: Die gesammelten Fragen werden in eine sinnvolle Reihenfolge gebracht, dies kann nach inhaltlichen oder auch zeitlichen Gesichtspunkten erfolgen
- Subsummieren: Die sortierten Fragen werden zu einzelnen Blöcken zusammengefasst

Ein Pretest ermöglichte eine erste Testung des Leitfadens und die Optimierung der Fragetechnik. Im Rahmen des Pretests wurden drei Personen aus der Zielgruppe interviewt, diese Interviews flossen nicht in die spätere Auswertung mit ein.

Den Einstieg in das Interview bildeten Fragen zur aktuellen Beschäftigung der Haushaltshilfen. Dies bot sich als erster Erzählimpuls an, da die Teilnehmer*innen zunächst ganz frei erzählen konnten, welche Tätigkeit sie derzeit ausüben, wie sie an die Beschäftigung gekommen sind, aber auch, auf welchem Weg sie überhaupt erst in das Beschäftigungsfeld haushaltsnaher Dienstleistungen gekommen waren und welchen Beruf sie ggf. ursprünglich gelernt hatten. Anschließend wurde über das Verhältnis zum / zur Auftraggeber*in gesprochen und über dessen / deren Beweggründe, eine Haushaltshilfe einzustellen, auch vertragliche Aspekte wurden angesprochen. Der nächste Fragenbereich beschäftigte sich mit der Beziehung zum / zur Auftraggeber*in, dabei wurde thematisiert, ob es sich bspw. um eine freundschaftliche oder eher distanzierte, professionelle Beziehung handelt. Anschließend ging es um die zugrundeliegende Motivation der Haushaltshilfen, einer solchen Beschäftigung nachzugehen. Ein weiterer Teilbereich des Leitfadens bezog sich auf das Thema Gesundheit, hier ging es vor allem um die subjektive Einschätzung des individuellen Gesundheitszustandes und darum, ob vor diesem Hintergrund auch in Zukunft eine Ausübung der Tätigkeit als Haushaltshilfe möglich scheint. Nach Durchführung der ersten Interviews mit den rechtskonform Beschäftigten wurden weitere Anpassungen am Leitfaden vorgenommen. Insbesondere die genaue Abfrage von Art und Häufigkeit verschiedener körperlicher und psychischer Belastungen erwies sich als wenig geeignet für ein qualitatives Leitfadeninterview, mitunter störte sie auch den Gesprächsfluss. Diese Fragen wurden daher im weiteren Verlauf der Interviewphase nicht mehr gestellt, vielmehr wurden die Beschäftigten in einem weiteren Teilbereich des Leitfadens offen nach physischen und psychischen bzw. psychosozialen Belastungen gefragt, die sie in ihrem Arbeitsalltag wahrnehmen. Auch individuelle Bewältigungsstrategien für die thematisierten Belastungen wurden angesprochen. Abschließend wurden soziodemografische Aspekte und die familiäre Situation der Teilnehmer*innen erfasst. Tab. 4 zeigt die Inhaltsbereiche des Interviewleitfadens in sortierter Reihenfolge, im Laufe eines Interviews wurden die einzelnen Bereiche jedoch zu Gunsten eines besseren Gesprächsflusses nicht immer der Reihe nach besprochen.

***Tab. 4: Inhaltsbereiche des Interviewleitfadens***

| | |
|---|---|
| A | Aktuelle Beschäftigung (Zugang und Art) |
| B | Situation des*der Auftraggeber*in und Verhältnis zum*r Auftraggeber*in |
| C | Beziehung zwischen Haushaltshilfe und Dienstleistungsempfänger*in |
| D | Motivation für die Tätigkeit |
| E | Vertragsbedingungen |
| F | Gesundheit |
| G | Arbeitsbelastungen, -gefährdungen (physische und psychische Faktoren) |
| H | Bewältigung der psychosozialen Belastungen |
| I | Familiäre Situation der Haushaltshilfe |
| J | Demografische Faktoren |

Ein weiterer, aus wenigen Fragen bestehender Themenbereich im Interviewleitfaden bezog sich auf die Nutzung der Interviewten von digitalen Medien. Dies war in erster Linie relevant für Themen, die im Projekt „Gekonnt hanDeln“ bearbeitet wurden, jedoch nicht Bestandteil dieser Dissertation sind. Jedoch ergaben sich hieraus Synergieeffekte: für die anschließende Durchführung der quantitativen Befragung konnte somit direkt eruiert werden, ob die Zielgruppe der Befragung gut online erreichbar ist (s. Kap. 8.6).

## 7.5 Auswertungsmethodik

Die Wahl der Auswertungsmethode fiel auf die Framework Analyse nach Ritchie und Spencer (Ritchie & Spencer, 2002). Die Framework Analyse, die ihre Wurzeln in den 1980-er Jahren im Kontext von politikwissenschaftlicher Forschung hat, ist eine stark systematisierte Methode zur Auswertung verschriftlichter qualitativer Daten. Sie ermöglicht eine hohe Transparenz während des Auswertungsprozesses und begegnet damit der vielfach formulierten Kritik an qualitativer Forschung, wenig nachvollziehbar zu sein (Dunger & Schnell, 2018; Lamnek & Krell, 2016). Insbesondere für anwendungsbezogene und gesundheitspolitisch relevante Studien sind Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der Datenauswertung von hoher Bedeutung (Pope, Ziebland, & Mays, 2000). Da der eingesetzte Interviewleitfaden eine relativ starke Gesprächsstrukturierung vorgab, war der Einsatz der Framework Analyse hier die passende Methode, da diese eine ebenso strukturierte Auswertung ermöglicht. Aufgrund ihrer Flexibilität und guten Anwendbarkeit eignet sie sich auch besonders für kombinierte Datenerhebungen, wie sie dem vorliegenden Dissertationsvorhaben zugrunde liegt. Im Rahmen der Framework Analyse wird auf Basis des zuvor indexierten Datenmaterials eine Matrix erstellt, die eine strukturierte, transparente Übersicht über den gesamten Datensatz bietet (Gale, Heath, Cameron, Rashid, & Redwood, 2013), weshalb auch

größere Datenmengen gut ausgewertet werden können (Gale et al., 2013). Die Auswertungsmethode legt sich nicht von Beginn an auf das zu erzielende Outcome fest. Bis zum Ende des Auswertungsprozesses kann offengelassen werden, ob eine Typisierung vorgenommen werden soll, oder nicht. Die Auswertung kann auf Fall- und / oder Themenebene erfolgen (Ritchie & Spencer, 2002).

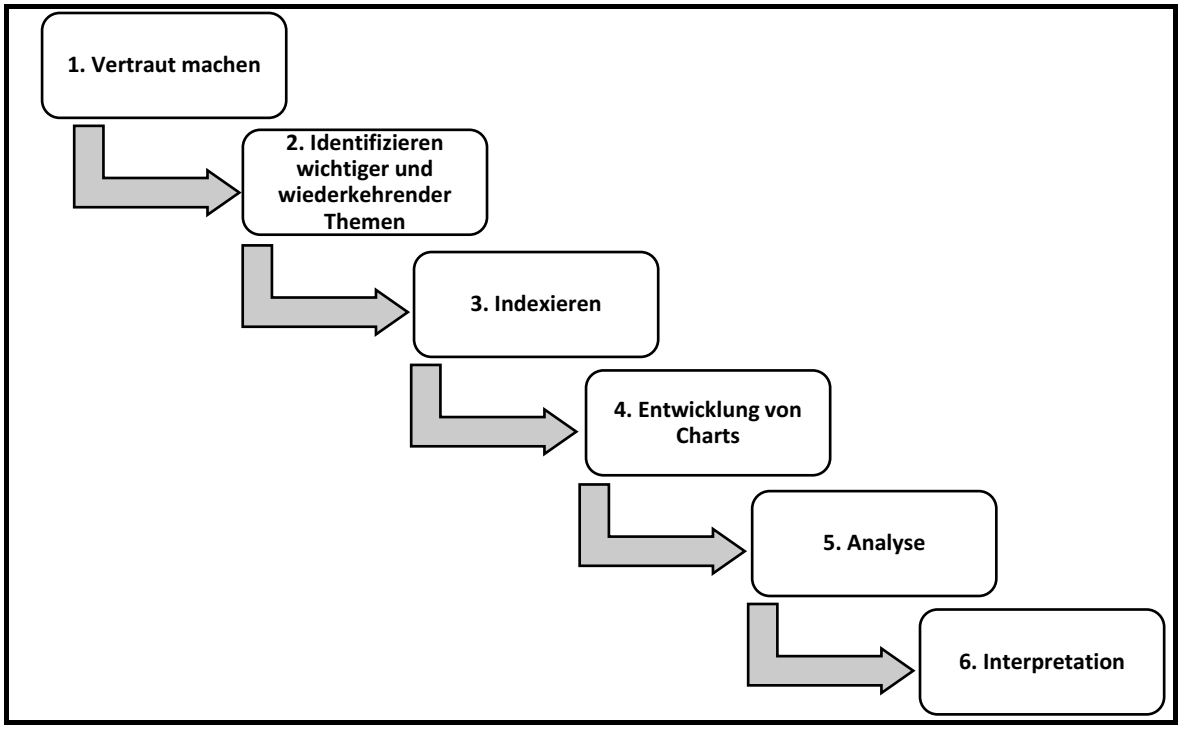


***Abb. 6: Arbeitsschritte der Framework Analyse***

*Quelle: Dunger & Schnell (2018), Ritchie & Spencer (2002), eigene Darstellung*

Die Framework Analyse nach Ritchie und Spencer (2002) wird in 6 Schritten durchgeführt (Abb. 6). Forscher*innen machen sich dabei durch wiederholtes Lesen zunächst mit dem vorliegenden, transkribierten Datenmaterial vertraut. Unterstützend kann hierfür eine tabellarische Übersicht mit den wichtigsten Angaben zu den einzelnen Fälle angelegt werden (Dunger & Schnell, 2018). So wurden für die vorliegende Auswertung zum einen demografische Faktoren für jeden einzelnen Fall, kurze Stichpunkte zur Person sowie zu wichtig erscheinenden Themen und Kernaussagen der Interviews aufgelistet. Außerdem empfiehlt es sich, insbesondere bei einer größeren Zahl an Interviewpartner*innen, eine kurze Zusammenfassung für jeden einzelnen Fall anzufertigen. Die Zusammenfassungen sollten nur jeweils ein paar Zeilen betragen und eine prägnante Überschrift tragen (Dunger & Schnell, 2018). Dies erleichtert das vertraut machen mit dem Material und den einzelnen Fällen, die Zusammenfassungen können zudem im weiteren Verlauf der Auswertung als „Erinnerungshilfe“ dienen. Die tabellarischen Übersichten in komprimierter Form sowie die angerfertigen inhaltlichen Kurzzusammenfassungen zu den einzelnen interviewten Personen finden sich in Kapitel 7.7.1.

Im zweiten Schritt der Framework Analyse werden wiederkehrende und wichtige Themen identifiziert, die in einzelnen Interviews, aber auch über alle Interviews hinweg immer wieder auftauchen. Den identifizierten Schlüsselthemen können dann Unterthemen, d. h. verschiedene Ausprägungen oder Unterkategorien des Schlüsselthemas, zugeordnet werden. So entsteht eine tabellarische erste Themenmatrix. Im dritten Schritt werden die Interviews indexiert, alle Transkripte werden systematisch durchgegangen und die identifizierten Schlüssel- und Unterthemen werden mit Originalzitaten belegt, dabei können Zitate mehrfach zugeordnet werden (Dunger & Schnell, 2018). Für die durchgeführte Untersuchung wurde für das Indexieren die Software MAXQDA[18] 2020 genutzt. Das Indexieren ist ein sukzessiver Prozess, so wird die zuvor entwickelte, vorläufige Themenmatrix durch Hinzufügen, Entfernen oder Ändern von Themen und Unterthemen mehrfach modifiziert. Ein solches Vorgehen, welches sich als deduktiv-induktiv beschreiben lässt, ist im Rahmen qualitativer Forschung nicht unüblich, wie auch Pope et al. (2000) betonen:

> *"Data analysis often takes place alongside data collection to allow questions to be refined and new avenues of inquiry to develop" (Pope et al., 2000, S. 114)*

Auf Basis des endgültigen Themenleitfadens werden im vierten Schritt einzelne Charts für jedes identifizierte Schlüsselthema erstellt. Zeilenweise werden die einzelnen interviewten Personen angelegt, Spaltenweise die Unterthemen. Tab. 5 zeigt exemplarisch einen Auszug aus einem thematischen Chart. Die Zellen werden mit Zitaten oder sinngemäßen Zusammenfassungen der dazu passenden Aussagen über das gesamte Interview hinweg befüllt. Grundsätzlich bietet die Framework Analyse in diesem Schritt verschiedene Möglichkeiten des weiteren Umgangs mit dem so aufgeschlüsselten und gleichzeitig komprimierten Datenmaterial: Die Zusammenfassung der einzelnen Zelleninhalte kann entweder spaltenweise oder zeilenweise vorgenommen werden (Dunger & Schnell, 2018). Somit erhält man im Ergebnis entweder eine themenbezogene oder fallbezogene Zusammenfassung. Im Rahmen der hier durchgeführten Framework Analyse wurde eine sinngemäße bzw. paraphrasierte Zusammenfassung aller Aussagen pro Unterthema vorgenommen, da eine Auswertung nach Themen gegenüber dem Forschungsinteresse angemessener schien, als eine fallbezogene Auswertung.

Die Schritte fünf und sechs der Framework Analyse beinhalten die Analyse und Interpretation der Daten (Dunger & Schnell, 2018).

***Tab. 5: Auszug aus einem thematischen Chart im Rahmen der durchgeführten Framework Analyse***

| **Schlüsselthema: Physische Arbeitsbelastungen** | **Unterthema: Umgang mit Belastungen / Entlastungsstrategien** | **Unterthema: Körperliche Anstrengung** |
|---|---|---|
| **Interviewperson** | | |
| 1 | Ich gehe einmal in der Woche tanzen, für den Rücken // Ich spiele mit meinen Enkeln Fußball, renne und springe Trampolin // Wenn es mir schwer fällt, einen Eimer zu tragen, findet sich schon jemand, der das | Das Tragen der Wassereimer ist anstrengend // Es ist keine leichte Arbeit, ich muss Eimer schleppen, Treppe und Leiter rauf und runter, ich bin ja nur 1,50 Meter groß, da ist das anstrengend |

[18] https://www.maxqda.de/

| | | |
|---|---|---|
| | für mich macht // Wenn ich mich nicht so gut fühle, mache ich den Eimer nur halb voll und gehe mehrmals | |
| 2 | Natürlich ist das anstrengende Arbeit, aber es ist ok, wenn man es mit Freude macht. Die Arbeit ist wie körperliches Training für mich. Die [Auftraggeber] haben ein dreistöckiges Treppenhaus, das ist wie Sport. | Am anstrengendsten ist das Saugen im Treppenhaus, der Staubsauger ist schwer, am Anfang hat mein Rücken immer weh getan |
| 3 | Ich habe ja ein Knieleiden, bin berufsunfähig, also für körperliche Arbeit eigentlich nicht geeignet. Am Anfang habe ich da [im Auftraggeber*innenhaushalt] mehr gemacht, später haben wir es auf bügeln und staubsaugen reduziert. | |
| 4 | Ich ernähre mich gesund, ich bin ja auch noch jung und sportlich. Wenn die Kinder im Bett sind, mache ich Sport mit meinen Sportgeräten zuhause. | Es ist eine anstrengende Arbeit, vor allem, wenn es heiß ist. Dann will man sich erst recht beeilen. Vom Bücken und Strecken, z. B. beim Boden wischen, bekomme ich Rückenschmerzen |
| 5 | | Schwere Arbeit gibt es eigentlich nicht, manchmal muss ich auf einen Zweitritt steigen zum Putzen der hohen Fenster |
| 6 | Wenn ich abends nachhause komme, gehe ich erst mal duschen und dann eine Runde laufen. | Eigentlich ist die Arbeit nicht anstrengend, die meisten Leute haben ja sowieso Fensterputzer und Treppenhausreiniger. Oder Gardinen waschen, da kommt immer einer raus, der die Gardinen wäscht. |
| … | … | … |
| **Thematische Zusammenfassung** | Häufig berichten die Haushaltshilfen von sportlicher Betätigung in der Freizeit als Ausgleich für körperliche Belastungen während der Arbeit. Sie wenden jedoch auch arbeitsorganisatorische Maßnahmen an, um körperliche Belastungen von vorneherein zu reduzieren, wie bspw. die Arbeit in kleinere Schritte aufzuteilen oder gewisse Tätigkeiten abzugeben, die sie aufgrund körperlicher Schwierigkeiten nicht mehr ausüben können. | Die Haushaltshilfen haben eine unterschiedliche Perspektive auf die körperlichen Belastungen bei ihrer Arbeit. Zum Teil wird die Arbeit als sehr anstrengend, zum Teil jedoch auch als kaum anstrengend beschrieben. Häufig berichten die Haushaltshilfen von Schmerzen im Rückenbereich, die vor allem durch Tätigkeiten wie Staubsaugen, Wischen und Fensterputzen ausgelöst werden. Als körperlich belastend werden auch physikalische Faktoren wie das Arbeiten unter starker Hitze im Sommer genannt. |

Die Datenauswertung für die insgesamt 17 geführten Leitfadeninterviews mit zwei, hinsichtlich ihres Beschäftigungsstatus unterschiedlichen Gruppen (9 Interviews mit nicht rechtskonform, 8 mit rechtskonform Beschäftigten) erfolgte für beide Gruppen zunächst getrennt voneinander. Bei beiden Gruppen wurde für das Codieren bzw. Indexieren zu Beginn dasselbe, deduktiv entwickelte Kategoriensystem in MAXQDA angelegt. Zeigte sich bei einer Gruppe, dass das Hinzufügen einer induktiv, aus dem Interviewmaterial heraus entwickelten Kategorie[19], sinnvoll war, wurde diese für die andere Gruppe zunächst ebenfalls übernommen und auf ihre Sinnhaftigkeit hin überprüft. Genauso kam es durch das zunächst deduktive Vorgehen dazu, dass manche der vorab festgelegten Themen oder Unterthemen im Ergebnis doch keine hohe Relevanz aufwiesen. Diese wurden dann aus dem Kategoriensystem entfernt und entsprechend in den thematischen Charts[20] nicht dargestellt. In der nachfolgenden Ergebnisdarstellung werden die Befunde für beide Gruppen zusammen dargestellt, sofern sich keine Auffälligkeiten bei der einen oder anderen Gruppe darstellten, die auf Unterschiede hinwiesen. Bei einzelnen Themen ergaben sich relevante Unterschiede zwischen den Gruppen. Um in diesen Fällen die entsprechende Trennschärfe sicherzustellen, wurden die Interviewteilnehmer*innen in Sample A (rechtskonform Beschäftigte) und Sample B (nicht rechtskonform Beschäftigte) unterteilt und die Ergebnisdarstellung ggf. dementsprechend differenziert.

Im Rahmen der für die Framework Analyse relevanten Schritte „Vertraut machen“ und „Identifizieren wichtiger und wiederkehrender Themen“ wurde das gesamte Interviewmaterial mehrfach gesichtet und auf dieser Basis zunächst eine gemeinsame Themenmatrix für beide Interviewgruppen angelegt. Die nach dem Indexieren des Interviewmaterials erstellten thematischen Charts wurden dann für beide Gruppen getrennt angelegt. Da nicht alle Interviews durch die Forscherin selbst geführt wurden und demnach Verzerrungen aufgrund von Interviewereffekten nicht auszuschließen waren, kann die Vergleichbarkeit des auf unterschiedlichen Wegen erhobenen Materials nicht gänzlich gewährleistet werden. Erkennbar wird dies auch in der zum Teil unterschiedlichen Schwerpunktsetzung in der Gesprächsführung.

[19] Die Begriffe „Kategorie“ nach Mayring (2015) und „Thema“ nach Ritchie & Spencer (2002) können als synonym betrachtet werden. Gleichzeitig ist das „Indexieren“, also das Zuordnen von Textstellen zu identifizierten Themen und Subthemen, wie Ritchie & Spencer es beschreiben, ähnlich dem Vorgang des „Codierens“ nach Mayring.

[20] Die thematischen Charts für Sample A und Sample B befinden sich im Anhang der Arbeit. Im Vergleich zur Ergebnisdarstellung in Kapitel 7.7 ist zu berücksichtigen, dass diese nicht immer konsequent die Reihenfolge der in den Charts gelisteten Subthemen einhält. Zudem wurden zugunsten einer sich im Laufe der Analyse herauskristallisierenden besseren inhaltlichen Passung partiell Subthemen zusammengefasst. Die angehängten Charts können somit als Arbeitsdokumente begriffen werden.

## 7.6 Datenschutz und Ethikaspekte im Rahmen der qualitativen Untersuchung

Aufgrund der Anbindung des Dissertationsprojektes an das BMBF-geförderte Forschungsvorhaben liegt für das gesamte empirische Vorgehen ein durch die Ethikkommission der Hochschule für Gesundheit Bochum genehmigter Ethikantrag vor (Faller, 2017).

Zu Beginn der Interviews wurden die Teilnehmer*innen darüber informiert, dass ihre Teilnahme auf freiwilliger Basis erfolgt, sie diese jederzeit zurückziehen und die Teilnahme ohne Angabe von Gründen abbrechen können. Vor Beginn der Interviews mussten alle Teilnehmenden eine Einverständniserklärung unterzeichnen, diese Dokumente werden datenschutzgerecht aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Archivierungsfrist datenschutzgerecht vernichtet. Die Transkripte und Postskripte der Interviews wurden anonymisiert erstellt und auch nur auf dieser anonymen Basis ausgewertet. Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmende der Untersuchung sind somit nicht möglich. Im Allgemeinen waren im Rahmen der Interviews keine besonderen Risiken für die physische und psychische Gesundheit der Teilnehmenden erwartbar. Je nach individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden kann die Artikulation von arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen ggf. als belastend empfunden werden (Faller, 2017). Für diese Fälle wurden den Teilnehmenden Informationen zu kostenfreien, psychosozialen Beratungsangeboten der Kommunen und kirchlichen Träger in ihrer näheren Umgebung zur Verfügung gestellt.

## 7.7 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der am Interviewmaterial durchgeführten Framework Analyse dargestellt. Vor der Darstellung der Ergebnisse zu den einzelnen Auswertungskategorien bzw. Themen und Subthemen erfolgt zunächst eine Aufarbeitung des Samplings, hier werden soziodemografische Merkmale der einzelnen Interviewteilnehmer*innen sowie kurze Fallbeschreibungen vorgenommen. Die Ergebnisdarstellung und Analyse der Ergebnisse teilt sich in mehrere thematische Unterkapitel, die sich an den abschließend definierten, einzelnen Auswertungskategorien orientieren. Die Auswertungskategorien sind zum einen induktiv, d. h. erst im Zuge der durchgeführten Framework Analyse entstanden, zum anderen wurden deduktive Kategorien angelegt, die aus dem Interviewleitfaden hervorgingen. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der Interviewergebnisse und einer Einordnung dieser in den Gesamtkontext der Arbeit. Dabei werden die zuvor formulierten Forschungsfragen aufgegriffen.

### 7.7.1 Soziodemografie und Fallbeschreibungen

Insgesamt nahmen an den Interviews 17 Personen teil (nachfolgend „IP“ für „Interviewperson“ genannt). Von diesen 17 IP lassen sich acht dem Bereich A (rechtskonforme Beschäftigung) und neun dem Bereich B (nicht rechtskonforme Beschäftigung) zuordnen. Tab. 6 und Tab. 7 geben einen zusammenfassenden Überblick über die einzelnen IP im Sample. Nachfolgend werden die in den Tabellen 6 und 7 aufgeführten Angaben erläutert und in einen Gesamtkontext eingeordnet.

***Tab. 6: Fallübersicht der Interviewpersonen im Bereich der rechtskonformen Beschäftigung (Sample A)***

| IP | Geschlecht | Alter | Qualifikation | Herkunftsland | Wohnhaft in Deutschland seit | Familiäre Situation |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | weiblich | 65 | Schneiderin (Abschluss im Herkunftsland), in Deutschland keinen Abschluss | Portugal | 1973 | Verheiratet, erwachsene Kinder |
| A2 | weiblich | 57 | Fachoberschulreife, Ausbildung zur Bürokauffrau, Weiterbildung zur Lehrerin für Maschinenschreiben und Textverarbeitung | Deutschland | - | Verheiratet |
| A3 | weiblich | 46 | Biologiestudium (im Herkunftsland), in Deutschland zunächst Tätigkeit im Einzelhandel und als Zimmermädchen, aktuell selbstständige Tätigkeit mit Onlinemarketing, daneben Beschäftigung als Haushaltshilfe | Philippinen | 2000 | Alleinerziehende Mutter von zwei Kindern, diese sind 7 und 9 Jahre alt |
| A4 | weiblich | 42 | Ausbildung zur Hotelfachfrau | Deutschland | - | Lebt allein mit Kindern, ist in einer festen Partnerschaft |
| A5 | weiblich | 35 | Fachabitur in Deutschland, keine Ausbildung | Polen | 1994 / 95 | Alleinerziehende Mutter von drei Kindern |
| A6 | weiblich | 32 | Ausbildung im Bereich Verwaltung / Büro (im Herkunftsland) | Polen | 2011 | Alleinerziehende Mutter von zwei Kindern, diese sind 7 und 12 Jahre alt |
| A7 | weiblich | 39 | Zahntechnikerin | Deutschland | - | Lebt gemeinsam mit Mann und einem noch kleinen Kind im Haushalt |
| A8 | weiblich | 43 | Mittlere Reife, Ausbildung zur Friseurin | Deutschland | - | Alleinerziehende Mutter von zwei Söhnen |

***Tab. 7: Fallübersicht der Interviewpersonen im Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung (Sample B)***

| IP | Geschlecht | Alter | Qualifikation | Herkunfts-land | Wohnhaft in Deutsch-land seit | Familiäre Situa-tion |
|---|---|---|---|---|---|---|
| B 1 | weiblich | 66 | Abschluss als Bibliographin (im Herkunfts-land) | Russland | 2000 | Verheiratet, zwei Kinder |
| B 2 | weiblich | 55 | Abgeschlosse-nes Technikum (im Herkunfts-land) | Ukraine | 1998 | Geschieden |
| B 3 | männlich | 67 | Abgeschlosse-nes Studium der Wirtschaftswis-senschaften (im Herkunftsland) und Tätigkeit an der Moskauer Universität im nicht-wissen-schaftlichen Be-reich | Usbekistan | 2007 | Verheiratet, drei Kinder, die derzeit studieren |
| B 4 | weiblich | 33 | Abschluss einer Ausbildung (in Deutschland) | Russland | 2000 | Geschieden, seit 5 Jahren in einer neuen Beziehung, ein Kind |
| B 5 | weiblich | 60 | Abgeschlosse-nes Technikum und anschlie-ßende Tätigkeit im sozialen Be-reich (im Her-kunftsland) | Kasachstan | 2005 | * |
| B 6 | weiblich | 32 | Keine Qualifika-tion | Syrien | 2014 | Ledig, keine Kin-der |
| B 7 | weiblich | 55 | Keine Qualifika-tion | Syrien | 2015 | Ledig, 6 Kinder, die in Syrien, der Türkei und Deutschland le-ben |
| B 8 | weiblich | 47 | Keine Qualifika-tion | Syrien | 2018 | Verheiratet, keine Kinder |
| B 9 | weiblich | 35 | Keine Qualifika-tion | Türkei | 2005 | Drei Kinder |

**keine Angabe*

#### 7.7.1.1 Geschlecht

Von den 17 IP sind 16 weiblichen Geschlechts, lediglich eine IP ist männlich. Bezogen auf die aus Erhebungen der Minijob-Zentrale bekannten Zahlen zum Geschlecht von Minijobber*innen in Deutschland in haushaltsnahen Dienstleistungen, entspricht dieses Verhältnis in etwa den dort erhobenen Daten. Im ersten Quartal 2021 waren ca. 90 % der angemeldeten Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen weiblich (Knappschaft Bahn-See, 2021g). Betrachtet man die der vorliegenden Studie zugrundeliegende Stichprobe der IP aus dem Bereich B, der nicht rechtskonformen Beschäftigung, bestätigt sich diese Relation von weiblichen zu männlichen Beschäftigten ebenfalls. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind ein weiblich dominiertes Beschäftigungsfeld (Zock, 2005) und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigung legal oder nicht legal ausgeübt wird, die geschlechtsspezifische Segregation ist eine Konstante.

#### 7.7.1.2 Alter und Bildung

Die einzige männliche IP im Sample ist gleichzeitig mit 67 Jahren die älteste. Die jüngste IP im Sample ist 32 Jahre alt. Dass sich unter den IP keine Person jüngeren Alters befindet, kann ein Hinweis darauf sein, dass die Arbeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen keine ist, die die „erste Wahl“ darstellt, sondern sich tendenziell erst im weiteren Lebensverlauf aus den gegebenen Umständen ergibt und oftmals zunächst ein anderer Beruf oder eine andere (unqualifizierte) Tätigkeit erlernt bzw. ausgeübt wurden. Dies zeigt ein Blick auf die Art der Qualifikation der IP. Unter den angemeldeten Haushaltshilfen im Sample findet sich nur eine, die keine berufliche Qualifizierung vorzuweisen hat. Überwiegend haben die IP im Bereich der angemeldeten Beschäftigung eine Berufsausbildung absolviert. Eine IP, die von den Philippinen stammt, hat dort sogar ein Biologiestudium absolviert. Die IP im Bereich der nicht angemeldeten Beschäftigung haben zum Teil ebenfalls eine Ausbildung und in einem Fall ein Studium absolviert, dies zumeist im Herkunftsland. Dies betrifft vor allem die IP, die aus Russland, Kasachstan, der Ukraine und Usbekistan nach Deutschland gekommen sind. Die vier IP aus Syrien und der Türkei haben keine Ausbildung absolviert. Tendenziell ist der Anteil der Personen ohne berufliche Qualifikation unter den nicht angemeldeten Beschäftigten höher.

#### 7.7.1.3 Herkunft

Von den insgesamt 17 IP gaben vier als Herkunftsland Deutschland an. Weitere IP stammen aus Syrien, der Türkei, Russland, Polen, Kasachstan, der Ukraine und Usbekistan, sowie eine IP aus Portugal. Diese IP lebt mit ihrer Familie schon seit den 1970-er Jahren in Deutschland, andere IP sind erst vor wenigen Jahren nach Deutschland gekommen. Bei den 13 IP, deren Herkunftsland nicht Deutschland ist, kann jedoch nicht gesagt werden, ob sie die deutsche, eine doppelte oder ausländische Staatsangehörigkeit haben. Bezogen auf die von der Minijob-Zentrale erhobenen Daten, nach denen 25 % der rechtskonform Beschäftigten eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit angeben (Knappschaft-Bahn-See, 2021a), erscheint beim vorliegenden Sample jedoch der Anteil von Personen mit einem anderen Herkunftsland als Deutschland tendenziell hoch. Dies legt den Schluss nahe, dass der Anteil dieser Personen unter den nicht rechtskonform Beschäftigten höher ist als bei denen, die mit ihrer Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale angemeldet sind. Bzgl. der Herkunftsländer kann kein Vergleich mit den Daten der Minijob-Zentrale vorgenommen werden,

da diese bei ihrer Erhebung lediglich die Unterscheidung „Deutsche“ und „Ausländer“ und dabei keine Differenzierung nach Ländern vornimmt (Knappschaft-Bahn-See, 2021a).

#### 7.7.1.4 Private Situation der Haushaltshilfen

In den Interviews wurden die IP auch nach ihrer privaten bzw. familiären Lebenssituation befragt. Hier lassen sich anhand des Interviewmaterials allerdings keine eindeutigen Tendenzen zu einer bestimmten Lebensform feststellen, einige IP leben in einer Partnerschaft oder in einer Ehe, andere leben allein und / oder sind geschieden. Dieses Resultat der Interviewstudie bzgl. Ehe und Partnerschaften der Haushaltshilfen weicht tendenziell ab von Ergebnissen, die in anderen Studien erzielt wurden, wenngleich diese nur zum Teil als Vergleich herangezogen werden können, da sie sich auf das professionelle Reinigungsgewerbe beziehen. Eine norwegische Studie beschreibt in diesem Zusammenhang einen Anteil von ca. 73 % der Beschäftigten im professionellen Reinigungsgewerbe, die verheiratet sind oder in einer Partnerschaft leben (Gamperiene et al., 2006). In der vorliegenden Stichprobe der Interviewstudie trifft dies auf einen geringeren Anteil zu.

Die meisten IP haben Kinder, welche zum Teil bereits erwachsen sind, zum Teil aber auch noch sehr jung und dementsprechend betreuungspflichtig. Der hohe Anteil an Eltern unter den Beschäftigten zeigt sich auch in der Studie, die Beschäftigte im professionellen Reinigungsgewerbe fokussiert (Gamperiene et al., 2006). Unter den IP mit einer angemeldeten Beschäftigung aus Sample A lässt sich tendenziell ein höherer Anteil an alleinerziehenden Müttern feststellen, verglichen mit den IP aus dem Sample B, Beschäftigte mit nicht rechtskonformer Beschäftigung.

Bezugnehmend auf die oben zum Teil vorgenommenen Abgleiche mit Daten aus anderen Quellen sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass qualitative Forschung keinen Anspruch auf Repräsentativität der erhobenen Daten erheben kann, wie es das Ziel von standardisierter, quantitativer Forschung ist. Vielmehr soll in der qualitativen Forschung „(…) die Analyse von theoriegeleitet ausgewählten Fällen ermöglichen, in großer Nähe zum Gegenstand dessen Wesentliches bzw. Typisches herauszuarbeiten.“ (Haas-Unmüßig & Schmidt, 2010, S. 113). Es kann nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass die hier erhobenen soziodemografischen und biografischen Merkmale sich bei jedem anderen Sample von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen reproduzieren lassen. Flick (2020) erläutert dies unter Bezugnahme auf Steinke (1999) und Kirk und Miller (1986) folgendermaßen:

> *„(…) die Reliabilität von Daten und Verfahren im traditionellen Sinne – als die Stabilität von Daten und Ergebnissen bei mehreren Erhebungen – [ist] für die Bewertung qualitativer Daten eher ungeeignet (…): Die identische Wiederholung einer Erzählung bei wiederholten narrativen Interviews ist eher ein Hinweis auf eine „zurechtgelegte“ Version als auf die Verlässlichkeit des Erzählten.“*

So sollen die im Rahmen der vorliegenden Interviewstudie gewonnenen Erkenntnisse im Sinne von Haas-Unmüßig und Schmidt (2010) also eher den Anspruch haben, „typischen“ Merkmalen möglichst nahe zu kommen und sie zu identifizieren. Selbiges gilt neben den oben dargestellten soziodemografischen und biografischen Merkmalen auch für alle weiteren inhaltlichen Bereiche der Interviewergebnisse.

Für alle IP wurde im Zuge der Auswertung eine kurze Fallzusammenfassung angefertigt (Dunger & Schnell, 2018). Die Zusammenfassungen geben in aller Kürze die als relevant

und auffällig wahrgenommenen Themen für jede IP wider (Tab. 8). Sie basieren auf Eindrücken, die bei der Interviewerin direkt nach Durchführung des Interviews sowie im Zuge des ersten Vertraut-machens mit den Transkripten entstanden sind und dienten im weiteren Verlauf der Auswertung als „Erinnerungshilfe“ und dazu, die Vielzahl der IP klar voneinander abgrenzen zu können.

*Tab. 8: Kurzzusammenfassungen der Fälle aus Sample A und B*

| Sample A: rechtskonform Beschäftigte |
|---|
| **A1**<br>**Pragmatische Sichtweise auf die Arbeit und damit einhergehender Belastungen**<br>Einerseits betont die Teilnehmerin die Wichtigkeit einer Beschäftigung, sie dient der Gesunderhaltung und Fitness. Putzen ist wie eine Therapie und hilft, Probleme zu bewältigen. Andererseits stehen finanzielle Motive klar im Vordergrund, private Schulden müssen bezahlt und das Einkommen des Mannes aufgestockt werden. |
| **A2**<br>**Minijob aus freundschaftlicher Beziehung zur Auftraggeberin heraus entstanden**<br>Die eigene, schwere Erkrankung in der Vergangenheit bestimmt stark den weiteren Verlauf des (Berufs-)Lebens. Der Minijob, der die Betreuung einer lern- und intelligenzgeminderten Person umfasst, entstand aus einer Freundschaftsbeziehung heraus, Motive für die Aufnahme der Tätigkeit sind vor allem Hilfsbereitschaft und Verantwortungsgefühl, die Entlastung der erziehungsberechtigten Person. Belastungen werden mit der Tätigkeit kaum in Verbindung gebracht bzw. von der Teilnehmerin selbst kaum wahrgenommen. |
| **A3**<br>**Wenn man Gutes tut, bekommt man Gutes zurück**<br>Die Teilnehmerin hat im Herkunftsland (Philippinen) studiert, seit sie vor 20 Jahren nach Deutschland kam, hat sie verschiedene, ungelernte Tätigkeiten ausgeführt (Zimmermädchen, haushaltsnahe Dienstleistungen, Onlinemarketing). Sie zeigt eine hohe Motivation für die Tätigkeit und legt großen Wert auf professionelles Arbeiten und die Anerkennung dafür ist ihr sehr wichtig. Sie möchte Gutes für die Auftraggeber*in tun und erhofft sich, auf diesem Wege auch nur Gutes im Leben zurückzubekommen. Als Philippinin glaubt sie an das Konzept von „Karma“, wie sie betont. |
| **A4**<br>**Wechsel in den Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen aufgrund von Berufsunfähigkeit**<br>Die Teilnehmerin ist gelernte Hotelfachfrau. Aufgrund gesundheitlicher Probleme hat sie diesen Beruf aufgegeben und die letzten 10 Jahre Haushaltstätigkeiten in einem Privathaushalt durchgeführt. Im Laufe der Zeit wurde sie berufsunfähig (Knieleiden) und hat somit nur noch leichtere Tätigkeiten, wie bspw. Bügeln, übernommen. Im Verlauf ihrer Beschäftigungszeit in diesem Haushalt haben sich die Motive für die Aufnahme der Tätigkeit geändert: Zunächst war sie dort allein aus finanziellen Gründen beschäftigt, später nur noch deshalb, weil sie eine sehr positive Beziehung zu den Auftraggebern hatte. Aufgrund einer Erkrankung des Auftraggebers ist sie nun dort nicht mehr tätig, insbesondere als Vorsichtsmaßnahme aufgrund der Corona-Pandemie. Physische oder psychische Belastungen im Rahmen der Arbeit werden von der Teilnehmerin nicht wahrgenommen. |
| **A5**<br>**Haushaltsnahe Dienstleistung als Übergangslösung für Mutterschutz / Verantwortung für und Sorge um fremden Haushalt**<br>Die Teilnehmerin ist derzeit im Mutterschutz und arbeitete davor in der gewerblichen Gebäudereinigung, diese Tätigkeit wird sie auch im Anschluss an den Mutterschutz wiederaufnehmen. Im Privathaushalt ist sie deshalb nur für die Zeit des Mutterschutzes beschäftigt. Die Teilnehmerin berichtet von physischen Belastungen während der Arbeit, die auftreten, aber im Vergleich zur Tätigkeit in der gewerblichen Gebäudereinigung weniger ausgeprägt sind. |

Die Teilnehmerin bringt von selbst das Thema „Vertrauen in die Haushaltshilfe“ ein, erklärt, dass sie mit dem ihr übertragenen Schlüssel sorgsam umgeht. Zudem berichtet sie, dass sie sich gelegentlich sorgt, ob sie beim Verlassen des Hauses der Auftraggeber alles ausgeschaltet hat, abgeschlossen hat usw. Sie arbeitet lieber dort, wenn die Auftraggeber anwesend sind.

**A6**

**Familiäre Probleme und familiäre Verpflichtungen**

Die Teilnehmerin versteht die deutsche Sprache nur sehr schlecht und kann sich entsprechend nur sehr schlecht ausdrücken. Sie betont fortwährend die Schwierigkeiten mit dem Erlernen der deutschen Sprache. Außerdem erwähnt sie immer wieder Probleme mit ihrem Exmann und damit zusammenhängend dem Sorgerecht für die beiden Kinder. Über Belastungen und Beanspruchungen im Zusammenhang mit der ausgeübten Beschäftigung als Haushaltshilfe reflektiert sie wenig, versichert immer wieder, sie sei mit allem zufrieden.

**A7**

**Sinnvolle Beschäftigung neben dem Mutter-Sein / eine Kleinigkeit zum Familieneinkommen beitragen**

Die Teilnehmerin ist Mutter einer kleinen Tochter, die noch nicht in den Kindergarten geht. Sie lebt mit ihrem vollzeitberufstätigen Mann eher ländlich und war zuvor 20 Jahre lang als Zahntechnikerin in Vollzeit beschäftigt. Sie will auch als Mutter eine sinnvolle Beschäftigung haben und würde die Beschäftigung auch zukünftig gern beibehalten, da sie den Kontakt zu den Auftraggeber*innen auf persönlicher Ebene schätzt.

**A8**

**Hilfe für ältere Menschen und negative Erfahrungen mit alleinstehenden Herren**

Die Teilnehmerin arbeitet seit langer Zeit nicht mehr in ihrem ursprünglich erlernten Beruf als Friseurin, sondern als Haushaltshilfe insbesondere für ältere Menschen, denen gegenüber sie auch ein gewisses Verantwortungsgefühl formuliert. Sie berichtet auch von schlechten Erfahrungen im Haushalt eines alleinstehenden Mannes, der ihr „zu nahe“ gekommen sei und erklärt, sie sei zwar eine Putzkraft, möchte sich aber nicht als solche behandeln lassen.

**Sample B: nicht rechtskonform Beschäftigte**

**B1**

**Beschäftigung als Haushaltshilfe um Deutsch zu lernen und Kontakte zu knüpfen**

Die Teilnehmerin kam vor 20 Jahren aus Russland nach Deutschland, ihr Diplom als Bibliographin wurde in Deutschland nicht anerkannt. Deshalb hat sie angefangen, Haushaltstätigkeiten für eine deutsche Familie zu übernehmen. Gleichzeitig konnte sie mit den Auftraggeber*innen Deutsch lernen und hatte ein gutes Verhältnis zu diesen.

**B2**

**Pragmatismus – „Ich habe mich bei der Arbeit nicht kaputt gemacht“**

Die Teilnehmerin kam 1998 aus der Ukraine nach Deutschland und hat dann damit begonnen, in einem Privathaushalt bei älteren Menschen zu arbeiten. Sie berichtet kaum von Belastungen, eher einem professionellen Arbeitsverhältnis, welches sie wenig zu belasten schien. Am Ende des Interviews streut sie jedoch eine kurze Anekdote ein – ihr sei gekündigt worden, nachdem sie eine Pflanze des Auftraggebers / der Auftraggeberin nicht fachgerecht behandelt habe.

**B3**

**Von der hochqualifizierten Tätigkeit zur haushaltsnahen Dienstleistung**

Der Teilnehmer ist vor 13 Jahren aus der Ukraine nach Deutschland gekommen, mit seiner Frau und drei Kindern. Die drei Kinder haben alle universitäre Abschlüsse erworben und sind nun international tätig. Er selbst hat einen Universitätsabschluss in Moskau erworben und dort auch im hochqualifizierten Bereich gearbeitet. Er betont mehrfach, wie simpel die Tätigkeiten im Privathaushalt seien, die er in den letzten Jahren in Deutschland ausgeführt hat. Nun ist er im Ruhestand und arbeitet nicht mehr im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Er äußert im Zusammenhang mit der Tätigkeit keine Belastungen und keine Beschwerden, geht aber immer wieder auf seine eigentliche Überqualifizierung für diese Beschäftigung ein.

**B4**

**Keine Freude an der Tätigkeit**

Die Teilnehmerin kam als junges Mädchen von Russland nach Deutschland, sie ist in Deutschland zur Schule gegangen. Bevor sie ihre Ausbildung angefangen hat, hat sie, teils legal, teils nicht-legal, im gewerblichen und privaten Dienstleistungsbereich gearbeitet. Insbesondere die Arbeit in Privathaushalten hat ihr keine Freude bereitet, sie hat sich dadurch stark psychisch belastet gefühlt und berichtet von schlechten Beziehungen zu Auftraggeber*innen, durch die sie sich ausgenutzt gefühlt hat. Auf Druck ihres damaligen Lebenspartners hin hat sie jedoch diese Tätigkeiten weiter ausgeführt.

**B5**

**Von vertrauensvollen und professionellen Arbeitsverhältnissen bis hin zu zweifelhaften Stellenangeboten**

Die Teilnehmerin kam aus Kasachstan nach Deutschland. Hier erlebte sie eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse und –beziehungen. Sie hat im gewerblichen, aber auch im privaten Bereich als Haushaltshilfe gearbeitet und ist dabei auf unterschiedlichste Menschen gestoßen. Es wird deutlich, wie stark die Zufriedenheit und das Wohlbefinden im Zusammenhang mit der Arbeit vom Verhalten und Wohlwollen der Auftraggeber*innen abhängt.

**B6**

**Illegal Beschäftigte werden ausgenutzt – haushaltsnahe Dienstleistungen nur eine Etappe im Leben**

Die Teilnehmerin ist Kurdin und vor 6 Jahren nach Deutschland gekommen. Sie hat in den letzten Jahren nicht-legal als Haushaltshilfe in Privathaushalten gearbeitet. Sie fühlte sich als nicht rechtskonform Beschäftigte immer ausgenutzt und schlecht behandelt. Die Auftraggeber*innen haben ihrer Ansicht nach kein Interesse an einer Anmeldung der Beschäftigung, zögern diese hinaus, bis der Vertrag ausläuft. Die Arbeit als Putzhilfe ist psychisch und physisch sehr anstrengend und belastend. Die Teilnehmerin hat diese Tätigkeit nur deshalb ausgeübt, weil ihre Deutschkenntnisse für eine andere Beschäftigung noch nicht gut genug waren.

**B7**

**Als nicht rechtskonform Beschäftigte hat man stets Angst um sich**

Die Teilnehmerin ist vor 5 Jahren aus Syrien nach Deutschland gekommen. Sie hat bereits in Syrien und dem Irak als Putzkraft gearbeitet. Ihre 6 Kinder leben in verschiedenen Ländern. Sie lebt allein. Sie fühlt sich wohl mit der Tätigkeit als Putzkraft, allerdings erst, seit sie diese Tätigkeit als angemeldete Kraft macht. Sie kennt beide Seiten, denn zuvor war sie 6 Monate lang als nicht rechtskonform Beschäftigte tätig und fühlte sich durch den Auftraggeber ausgenutzt.

**B8**

**Reinigungskräfte sollten mehr Anerkennung bekommen**

Die Teilnehmerin ist vor zwei Jahren aus Belgien nach Deutschland gekommen, ursprünglich kommt sie aus Syrien. Sie lebt mit ihrem Mann zusammen. Aufgrund von sprachlichen Problemen hatte sie Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden. Sie arbeitete vor der Covid-19-Pandemie in einem Restaurant als Reinigungskraft. Bei der Arbeit hat sie sich nicht wohl gefühlt und außerdem eine Hautkrankheit durch den Kontakt mit chemischen Reinigungsmitteln entwickelt. Sie wollte die Arbeit dennoch, vor allem aus finanziellen Gründen, nicht aufgeben und legt Wert darauf, dass Reinigungskräfte mehr gesellschaftliches Ansehen erhalten sollten.

**B9**

**Als Analphabetin keine andere berufliche Option**

Die Teilnehmerin, türkische Kurdin, seit 15 Jahren in Deutschland, kann nicht lesen und schreiben. Aus diesem Grund ist die Tätigkeit als Haushaltshilfe für sie die einzige Möglichkeit, Geld zu verdienen. Sie fühlt sich bei ihrem Auftraggeber sehr wohl.

### 7.7.2 Charakterisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Im Folgenden werden zunächst die Angaben der interviewten Haushaltshilfen zu ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis dargestellt. Dabei geht es um die Anzahl der Auftraggeber*innenhaushalte, die Zugangswege zum Beschäftigungsverhältnis, die Tätigkeitsbereiche, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit, Beginn und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie um die Frage, ob neben der Beschäftigung als Haushaltshilfe weitere berufliche Tätigkeiten ausgeübt werden. Außerdem wird eruiert, aus welchen Gründen die Auftraggeber*innen sich für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe entscheiden und ob und in welcher Form es zur Aushandlung formaler Vertragsbedingungen zu Beginn einer Beschäftigung kommt.

#### 7.7.2.1 Anzahl der Auftraggeber*innenhaushalte

Die interviewten Haushaltshilfen arbeiten überwiegend in nur einem Auftraggeber*innenhaushalt. In Ausnahmefällen sind es zwei oder mehr Haushalte, eine einzige Person, die rechtskonform beschäftigt ist, arbeitet in vier verschiedenen Haushalten. Mit der geringen Anzahl der Auftraggeber*innenhaushalte einher geht eine tendenziell reduzierte Anzahl an Arbeitsstunden, wie später in diesem Kapitel noch beschrieben wird. Dies zeigt deutlich, dass Dienstleistungsarbeit in privaten Haushalten in der Regel nicht den Stellenwert eines Beschäftigungsverhältnisses hat, welches die einzige Einkommensquelle für eine Einzelperson oder Familie darstellt und in Vollzeit ausgeübt wird, um den Lebensunterhalt zu sichern.

#### 7.7.2.2 Zugangswege zum Beschäftigungsverhältnis

Die Zugangswege zur aktuellen Beschäftigung der Haushaltshilfen sind sehr unterschiedlich. Vor allem private Kontakte spielen hier jedoch eine hervorgehobene Rolle. Eine IP beschreibt, wie sie bereits lange Zeit zunächst in der Firma eines Auftraggebers als Reinigungskraft tätig war und nun in dessen Privathaushalt einen Minijob als Haushaltshilfe ausübt:

> „Die Firma ähm war, weil ich habe da im diesem Laden (…) und da habe ich im Laden gemacht. Und ja, nicht nur im Laden, alles was da machen musste. Ähm aber durch die meine Rente durfte ich diese Tätigkeit nicht mehr machen (…) da hat er gesagt: dann hätten die gerne, dass ich weiter noch bleibe. Aber nur bei sich privat. Nur, weil die mich auch schon lange kennen da.“ (A1) [21]

Weitere IP sind über das Lesen von Anzeigen in Online- oder Printmedien bzw. Suchportalen auf freie Stellen aufmerksam geworden.

Die nicht rechtskonform Beschäftigten berichten im Gegensatz zu den rechtskonform Beschäftigten auch über eigeninitiative, eher spontane Nachfragen nach einem offenen Beschäftigungsverhältnis direkt bei der entsprechenden Arbeitsstelle:

> „Ich habe zufällig diese Stelle gefunden. Meine Tochter ist jedes Mal in diese Bäckerei gegangen, um Brötchen zu kaufen. Sie fand die Brötchen so lecker, dass sie mir

[21] Die zur Illustration der Ergebnisse herangezogenen Zitate in diesem und den folgenden Kapiteln wurden weitgehend im Original belassen. Auslassungen wurden durch (…) und notwendige Ergänzungen zum besseren Verständnis des Zitates durch […] gekennzeichnet.

> vorgeschlagen hat, einfach mal zu fragen, ob sie vielleicht eine Reinigungskraft suchen. Sie haben dann meine Nummer aufgeschrieben und mir gesagt, dass sie sich bei mir melden werden.“ (B9)

Diese Aussage der IP zeigt, dass die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses als Haushaltshilfe auch eher spontan erfolgen und sich aus einer Gelegenheit ergeben kann.

Eine weitere IP aus dem Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung gibt an, dass sie ebenfalls eigeninitiativ, in Form einer Zeitungsanzeige, nach einer Stelle als Haushaltshilfe gesucht hat. Es erscheint in den hier vorliegenden Fällen schlüssig, dass nicht rechtskonform Beschäftigte tendenziell seltener über bereits bestehende, soziale Kontakte an ein Beschäftigungsverhältnis gelangen: Einige der IP aus Sample B leben noch nicht sehr lange in Deutschland, ihr soziales Netzwerk ist daher kleiner.

Andere IP aus dem Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung haben die vorherige Stelle einer Freundin als Haushaltshilfe im Privathaushalt übernommen:

> „Ja, meine Bekannte ist aus dieser Familie weggegangen und diese Stelle ist freigeworden und sie hat mir vorgeschlagen, diese Stelle zu besetzen. (…)“ (B1)

Wer einmal in einem Arbeitsverhältnis ist, wird durch die Auftraggeber*innen oft auch weiteren Personen empfohlen, wie insbesondere Passagen aus Interviews mit rechtskonform Beschäftigten belegen:

> „Ähm ein ähm/ ihre Freundin/ Ich habe bei Ihrer Freundin das gleiche gemacht und dann hat die gebetet, ob ich dann ähm/ ob ich vielleicht noch Lust und Zeit habe. Und dann/so ist das gekommen“ (…) (A3)

> „(…) mein Sohn war im Kindergarten, da war jemand im Kindergarten der sucht. Ja dann hab ich mich gemeldet und dann bin ich da so gut reingerutscht, ne. Kirchengänger so, ältere Damen die in die Kirche gingen. Die eine hatte es dann der anderen erzählt, dann bin ich da so reingerutscht.“ (A9)

Diese Ausführungen einiger Haushaltshilfen zu Empfehlungen an weitere Auftraggeber*innen zeigen bereits die Relevanz von Themen wie Vertrauen, Zuverlässigkeit und zufriedenstellender Arbeitsresultate aus Sicht der Auftraggeber*innen. Kaum vorstellbar ist, dass Auftraggeber*innen ihre Haushaltshilfe weiteren Personen empfehlen, wenn sie diese Faktoren nicht als vorhanden wahrnehmen. Anzunehmen ist ebenso, dass es sich hierbei um ein reziprokes Verhältnis handelt – Stellen als Haushaltshilfe im Privathaushalt werden von den IP gerne angenommen, wenn sie diese über private Kontakte vermittelt bekommen oder gar die Stelle einer bekannten / befreundeten Person übernehmen können. Dies gilt für einige IP aus Sample A sowie aus Sample B gleichermaßen.

#### 7.7.2.3 Tätigkeitsbereiche der Haushaltshilfen

Größtenteils übereinstimmend berichten die IP aus beiden Gruppen auch über die Tätigkeitsbereiche, die zu ihrer Stelle als Haushaltshilfe zählen. 15 der 17 IP aus beiden Bereichen berichten von „typischen" Aufgaben, die sie als Haushaltshilfe ausführen. In ihren Erzählungen lässt sich eine gewisse Selbstverständlichkeit in Bezug auf die Aufgaben einer Haushaltshilfe ausmachen:

> „(…) Ich putze da bei denen in der Wohnung und genau wie bei den, bei beiden, genau wie ich bei mir zuhause putzen würde (…). Nur keine Bettwäsche, oder so waschen oder sowas nicht. Nur Boden, staubwischen Fensterputzen, wenn da gemacht wird." (A1)

> „Ähm, ich putze einen Haushalt. Ich wische Boden, ich sauge, Toiletten putzen und Fliesen putzen, Fenster putzen. Also allgemein, was irgendwo auf Haushalt Einfluss macht." (A5)

Zusammenfassend lässt sich für 15 der 17 IP festhalten, dass sie Aufgaben erledigen wie Wischen, Saugen, Bäder, Fenster und gelegentlich Treppenhäuser putzen, daneben auch Betten machen oder bügeln und aufräumen. Einige IP führen diese Tätigkeiten nicht nur im Haus oder in der Wohnung, sondern auch in der dazugehörigen Garage, auf dem Balkon oder der Terrasse aus. Eine IP, deren Tätigkeit sich dem oben beschriebenen Aufgabenspektrum zuordnen lässt, betont, dass sie bei ihrer Arbeit sogar mehr Dinge erledigt und beachtet, als sie eigentlich muss, sie gibt sich besondere Mühe, ihre Auftraggeber*innen zufriedenzustellen:

> „(…) Eigentlich nicht nur putzen, sondern auch ab/obwohl die sagt, ich muss nur die Boden machen und Grundflächen und so, ich mache das schon anders. Dass ich dann sehe, dass es alles aufgeräumt ist. Zum Beispiel das Kinderzimmer, dass die Spielzeuge auch gut sortiert sind, dass die/ dass das Wohnzimmer/ die Kissen nicht rumliegen, sondern alles in eine schöner Reihe (…). Und dass auch / dass das Badezimmer ähm blitzblank, dass alles glänzt und dass die Küche auch, ach, dass alles glänzt und auch sogar, also nicht nur die Oberflächen, sondern zum Beispiel die Seifenspender, dass das nicht schmutzig ist. Wenn es schmutzig ist, dann mache ich das dann auch mit einem Lappen. Dass es halt so richtig schön dann aussieht und nicht nur allgemein. Nicht nur putzen, sondern auch, dass es ja (..) / soll so schön aussehen halt und darum möchte Sie mich unbedingt und auch für längere Zeit" (A3)

Eine IP aus dem Sample B (B1) berichtet von einer Besonderheit. Neben den typischen Tätigkeiten wie Putzen und Staubsaugen hat sie für die Familie, in der sie tätig war, Gerichte aus ihrem Herkunftsland gekocht. Ganz nebenbei konnte sie dabei ihre Deutschkenntnisse verbessern, wie sie berichtet:

> „(…) Einmal in der Woche konnte ich zum Beispiel etwas Internationales kochen also nationale russische Küche zum Beispiel für den Sohn und einmal habe ich/ konnte ich zum Beispiel saugen, Staubsaugen. Einmal hat mit mir der Vater geübt und manchmal auch der Sohn hat mit mir deutsch gesprochen." (B1)

Eine weitere Person (B3) übt ebenfalls die typischen, oft genannten Tätigkeiten im Haushalt aus, berichtet zudem aber auch davon, mit der Auftraggeberin, einer älteren Dame, ab und zu Spaziergänge zu unternehmen. So zeigt sich bereits bei der ersten Beschreibung des

Aufgabenspektrums, dass Haushaltshilfen Tätigkeiten ausüben, die mitunter einen starken Personenbezug haben können.

Zwei der 17 IP weichen von dem beschriebenen, typischen Aufgabenspektrum gänzlich ab. Ein IP aus dem Bereich B, der nicht rechtskonformen Beschäftigung, berichtet, dass er eher „technische Hilfe“ im Haushalt geleistet hat, seit er im Jahr 2007 nach Deutschland gekommen ist:

> „(…) Habe ich angefangen mit dem 1-Euro-Job. Dann war ich eine Zeit lang im Programm "Freiwilligendienst" beschäftigt und in den letzten Jahren, seitdem ich hier seit neun Jahren hier und da auch berufstätig war, wenn man da so nennen kann, habe ich dann in einer deutschen Familie gearbeitet. Ja, das war so die ganze Zeit, dass ich da Hilfe geleistet habe, für die Familie, für Senioren und Seniorinnen, also für Menschen im hohen Alter im Haushalt. Habe zum Beispiel Möbel zusammengebaut, etwas zusammengestellt oder umgestellt im Haus, so typisch technische Hilfe im Haushalt. Ich denke, dass meine Arbeit, mit meiner Arbeit die Klienten zufrieden waren und ich war mit allen meinen Klienten auch sehr zufrieden. Das sind in der Regel Menschen im hohen Alter, die Schwierigkeiten haben etwas selber zu machen aufgrund ihres Alters, weil es einfach schwierig ist. Was die letzte Tätigkeit betrifft, in einer deutschen großen Familie, wo es fünf Kinder gab, eigenes Haus. Ich habe genau dasselbe gemacht, was ich in den anderen Familien die letzten Jahre gemacht habe. Das ist Möbelmontage, manchmal auch Gartenarbeit, Rasen gemäht ab und zu und Hecken geschnitten.“ (B3)

Bei der IP B3 handelt es sich um die einzige männliche Person im Sample, was darauf hindeutet, dass die klassischen, haushaltsbezogenen Tätigkeiten wie Putzen, Staubsaugen und Kochen nach wie vor eher ein weiblich dominierter Aufgabenbereich sind bzw. tendenziell eher diesem zugeschrieben werden. IP B3 führte im Rahmen seiner Tätigkeit im Privathaushalt eher männlich-assoziierte Aufgaben aus.

Eine weitere IP aus dem Sample A übt im Rahmen ihres angemeldeten Minijobs eine gänzlich andere Tätigkeit aus, wie sie auch zu Beginn des Interviews betont, bevor sie erklärt, worin ihre eigentliche Aufgabe besteht:

> „Aber die Information haben Sie (..)? Dass ich, dass mein Minijob nicht beinhaltet, dass ich zwei Stunden die Woche irgendwo putze?“ (…) Also ich betreue eine ähm lern- und intelligenzgeminderte Frau. Ähm wir sind mit der Familie befreundet und ich sag mal die Mutter, die wird jetzt 80 in diesem Jahr, die ist die gesetzliche Betreuerin und ich übernehme so Assistenzaufgaben (…). Ähm, dazu gehört, dass ich mal mit ihr koche oder backe, dass ich mit ihr Bekleidungseinkäufe mache, dass ich (…) danach schaue, dass die Kleidung in Ordnung ist. Solche Sachen, oder wir gehen gemeinsam mal ins Kino. Wir unternehmen mal was (…). (A2)

IP A2 führt also in hohem Maße personenbezogene Aufgaben aus. Ein Widerspruch zum Begriff dessen, wie eine Haushaltshilfe definiert wird, liegt hierbei nicht vor. Wie in Kapitel 3.1.1 ausführlich dargelegt wurde, versteht man unter haushaltsnahen Dienstleistungen auch die Unterstützung von Menschen in ihrem Haushalt, damit sie „(…) ihren Alltag möglichst selbst bestimmt und unabhängig gestalten können“ (Niehage, 2011, S. 3). Feulner und Maier-Ruppert nennen explizit auch die „Assistenz bei eingeschränkter Alltagskompetenz“ als in Frage kommende Tätigkeit einer Haushaltshilfe (Feulner & Maier-Ruppert, 2015, S. 12). Auch die Minijob-Zentrale, bei der die betreffende IP mit ihrer Beschäftigung

gemeldet ist, inkludiert diese Tätigkeiten in das Aufgabenspektrum privat beschäftigter Haushaltshilfen:

> *„Kochen, Putzen, Einkaufen und Gartenarbeit (…) die Betreuung von Kindern, Kranken sowie alten und pflegebedürftigen Menschen – oder auch von Tieren.“ (Knappschaft-Bahn-See, 2021f)*

#### 7.7.2.4 Beschäftigungsumfang

In der Regel arbeiten die interviewten Haushaltshilfen ein bis zwei Mal pro Woche für wenige Stunden in Privathaushalten. Die Spannbreite der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche ist relativ groß, in einem Fall (A1) berichtet eine IP von 11,5 Stunden pro Woche. In der Regel liegen die Arbeitsstunden aber unterhalb dieser Stundenzahl und variieren erwartungsgemäß auch mit der Anzahl der Auftraggeber*innenhaushalte. Der finanziell mögliche Rahmen eines angemeldeten Minijobs wird dementsprechend nicht in allen Fällen ausgeschöpft. Die rechtskonform Beschäftigten aus Sample A verdienen zwischen 100 € und 450 € monatlich mit ihrer Tätigkeit im Privathaushalt. Damit liegt das erzielte Gehalt unterhalb bzw. an der Geringfügigkeitsgrenze von 450€, die zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung galt.

Deutlich wird, dass Arbeitszeiten und Arbeitsumfang keine starren Konstrukte sind, sondern mitunter sehr flexibel ausgehandelt werden, wie mehrere IP beschreiben. Unter anderem IP A3 macht das deutlich:

> „(…) Nur halt die Kinder, wenn ich nicht kommen kann, weil wegen den Kindern, dann komme ich einen anderen Tag.“ (A3)

IP A2, die im Rahmen ihres Minijobs die Alltagsunterstützung einer lern- und intelligenzgeminderten Person übernimmt, berichtet ebenfalls von flexiblen Arrangements, wenn es die Situation erfordert:

> „Ja, ähm es ist ja wichtig, dass die zu betreuende Person/ die arbeitet auch in einer geschützten Werkstatt und dass sie eben einen geregelten Tagesablauf hat und einen strukturierten Rhythmus hat auch in der Woche. Und dazu gehört in der Regel, dass wir uns mittwochs sehen, das ist eigentlich ein fester Tag. Das verschiebt sich mal, wenn eine von uns beiden irgendetwas anderes hat an dem Tag. Aber generell ist das ein Tag in der Woche festgelegt.“ (A2)

Auch im Sample der nicht rechtskonform Beschäftigten berichten die IP zum Teil von flexiblen und spontanen Absprachen und Arbeitszeitarrangements:

> „(…) Und was die Arbeit in der deutschen Familie betrifft, das ist nur dann, wenn Sie ja mich gebeten haben zu arbeiten, nach Abruf. (…) Wir haben immer vereinbart, wie lange ich arbeite und alle waren kompromissbereit. Also wenn ich irgendwas heute nicht geschafft habe, dann habe ich an einem anderen Tag, am nächsten Tag das Ganze weitergemacht oder in einem Tag, das war kein Problem.“ (B3)

Insgesamt drückt sich in den Erzählungen der IP aus, dass die zeitlichen Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse beiderseits, sowohl aus Beschäftigten-, als auch aus Auftraggeber*innenperspektive, nicht an starre Absprachen geknüpft sind. Terminänderungen und Arbeiten auf Abruf scheinen keine Ausnahmen darzustellen.

#### 7.7.2.5 Beginn und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

Befragt wurden die Interviewpartner*innen außerdem zu Beginn und Dauer des aktuellen Arbeitsverhältnisses bzw. der Arbeitsverhältnisse. Hier zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Einige der IP hatten zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung gerade erst mit der Arbeit für die Auftraggeber*innen begonnen und blickten somit auf einen relativ kurzen Erfahrungszeitraum zurück. Andere wiederrum berichteten, bereits viele Jahre für ihre Auftraggeber*innen tätig zu sein. IP A4 gab an, 10 Jahre lang im Auftraggeber*innenhaushalt tätig gewesen zu sein und berichtet damit von dem am längsten andauernden Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Samples A und B. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und einer im Auftraggeber*innenhaushalt lebenden vorerkrankten Person hatte IP A4 jedoch zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung ihre Tätigkeit dort unterbrechen müssen.

#### 7.7.2.6 Tätigkeiten neben der Beschäftigung als Haushaltshilfe

Bei den rechtskonform Beschäftigten (Sample A) ergaben sich in den Interviews auch weitere berufliche Tätigkeiten als Subthema. In der Regel ist die Tätigkeit als Haushaltshilfe die einzige berufliche Tätigkeit der interviewten Haushaltshilfen. Von den insgesamt 17 IP berichteten nur zwei von einer weiteren Tätigkeit neben der Beschäftigung als Haushaltshilfe. A1 gab an, in einem Altenheim ehrenamtlich in der Betreuung Pflegebedürftiger tätig zu sein, A3 berichtete von ihrer Selbstständigkeit im Bereich Onlinemarketing, welche sie sich zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung gerade aufbaute. Keine der IP war zum Zeitpunkt der Interviewführung in ihrem ursprünglich erlernten Beruf tätig.

#### 7.7.2.7 Gründe für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe seitens der Auftraggeber*innen

Eine weitere Auswertungskategorie bzw. ein weiteres Thema im Rahmen der Ergebnisaufbereitung befasst sich mit der individuellen Situation der Auftraggeber*innen. Konkret sollte eruiert werden, aus welchen Gründen Menschen eine Haushaltshilfe engagieren. Hierzu äußerten sich überwiegend die IP aus Sample A, der rechtskonform Beschäftigten. Oftmals sind die Haushaltshilfen in Haushalten beschäftigt, in denen erwerbstätige Eltern mit ihren Kindern leben. Bezugnehmend auf die Ausführungen in Kapitel 3.4.2 und Kapitel 3.4.3 unterstützt dieser Befund die dort formulierten Annahmen: die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und die in Tendenzen zu beobachtende Entgrenzung der Arbeit können Beweggründe für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe sein.

Auch die gesundheitliche Situation von Auftraggeber*innen kann ein Anlass sein, sich Hilfe im Haushalt zu suchen. IP A7 erklärt, die Auftraggeberin habe einen Unfall gehabt und sei seitdem körperlich eingeschränkt:

> „(…) Aber ja, die sind halt auch jetzt noch keine alten Omis und Opis. Die sind so zwischen 50, in den Fünfzigern, sind die halt. (…) Ähm die hat, ähm die hat einen Unfall und kann nicht mehr so, wie sie gerne möchte“ (A7)

Ein weiterer Anlass für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe kann aber auch der Wunsch nach Unterstützung in der Betreuung hilfebedürftiger Familienmitglieder sein, wie der Fall A2 zeigt. Hier ist die Minijobberin nicht ausschließlich für haushaltstypische Tätigkeiten angestellt, sondern um die mittlerweile erwachsene Tochter der Auftraggeberin in ihrem Alltag zu unterstützen.

#### 7.7.2.8 Formale Vertragsbedingungen und Absprachen mit Auftraggeber*innen

In drei Fällen berichten IP aus dem Sample der rechtskonform Beschäftigten explizit davon, dass es zum Abschluss eines schriftlichen Vertrages mit den Auftraggeber*innen kam (A2, A3, A5). In diesem Zusammenhang wurden die IP auch gefragt, auf welche Art Arbeitsanweisungen bzw. Vereinbarungen mit den Auftraggeber*innen zustande kommen. Hier zeigt sich, dass selten vorab schriftlich festgehalten wird, was zum Tätigkeitsbereich der Haushaltshilfe zählt, selbst dann nicht, wenn es einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt. Vielmehr wird den Haushaltshilfen an Ort und Stelle „gezeigt" (A1), was auf welche Art und Weise zu erledigen ist. Wer seine Auftraggeber*innen im Haushalt selbst nicht antrifft, wird oftmals über eine schriftliche Notiz darüber aufgeklärt, was am aktuellen Arbeitstag ansteht:

> „(…) Die schreiben einen Zettel, was ich machen soll jedes Mal und ansonsten, wenn es nicht zu machen ist, schreib mir auf den Zettel allgemein ist heute nicht besonderes, normal putzen, fertig. Und dann muss ich selber gucken, in welchem Bereich ist es schon dreckig. Staubwischen ist immer dabei, Bodenwischen ist auch immer dabei, Saugen ist auch immer dabei." (A5)

Zusammenfassend zeigt sich, dass auch die rechtskonform Beschäftigten nicht immer einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit den Auftraggeber*innen abschließen, dass Absprachen zu Arbeitsaufträgen meist spontan und mündlich, gelegentlich auch in Form von kurzen Notizen, erfolgen. Dies trifft auf rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigte zu, letztere schließen aufgrund der nicht legalen Art der Beschäftigung auch keine formalen Arbeitsverträge mit den Auftraggeber*innen ab.

### 7.7.3 Psychische und psychosoziale Belastungen

Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus den Interviews zu möglichen psychischen und pychosozialen Belastungen dargestellt. Zu Beginn des Kapitels werden die Beziehungen zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen thematisiert. Anschließend geht es zunächst um bestimmte, möglicherweise als Belastung zu charakterisierende Faktoren wie Zeitdruck und Überforderung, aber auch Monotonie und Unterforderung sowie den Faktor Alleinarbeit und Umgang mit fremdem Eigentum. Daneben werden die Aspekte Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehung thematisiert. Weiterhin geht es um mögliche Entlastungsstrategien, die die befragten Haushaltshilfen anwenden, um psychische oder psychosoziale Belastungen zu verarbeiten oder gar präventiv dagegen vorzugehen. In diesem Zusammenhang wurde in den Interviews neben verhaltensfokussierten Ansätzen auch der eher verhältnisorientierte Aspekt „Arbeitspausen" besprochen.

#### 7.7.3.1 Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen

Die Interviews sollten erste Erkenntnisse dazu liefern, wie die Haushaltshilfen die Beziehung zu ihren Auftraggeber*innen beschreiben und wie sich diese ausgestalten. Dabei ging es sowohl um das aktuelle Beschäftigungsverhältnis als auch um Erfahrungen mit anderen Auftraggeber*innen aus der Vergangenheit, sofern diese vorhanden waren. Vor dem Hintergrund, dass haushaltsnahe Dienstleistungen sich in privaten Lebensräumen der Auftraggeber*innen abspielen und mitunter ein enger Kontakt zwischen Haushaltshilfe und Auftraggeber*in besteht, ist für diese Arbeit relevant, ob sich diesbezüglich bestimmte, psychosoziale Belastungsquellen andeuten.

Zum einen wurden die IP dazu befragt, wie sie die Beziehung zu den Auftraggeber*innen des aktuellen Arbeitsverhältnisses beschreiben würden. Dabei zeigt sich deutlich, dass hier positive Beschreibungen überwiegen. In der Regel äußern sich die Haushaltshilfen wohlwollend zu ihren Auftraggeber*innen. IP A7 bspw. beschreibt diese als „sehr, sehr liebe Leute“, die sie so sehr schätzt, dass sie gern weiterhin für sie arbeiten würde, auch, wenn sie wieder in ihren erlernten Beruf einsteigen sollte. Ihre Ausführungen deuten auf ein angenehmes Arbeitsklima im Auftraggeber*innenhaushalt hin:

> „(…) Wenn Sie mal da sind macht man ja sowieso mal ein Päuschen zum Schwätzchen halten, ne oder zum Kaffeetrinken“ (A7)

Eine weitere IP beschreibt das Verhältnis zu den aktuellen Auftraggeber*innen als besonders vertraut:

> „(…) Das ist ähm, das ist wie Familie. Die kennen mich schon. Die haben gegenseitig volles Vertrauen, ne.“ (A1)

Auch andere IP äußern sich positiv zu ihren Auftraggeber*innen. Auf die Frage, ob sie bereits schwierige Erfahrungen im Auftraggeber*innenhaushalt gemacht habe, erklärt IP A3:

> „(…) Es kann auch vielleicht auch vorkommen ähm beim anderen aber ähm ich habe Glück gute/ eine gute Haushalt zu finden. Die haben auch Glück bei mir.“ (A3)

Hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, die die rechtskonform sowie nicht rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung innehatten, kann also durchweg von guten oder wenigstens neutralen, unbelasteten Beziehungen zu den Auftraggeber*innen gesprochen werden. Dies verdeutlicht auch die Beschreibung von IP A8:

> „Och, die lassen mich ja alle in Ruhe. Ich mach mir da mein Radio an, stellen mir da was zu trinken hin, und dann wandern die durchs Haus, oder ich wander durchs Haus, oder die Wohnung. Also da hab ich keine Probleme mit. Aber wie gesagt, die wo ich bin sind ja auch alle nett, ne.“ (A8)

Es zeichnet sich zusammenfassend ab, dass die interviewten Haushaltshilfen ihre aktuellen Beschäftigungsverhältnisse und die damit einhergehende Interaktion und Kommunikation mit den Auftraggeber*innen als positiv wahrnehmen. Gefragt nach konkreten Konfliktsituationen und den Umgang mit solchen berichtet keine IP von Konfliktfällen. Diese ließen sich durch gute Absprachen und offene Kommunikation vermeiden, so IP A2 und A3.

Mit Blick auf Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigt sich jedoch, dass die Verhältnisse von Haushaltshilfen zu Auftraggeber*innen nicht immer gänzlich unbelastet und positiv zu beschreiben sind. Im Interview wurden, neben den aktuellen Beschäftigungsverhältnissen, auch solche zum Gegenstand des Gesprächs, die schon einige Zeit zurückliegen. Vereinzelt finden sich hier Aussagen, die durchaus auch auf schlechte Erfahrungen mit früheren Auftraggeber*innen hindeuten. Von konkreten Erfahrungen übergriffigen Verhaltens seitens der Auftraggeber*innen wird in einem Fall berichtet. Zu beachten ist hier, dass es sich um ein sensibles, möglicherweise auch schambehaftetes Thema handelt, sodass die Ausführungen der IP eher vage bleiben.

> *„Und gab es schon mal irgendwelche Schwierigkeiten, dass Sie sich in irgendeinem Haushalt vielleicht nicht so wohl gefühlt haben?“ (Interviewerin)*

„Das gabs auch schon. Also bei...Leute, wo sehr sehr stark rauchen. Das hängt Ihnen dann so an den Lippen und an dem Zeug. Wo ich auch nicht mehr hingehen würde, wären alleinstehende Herren. (…) Da hab ich ganz schlimme Erfahrungen gemacht.“ (A8)

*„Und da haben Sie dann gekündigt?“ (Interviewerin)*

„Ja.“ (A8)

*„Möchten Sie da ein bisschen mehr drüber erzählen?“ (Interviewerin)*

„Nee wie gesagt, der ist mir ein bisschen zu nahe gekommen. Daher würde ich bei alleinstehenden Herren...so Leid es mir tut...sind ja nicht alle gleich aber...“ (A8)

Bezugnehmend auf ein weiteres Erlebnis aus der Vergangenheit beschreibt IP A8 daneben einen weiteren Vorfall, der sich mit einer früheren Auftraggeberin ereignet hat und den sie als übergriffig empfand. Es wird deutlich, dass IP A8 hier eine Arbeitsaufgabe übernehmen sollte, mit der sie sich nicht wohl fühlte und die scheinbar nicht zum vorab besprochenen Aufgabenspektrum gehörte:

„Ja, ähm, da war mal eine, die mich gefragt hat, ob es mir was ausmacht, wenn sie baden gehen würde, dass ich dann im Wohnzimmer sitze und auf sie warte, dass sie da rauskommt, falls was passieren sollte. Das ist nicht so meine Welt, jetzt.“ (A8)

*„Nee, das ist ja auch sehr viel Verantwortung.“ (Interviewerin)*

„Richtig, wenn die da mal ausrutscht oder was auch immer, das hatte ich ihr aber auch gesagt, dass ich das nicht so in Ordnung finde. Mir macht das zwar nichts, ne nackte Frau zu sehen, aber diese Fragen gehen mir dann zu weit, ne. Das ist mir dann zu viel Verantwortung, weil gerade dann passiert was, grad dann passiert was, ne.“ (A8)

Eine weitere IP (B5) berichtet von unseriösen und übergriffigen Stellenangeboten, die sie telefonisch auf ihr Gesuch erhielt, gleichzeitig erwähnt sie, dass dies auch anderen Frauen passiert sei:

"(...) ich weiß jetzt nicht, ob man das Humor nennen kann oder nicht, aber es gab schon Anrufe, wo mich auch Männer angerufen haben, haben mir vorgeschlagen nackt ja zu putzen. Und ich kenne sehr viele Frauen, die genau dasselbe erlebt haben und das ist sehr unangenehm und unerwartet, (...) dann habe ich dann das Gespräch sofort unterbunden, habe gesagt „Ende, ende, ende, Schluss“ (…) Ja, ich [sollte] kommen zur Arbeit, putzen aber halt nackig, ohne Kleidung. Sie haben direkt das so auch benannt. Ganz offen. Irgendwelche einzelnen Wörter und Zusammenhänge habe ich schon verstanden und deswegen habe ich auch das so verstanden und aufgenommen, was sie von mir wollen. Und es gibt natürlich auch Frauen, die davon jetzt nichts wussten und die waren natürlich schockiert. Natürlich hat es irgendwo auch immer angefangen und diese Menschen, die Erfahrungen damit gemacht haben, haben diese Erfahrungen weitergegeben und haben uns quasi vorgewarnt." (B5)

Weitere Vorfälle dieser Art wurden von den interviewten Haushaltshilfen nicht berichtet, es wird jedoch deutlich, dass ihnen das Risiko übergriffigen Verhaltens durch Auftraggeber*innen sehr wohl bewusst ist, wie die Aussage von IP A1 zeigt:

*„(…) Gab es schon mal irgendeine Art von Gewalterfahrung? Oder Diskriminierung?“ (Interviewerin)*

> „Nein, um Gottes Willen, das war immer meine Angst. Privat und wenn man nicht kennt. Aber ich kenn die Leute. Die andere kannte ich wegen der Firma.“ (A1)

Allerdings berichtet IP A1 von andersgearteten, negativen Erfahrungen in einem früheren Auftraggeber*innenhaushalt. Sie beschreibt, in der Familie einen „Messiezustand“ (A1) vorgefunden zu haben und merkt gleich dazu an, dass man in solch einer Situation aber nicht helfen könne und hier professionelle Hilfe notwendig sei.

Was sich auf Grundlage dieser Erzählungen zeigt, ist zum einen, dass sehr wohl das Risiko, negative Erfahrungen mit Auftraggeber*innen zu machen, besteht. Zum anderen zeigt sich aber auch eine Tendenz dahingehend, dass Haushaltshilfen sehr bewusst entscheiden, für welche Auftraggeber*innen sie tätig sein möchten, und für welche nicht. Die berichteten Fälle von negativen Erfahrungen vereint, dass die betroffenen Haushaltshilfen von sich aus das Arbeitsverhältnis beendet, oder es gar nicht erst angenommen haben. Die Sorge vor schlechten Erfahrungen mit Auftraggeber*innenhaushalten scheint zwar zu bestehen und begleitet die Haushaltshilfen zum Teil bei ihrer Arbeit und bei der Suche nach geeigneten Stellen, in konkreten Fällen übergriffigen oder anmaßenden Verhaltens wird dann aber aktiv eine Entscheidung getroffen. Das Arbeitsverhältnis wird nicht um jeden Preis angenommen bzw. fortgeführt.

Eine sehr spezifische Art der negativen Erfahrung mit Auftraggeber*innen zeigt sich in der Gruppe der nicht rechtskonform Beschäftigten. Viele der IP aus Sample B weisen einen Migrationshintergrund auf und beschreiben, dass Sie, wenn nicht aktuell, dann allerdings in der Vergangenheit, unzureichende Deutschkenntnisse aufwiesen. Diese sprachliche Barriere führte bei vorherigen Arbeitsverhältnissen zu Problemen, wie IP B5 beschreibt:

> "Ich wurde angerufen, wir haben einen Termin abgemacht und haben uns getroffen. Ich bin zu ihr gekommen, sie hat mir gezeigt, was zu tun war und natürlich hat sie gesehen, dass ich nicht so gut Deutsch verstehe. Sie hat mir dann alles auf den Finger gezeigt, mit den Fingern überall gezeigt und erklärt, was ich zu tun habe. Aber wie es aussieht, habe ich nicht ganz verstanden, was von mir verlangt wurde deswegen hat sie sich von mir getrennt. (…) Die erste Arbeitserfahrung war nicht so gut (...) Es hat nicht geklappt. Eine Woche oder ein Tag hat es funktioniert, aber dann nicht mehr. Der Arbeitgeber wollte mich nicht mehr haben und ja, warum? Wegen unzureichenden Deutschkenntnissen." (B5)

Die negativen Erfahrungen, die aufgrund unzureichender Kommunikationsmöglichkeiten von den Befragten gemacht wurden, erweisen sich nicht nur in der vorliegenden Untersuchung als problematisch. Auch die Studie von Schilgen et al. (2020) zu ausländischen 24-Stunden-Betreuungskräften nennt Verständigungsschwierigkeiten im Privathaushalt als Belastungsfaktor.

#### 7.7.3.2 Zeitdruck und quantitative Überforderung

Aus der Forschung lässt sich ableiten, dass Zeitdruck, quantitative Überforderung und regelmäßiges schnelles Arbeiten einen großen Einfluss auf das Belastungserleben bei der Arbeit haben können (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2019; Hünefeld, 2019). Daher sollte im Rahmen der Interviews auch auf diese Faktoren eingegangen werden um Hinweise darauf zu erhalten, ob die genannten Aspekte auch für den Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen eine Rolle spielen. Im Ergebnis zeigt sich ein eher einheitliches Bild – insbeson-

dere die rechtskonform Beschäftigten berichten, dass sie Zeitdruck weitestgehend vermeiden können. Sie begründen dies damit, dass sie sich ihre Arbeit in den meisten Fällen sehr autonom einteilen und selbst entscheiden können, welche Aufgaben Priorität haben. So berichtet bspw. IP A1 davon, wie sie ihr Arbeitspensum auf verschiedene Tage aufteilt:

> „(…) Man ist ja nicht mehr die Jüngste und wie gesagt manchmal kann ich in zwei Stunden mehr machen, aber ich habe keinen Zeitdruck, mache ich nicht an dem Tag, mache ich dann ein andermal." (A1)

Von einer ähnlich selbstständigen Arbeitsplanung berichtet auch IP A3:

> „Ähm, das ist sehr gut, weil ich plane das wirklich gut ein, dass ich so zwei Stunden oben mache und zwei Stunden unten." (A3)
>
> *Ja, okay, gut. Das passt also immer? (Interviewerin)*
>
> „Das passt ganz genau. Und wenn ich sage/ wenn noch sonst irgendwie nötig ist, also wenn ich fünfzehn Minuten oder zehn Minuten mehr arbeite, weil es noch nicht fertig ist, dann mache ich das auch weil ich nehme auch in Betracht, dass ich dann zwischendurch die Pause gemacht habe oder mit dem gequatscht habe. Lange gequatscht über alles. ne. Und, und ähm gegessen, getrunken, dann mache ich die zehn Minuten auch weiter." (A3)

Neben IP A3 berichtet auch eine weitere Interviewte (IP A8), dass sie selbstständig planen kann und Zeitdruck nicht als wesentliches Problem wahrnimmt:

> „Das ist schon entspannt, weil ich halt immer nur das mach, was ich schaff. Manchmal möcht ich das aber auch fertig haben, das ist dann schon auch Stress. Ich mach dann ein bisschen länger, das ist auch dann gut. Wie gesagt, ich hab so keine Probleme, es läuft eigentlich ganz gut bei mir. Ich weiß gar nicht, was ich Ihnen da jetzt erzählen soll" (A8)

Unter den rechtskonform Beschäftigten berichtet keine IP davon, bei der Arbeit übermäßigen Zeitdruck zu empfinden, auch die Ausführungen der nicht rechtskonform Beschäftigten lassen keine Rückschlüsse darauf zu, dass hierin ein Belastungsfaktor von hoher Relevanz besteht. Es entsteht der Eindruck, dass die interviewten Haushaltshilfen kaum quantitative Überforderung empfinden. Ein Erklärungsansatz dafür kann in der individuellen Distanzierungsfähigkeit und Gestaltungskompetenz liegen – die Haushaltshilfen sind in der konkreten Ausgestaltung ihrer Tätigkeit relativ autonom und verfügen damit über eine wichtige Ressource zur Bewältigung arbeitsbezogener Belastungen (Bradtke, Melzer, Röllmann, & Rösler, 2016).

Wenngleich Zeitdruck und quantitative Überforderung am Arbeitsplatz bei den interviewten Beschäftigten selbst eine untergeordnete Rolle spielen, zeigt die Äußerung einer IP, dass sie mit diesen Aspekten sehr wohl nach Feierabend beschäftigt ist:

> „Und das allerschlimmste ist, muss ich Ihnen sagen, das allerschlimmste ist, wenn Sie nachhause kommen, dann fangen Sie ja bei sich auch an, ne. So "das haste auch schon lange nicht mehr gemacht, das könntest du auch mal wieder machen", ne. Das ist das, was man dann auch noch hat, ne." (A8)

Hier wird deutlich, dass eine gewisse Abgrenzungsproblematik aufgrund der haushaltsnahen Tätigkeiten im Rahmen der Arbeit entstehen kann. Wer sich beruflich mit der Haus-

haltsführung anderer Personen beschäftigt, entwickelt möglicherweise eine besondere Aufmerksamkeit für unerledigte Tätigkeiten im eigenen Haushalt und fühlt sich dadurch einem spezifischen Druck ausgesetzt.

#### 7.7.3.3 Monotonie und Unterforderung

Weitere Belastungsfaktoren im Rahmen der Arbeit können eine subjektiv empfundene Monotonie und Unterforderung sein, wie die Forschung zeigt (BMAS & BAuA, 2020).

In den Interviews finden sich vereinzelte Hinweise darauf, dass Haushaltshilfen, die eher "typische" Tätigkeiten wie putzen, aufräumen etc. verrichten, ihre Arbeit teilweise als monoton wahrnehmen. Im Interview mit IP B3 finden sich darauf mehrmalige, deutliche Hinweise:

> "So wie der Charakter dieser Tätigkeiten in Deutschland ist kann jeder, eigentlich sogar ein Bär, sich das selber beibringen." (…) Ja, es ist alles beschrieben, alles gezeigt (...) man muss ja ganz blöd sein, anders kann ich das nicht nennen (...) Also Möbelmontage oder Möbel umstellen, oder Rasenmähen oder Hecke schneiden, dafür muss man nicht so viel lernen, dafür muss man nicht so viel Deutsch sprechen können und dafür muss man keinen Uniabschluss haben." (B3)

Daneben betont eine weitere IP, wie simpel die auszuführenden Tätigkeiten seien. Auf die Frage, ob Sie jemals Überforderung im Rahmen ihrer Arbeit empfunden habe, antwortet IP A3:

> „Niemals überfordert. Das ist das einfachste Arbeit, was man machen kann, eigentlich.“ (A3)

Bei den IP B3 und A3 muss erwähnt werden, dass beide im Herkunftsland einen Hochschulabschluss erworben haben. Beide haben also eine berufliche Dequalifizierung erlebt und nehmen dies auch sehr bewusst wahr, wie die Ausführungen verdeutlichen. Dies trifft auch auf IP B2 zu, die andeutet, ihre Arbeit als monoton zu empfinden und in ihrem Herkunftsland ein Technikum absolviert zu haben.

Als weniger monoton wird die Arbeit empfunden, wenn nicht nur haushaltstypische Tätigkeiten, sondern auch zwischenmenschliche Aspekte wie das gemeinsame Deutsch lernen im Vordergrund stehen:

> „Nein, es war immer abwechslungsreich. Also die Arbeit war abwechslungsreich. Ich habe mir immer überlegt, verschiedene Sachen zu kochen und die Sprache wurde besser. Und als ich meine Sprache verbessern konnte, habe ich mir überlegt die Stelle zu wechseln.“ (B1)

#### 7.7.3.4 Alleinarbeit und Umgang mit fremdem Eigentum

Als belastende Faktoren wurden zum Teil die Alleinarbeit in einem Haushalt und die daraus resultierenden besonderen Umstände, wie bspw. der Umgang mit fremdem Eigentum, beschrieben. Dieser Befund zeigt auf, dass auch solche Faktoren, die im Vorfeld bei der Konstruktion des verwendeten Interviewleitfadens nicht bedacht wurden, im Rahmen der Interviews zum Vorschein treten können. Für Beschäftigte in der gewerblichen Reinigung ist bekannt, dass Alleinarbeit ein psychisch belastender Faktor sein kann, darauf verweist die DGUV[22] Regel 101-605 (DGUV, 2020) und auch die Forschungsliteratur kommt hinsichtlich

[22] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

gewerblich beschäftigter Reinigungskräfte zu diesem Schluss (Zock, 2005). Flaspöler und Neitzner (2020) nehmen weitergehend an, dass sich dadurch bei den Beschäftigten ein erhöhtes Risiko für psychische Störungen ergeben kann. Bei der Arbeit von Haushaltshilfen muss der Faktor Alleinarbeit ebenfalls als Belastungsquelle in Betracht gezogen werden, wie die Interviewergebnisse zeigen.

Eine IP berichtet von Sorgen, die sie sich auch nach Feierabend macht und die aus der Alleinarbeit bzw. der Abwesenheit der Auftraggeber*innen im Haushalt resultieren:

> „(…) Ähm mir war es nur die Sorgen, ob ich das alles richtig gemacht oder nicht, ob ich das alles ausgeschaltet, was ich da (…) Licht vielleicht, Balkon zugemacht, sowas“ (A6)
>
> *„Weil Sie dann alleine da sind und keiner da ist, wenn Sie gehen?“ (Interviewerin)*
>
> „Genau, weil ich allein bin. Ich mache alles zu und dann muss ich dann nachhause fahren. Mache ich mir manchmal Sorgen, wenn ich schon Zuhause bin, oder im Auto, gucke ich nach durch meinen Kopf. Habe ich die Balkontüre zu gemacht? Habe ich das alles wohin gelegt, wo es sein soll? Habe ich dann Türe zugemacht? Solche Dinge kommen mir schon immer zu Kopf.“ (A6)

Daneben berichten einige der interviewten Haushaltshilfen von Sorgen, die den Umgang mit fremdem Eigentum thematisieren. Es besteht häufig die Angst, Gegenstände des Haushalts bei der Arbeit zu beschädigen, daneben wird immer wieder die mögliche Entwendung der fremden Gegenstände thematisiert:

> „(…) ich würde ja auch nicht klauen oder irgendwas machen, um Gottes willen. Und deswegen ähm, und schön aufpassen. Ich passe auf, wenn ich dort bin. Ob alleine bin oder jemand da ist im Haus. Ich pass auf, genauso auf, ob ich auf meine Wohnung aufpassen würde. So gehe ich nicht am Telefon, das nicht, weil ähm, wenn mir gesagt wird, mache ich auch, aber sonst mache ich nicht, ne.“ (A1)
>
> „Auch wenn Sie, wenn die Geld rumliegen haben, so 50, oder 100 Euro oder eine Kunstfigur (…) lege ich das gut auf Seite, dass es nicht rumfliegt und dann ähm so, was Sachen nehmen, gehört nicht dazu weil (…) man hat dann ein schlechten Ruf.“ (A3)

Das „sich-unbeobachtet-fühlen“ während der Arbeit resultiert offenbar in einem besonderen Bewusstsein für den Umgang mit fremdem Eigentum. Sofern es tatsächlich zu Schäden am Eigentum der Auftraggeber*innen kommt, reagieren diese ganz unterschiedlich darauf, wie die ambivalenten Ausführungen von IP B5 zeigen. So berichtet sie von einer Auftraggeberin:

> "Manchmal habe ich etwas kaputt gemacht, also etwas wurde bei der Arbeit zerbrochen. Zum Beispiel eine Figur oder sowas, aber dafür gab es jetzt keinen Ärger. Es war alles normal, man hat mir immer gesagt „wir haben genug davon, alles gut“ (B5)

Andererseits hat IP B5 auch gänzlich andere, sehr negative Erfahrungen in dieser Hinsicht gesammelt:

> "Als ich zur Arbeit kam und mein Arbeitgeber mir sagte, du musst das und dies und jenes tun, sie stellte eine Blume und ich dachte mir, diese Blume muss weggeschmissen und ich habe diese Blume weggeschmissen. Und Sie hat dann irgendwann nach dieser Blume gesucht und wollte diese Blume gießen und ich habe ihr

> gesagt, ich habe sie weggeschmissen, und am nächsten Tag sagte Sie mir, du brauchst nicht mehr zu kommen (...)" (B5)

An dieser Stelle wird erneut deutlich, wie sehr die individuellen Arbeitsbedingungen und damit einhergehenden Belastungen der Haushaltshilfen vom einzelnen Auftraggeber*innenhaushalt abhängig sind.

#### 7.7.3.5 Vertrauen und Verantwortung

Zusammenhängend mit den oben beschriebenen Faktoren Alleinarbeit und Umgang mit fremdem Eigentum ergibt sich ein weiterer, für die interviewten Haushaltshilfen äußerst relevanter Themenbereich. Vielfach wird beschrieben, wie wichtig Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen sind. Damit ergeben sich weitere, im Vorfeld der Untersuchung nicht inkludierte Faktoren, die offenbar im Arbeitsalltag der Haushaltshilfen von großer Relevanz sind. Häufig wird geäußert, wie wichtig es sei, das seitens der Auftraggeber*innen entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen (Geiger et al., 2022). Gleichzeitig wird anhand der Ausführungen auch deutlich, wie fragil diese Vertrauensbeziehungen sind. Die Brisanz der Thematik lässt sich nicht zuletzt aufgrund der Häufigkeit, in der die verschiedenen IP darauf zu sprechen kommen, erahnen:

> „(…) Ich passe auf, wenn ich dort bin. Ob alleine bin oder jemand da ist im Haus. Ich pass auf, genauso auf, ob ich auf meine Wohnung aufpassen würde. So gehe ich nicht am Telefon, das nicht, weil ähm, wenn mir gesagt wird, mache ich auch, aber sonst mache ich nicht, ne (…) Ich weiß, was zu tun ist und dann mache ich so wie ich bei mir, ob meine Wohnung wäre und ich machen würde. Ich gehe nur nicht in den Schrank rein. Nur, wenn mir jemand das sagt. Diese Schrank muss dann von innen, von außen/ von außen mach ich sowieso. Aber von innen ist für mich tabu, da gehe ich nirgendwo.“ (A1)

> „(…) Also wir haben Glück miteinander und ähm es kommt auch alles wieder zurück, (…) wir haben gute Vertrauensbasis. Ich vertraue diese Leute, dass die auch ne, ähm das akzeptieren, (…) dass wenn ich sage diesen Raum geht nicht, dann geht es halt nicht weil das die anderen, die sind meiner Priorität zum Beispiel und das ist dann eigentlich ganz gut dann auch, wenn die, wenn die dann sagen „ja können Sie etwas machen“. Zum Beispiel wenn ich den Keller halt mache, dafür das [andere] nicht. Also das ist, das ist alles sagen wir mal flexibel und offen und ähm ja, wir verstehen uns glaube ich ganz gut und wir vertrauen auch mit der Sachen das auch. (…) Ja und ich schätze dann auch ihr Vertrauen. Ich habe die Schlüssel von Zuhause auch und ich schätze dann auch die, die/ diese Vertrauen, die sie mir ähm bereits geben.“ (A3)

> „Ich habe einen Schlüssel bekommen. Ich habe für den Schlüssel unterschrieben, dass ich ähm den Schlüssel nicht weitergebe, dass ich für solche Daten nichts weitergebe, wo die Leute wohnen, wo ich putze. Wie, ähm das weiß nur meine Familie, meine Eltern und meine Kinder und das war es. Ich gebe das nicht weiter und niemand weiß davon, dass ich einen Schlüssel besitze. Ich hätten den Schlüssel unterschrieben. Ich habe versprochen, dass ähm der Schlüssel ist immer dabei. Ich hätte nicht irgendwo zuhause hängen. Wird immer dabei sein, wie Autoschlüssel sozusagen.“ (A5)

Eigeninitiativ wurden die Themen Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen von den interviewten Haushaltshilfen immer wieder angesprochen. Denkbar ist,

dass hier gesellschaftlich konstruierte Vorurteile bzgl. der Vertrauenswürdigkeit von Haushaltshilfen eine Rolle spielen und einen starken Einfluss auf das Erleben und Empfinden der Beschäftigten haben.

#### 7.7.3.6 Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen

Von Interesse war für die durchgeführte qualitative Studie auch, inwiefern die Haushaltshilfen auf eine entsprechende Entlastung von den arbeitsbedingten Belastungen achten, ob sie bestimmte Bewältigungsstrategien anwenden und wenn ja, welche.

Wie schon in Kapitel 7.7.3.2 sichtbar wurde, bestehen Entlastungsstrategien der Haushaltshilfen im Wesentlichen aus der Anpassung bzw. Verschiebung von Arbeitsinhalten bzw. -einheiten. Dies gilt sowohl für rechtskonform, als auch nicht rechtskonform Beschäftigte. Somit ergreifen die Haushaltshilfen unter anderem selbstgewählte, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, um einer übermäßigen Belastung vorzubeugen. Die individuelle Verteilung von Arbeit auf unterschiedliche Tage scheint in der Regel problemlos zu funktionieren, sofern sie mit den Auftraggeber*innen abgesprochen ist und diese entsprechende Autonomiespielräume gewähren:

> „Wir haben immer vereinbart, wie lange ich arbeite und alle waren kompromissbereit. Also wenn ich irgendwas heute nicht geschafft habe, dann habe ich an einem anderen Tag, am nächsten Tag das Ganze weitergemacht oder in einem Tag, das war kein Problem.“ (B3)

Auch IP A1 beschreibt, dass sie bei hohem Stressempfinden erst einmal nur „auf Sicht“ putze und alles andere später erledige.

Im Zusammenhang mit Möglichkeiten der Entlastung wurden in den Interviews auch Arbeitspausen thematisiert. Rein definitorisch versteht man unter Arbeitspausen solche Unterbrechungen der Tätigkeit, die „zwischen zwei in einer Arbeitsschicht vorkommenden Tätigkeitszeiten auftreten und der Erholung des Arbeiters dienen.“ (Graf, Rutenfranz, & Ulich, 1970, S. 250). Dabei wird unterschieden zwischen Ruhepausen von mehr als 15 Minuten und Kurzpausen von bis zu 15 Minuten Dauer (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016). Es zeigt sich, dass die interviewten Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen, unabhängig davon, ob rechtskonform oder nicht rechtskonform beschäftigt, grundsätzlich Pausen während der Arbeit machen können. Nur in einem Fall wird davon berichtet, dass Pausen nicht gestattet waren:

> „Was mir nicht gefallen hat, war, dass ich keine Raucherpausen während der vier Stunden bekommen habe. Mein Vorgesetzter war sehr streng und sagte, dass ich in jeder einzelnen Minute putzen muss. Und da ich auf diese Arbeit angewiesen war, war ich gezwungen, durchzuarbeiten.“ (B8)

Abgesehen von diesem Fall berichten alle interviewten Haushaltshilfen, dass Pausen möglich sind. Zum Teil sind es auch die Auftraggeber*innen, die Haushaltshilfen zu einer kurzen Unterbrechung der Arbeit motivieren:

> „Pausen, die waren unbedingt, mussten eingehalten werden. Sogar, ich wurde von denen gebeten, auch Pausen zu machen. "Setzt dich", "erhol dich", "trink mal Wasser", Wasser war unbedingt immer da, weil die Arbeit ja schwer war.“ (B5)

IP B2 beschreibt ausdrücklich, dass ihr niemand Pausen während der Arbeit untersagt habe:

> "Natürlich gab es Pausen. Keiner hat uns jetzt dazu gezwungen, schneller zu arbeiten. Es gab Pausen, es gab mal Unterhaltungen und es gab Kaffee und Wasser. Alles war in Ordnung. Wir waren nicht versklavt." (B2)

Pausen werden genutzt, um etwas zu essen und zu trinken, gelegentlich gemeinsam mit den Auftraggeber*innen einen Kaffee zu trinken (A7) und auch dafür, um private Telefonate mit pflegebedürftigen Angehörigen zu führen (A5).

Eine IP gibt an, dass sie keine Pausen mache, da sie immer nur für 2-3 Stunden im jeweiligen Haushalt arbeite und daher keine Pausen notwendig seien (A1). Möglicherweise führen kürzere, dafür mehrere Arbeitseinsätze bei verschiedenen Auftraggeber*innen dazu, dass Pausen als unnötig erachtet und dementsprechend versäumt werden. Längere Pausen während der Arbeit schreibt das Arbeitszeitgesetz nach einer sechsstündigen Arbeitszeit für 30 Minuten, nach einer neunstündigen Arbeitszeit für 45 Minuten vor (ArbZG, 1994). Die interviewten Haushaltshilfen berichten durchgehend von einer kürzeren Arbeitsdauer pro Tag. Dennoch empfiehlt sich die Durchführung von Kurzpausen. Die regenerative und präventive Wirkung solcher Kurzpausen ist hinlänglich bekannt – Kurzpausen von einer Dauer, die 15 Minuten nicht überschreitet, beugen psychosomatischen Beschwerden vor. Außerdem lassen sich bei der regelmäßigen Durchführung von Kurzpausen protektive Effekte auf das Ermüdungserleben, die Stimmung und die Arbeitsleistung feststellen (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016).

Eine weitere Form der Prävention psychosozialer Belastungen kann, neben arbeitsorganisatorischen Maßnahmen, auch im Umgang mit Konflikten zu finden sein. IP A2 erklärt eine offene Kommunikation mit den Auftraggeber*innen als Mittel zur Konfliktvermeidung:

> „(…) Durch die langjährige Freundschaft ähm ist da natürlich auch ein tiefes Vertrauen da, ne. Da kann man dann auch so, sich zeigen wie es/ Da kann man offen reden, wenn es irgendwelche Situationen gibt, die nicht in Ordnung sind. Das/ und ich bin vom Typ her auch jemand, der das klar und offen anspricht da können im Grunde erstmal gar keine Konflikte entstehen“ (A2)

Auch die Arbeit selbst stellt für manche der Interviewten eine Form der Stressbewältigung dar, sie sehen in der Betätigung eine Möglichkeit, Probleme zu bewältigen:

> „(…) Wissen Sie, was ich sage, wenn ich Probleme habe, auch hier zuhause? Wenn ich Probleme habe, ich unterdrücke die durch die ich Putze. Das ist für mich wie eine Therapie.“ (A1)
>
> *„Ja, okay. Das ist ja gut, wenn das so funktioniert.“ (Interviewerin)*
>
> „Solange ich dann meine Sache mache, ähm. Dann, ähm vergesse ich das zu der Zeit, was mich da kümmert.“ (A1)
>
> *„Ah okay, das heißt, wenn Sie, irgendwie, ja, sich belastet fühlen/“ (Interviewerin)*
>
> „Dann bin ich abgelenkt.“ (A1)

Auch nach der Arbeit wenden die Interviewpartner*innen Strategien an, um sich mental von den in der Arbeit möglicherweise vorgefundenen Belastungen zu erholen. Sie praktizieren Yoga oder Meditation (A3), treiben Sport und bewegen sich an der frischen Luft (A7, A8) oder entspannen sich zuhause (B4). Hier zeigen sich Ähnlichkeiten zu der in Kap. 4.2 beschriebenen Studie von Hsieh et al. (2016) unter lateinamerikanischen Reinigungskräften

im Hotelgewerbe, die ebenfalls von Coping-Strategien berichten, die sie regelmäßig anwenden. Von den Befragten wurden in dieser Studie bspw. Zeit mit der Familie verbringen, Spazieren gehen oder Lesen als Ausgleichsbetätigungen genannt (Hsieh et al., 2016).

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der von den Haushaltshilfen praktizierten Entlastungsstrategien festhalten, dass diese auf verschiedenen Ebenen zu verorten sind: Es bieten sich durchaus Optionen für arbeitsorganisatorische Gestaltungsansätze im Arbeitsalltag, gleichzeitig auch verhaltensorientierte Möglichkeiten, die einen Ausgleich zu den arbeitsbezogenen Belastungen darstellen können. Bei den arbeitsorganisatorischen Maßnahmen wie der Durchführung von Pausen oder der Umverteilung von Arbeitstätigkeiten besteht jedoch die Besonderheit, dass allein die Beschäftigten für die Umsetzung bzw. Durchführung verantwortlich sind. Folgt man den Ausführungen der interviewten Haushaltshilfen, so sind sie in der Ausübung und Organisation ihrer Arbeit relativ autark, allerdings gleichzeitig auch in vollem Maße selbst dafür verantwortlich, sich nicht zu überlasten.

### 7.7.4 Motivation für die Tätigkeit als Haushaltshilfe

Hinweise fanden sich in den Interviews auch auf die zugrundeliegende Motivation, die die Beschäftigten zu einer Tätigkeit in haushaltsnahen Dienstleistungen bringt. Es wurde deutlich, welche unterschiedlichen Vorteile Haushaltshilfen in der Tätigkeit sehen und warum sie eben diese als geeignete berufliche Tätigkeit für sich selbst ansehen.

Thematisch fanden sich hinsichtlich der Motivation mehrere Schwerpunkte. Allem übergeordnet sind finanzielle Motive, die bei der Mehrheit der IP, rechtskonform und nicht rechtskonform beschäftigt, eine Rolle spielen. Die interviewten Haushaltshilfen befinden sich in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen, dementsprechend hat das selbst erwirtschaftete Einkommen für sie eine unterschiedliche Bedeutung. Mal steht deutlich ein eher symbolischer Charakter des erhaltenen Lohns im Vordergrund, wie IP A7, Mutter eines kleinen Kindes, erklärt. Die tatsächliche Höhe des Einkommens scheint in diesem Fall nicht von erheblicher Bedeutung zu sein:

> „Ich wollte eigentlich nur auch irgendwas Kleines dazu steuern sag ich mal. Weil ich halt auch zwanzig Jahre Vollzeit vorher arbeiten gegangen bin und diese komplette Abhängigkeit ist ähm nicht meins. (…) Aber ähm, also ich/ mein Mann sagt jetzt nicht, ich muss was tun aber ähm ich wollte es von mir aus halt einfach gerne.“ (A7)

In vielen Fällen ist es aber auch schlicht notwendig und unverzichtbar, für ein Einkommen zu sorgen, insbesondere bei den in der Stichprobe häufig zu findenden, alleinerziehenden Müttern.

Neben finanziellen Motiven wird ein Vorteil der Beschäftigung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen in der tendenziell guten Vereinbarkeit der Tätigkeit mit privaten Belangen gesehen, den überwiegend die Beschäftigten im Bereich der rechtskonformen Beschäftigung schätzen. Insbesondere Haushaltshilfen, die noch kleine Kinder haben und diese ggf. auch allein erziehen, schätzen die hohe Flexibilität im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen. IP A5 ist alleinerziehende Mutter und berichtet, nur dann arbeiten zu können, wenn ihr Kind im Kindergarten sei, im Anschluss an die Arbeit hole sie es dann dort wieder ab. IP A6 erklärt, aufgrund ihrer Kinder nur morgens Zeit für die Arbeit zu haben, weshalb sie aktuell einen Minijob im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen ausübe, sobald ihre Kinder älter seien, wollte sie in eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung wechseln. Auch IP A7

sieht die Vorteile ihres aktuellen Minijobs vor allem in der Flexibilität des Arbeitsverhältnisses:

> „(…) Aber die haben auch von vornherein gesagt, ist was mit dem Kind oder habe ich keinen fürs Kind, ist das halt kein Problem, wenn es halt einfach verschoben wird. Also da sind die völlig einfach“ (A7)

Weiter erläutert IP A7 zu ihrer aktuellen Situation:

> „Ich bin zwar aus der Elternzeit raus aber ähm mich/ die Madame geht erst mit drei in den Kindergarten und mein Mann ist leider bei der Bundespolizei und ähm dann ist es einfach nicht einfach einen Job zu finden.“ (A7)
>
> *„Klar, das stimmt. Das ist dann halt/“ (Interviewerin)*
>
> „Und wir halt niemanden in der Nähe haben, der mal gerade auf die Kleine aufpassen kann“ (A7)
>
> *„Ja, verstehe. Es ist einfach besser vereinbar dann/?“ (Interviewerin)*
>
> „Ja, genau. Deswegen bleibe ich noch das eine Jahr zuhause und hatte mir halt so ein kleines bisschen Minijob gesucht“ (A7)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass haushaltsnahe Dienstleistungen ein von hoher Flexibilität geprägter Bereich sind, spontane Absprachen mit Auftraggeber*innen sind möglich und werden genutzt, um Anforderungen aus dem Privatleben, wie z. B. familiärer Sorgearbeit, gerecht werden zu können.

Ein weiteres Motiv ist für manche der Befragten auch die Sinnhaftigkeit, die sie in ihrer Beschäftigung sehen. Das liegt zum einen am hohen Stellenwert von Arbeit generell, aber auch am Aspekt der Hilfsbereitschaft anderen gegenüber, von denen insbesondere einige der rechtskonform Befragten berichten. IP A3 legt besonderen Wert darauf, dass ihre Auftraggeber*innen sich wohl fühlen, wenn sie nachhause kommen und die geputzte Wohnung betreten, ihre Ausführungen verdeutlichen, dass es für sie mit großer Sinnhaftigkeit belegt ist, anderen Menschen zu helfen:

> „Man muss dann auch, wenn man arbeitet auch Spaß daran haben zu arbeiten, auch wenn das Putzen ist. Macht ja auch wirklich Spaß, auch wenn ich das nur nebenbei mache weil wenn ich denke: "okay, ich helfe die Familie, ich helfe diese zwei toll/ zwei tolle Eltern mit ihren Kindern, mit ganz tollen Kindern obwohl ich auch Kinder habe finde ich auch ihre Kinder auch toll. Ich helfe diese Familie und irgendwann mal wenn/ irgendwann mal kommt das zu mir. Tut man Gutes, tut man/ kriegt man das zurück. (…) Also ich bin Asiatin, ich glaube an Karma und ist immer so, immer so. Wenn man Böses tut, dann kriegt man immer diese Böse zurück. Man merkt das nicht, aber es gibt/ wenn Sie das beobachten, wenn sie das beobachten, es kriegt man wirklich immer wieder, immer zurück.“ (A3)

Auch weitere interviewte Haushaltshilfen bestätigen, dass sie ihre Arbeit gern machen und damit anderen helfen wollen (A1, A7, A8).

Aussagen der Befragten, die auf das Empfinden einer gewissen Monotonie hindeuten, wie in vorherigen Abschnitten erläutert, können im Zusammenhang mit der Frage nach Gründen für die Aufnahme einer Beschäftigung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen auch einen anderen Deutungshorizont bekommen. Gerade in der Simplizität der haushaltsnahen Tätigkeiten sehen einige der interviewten Personen einen weiteren Vorteil. Diese Art der unqualifizierten Arbeit können sie jederzeit und an jedem Ort ausüben. Es bedarf keiner

besonderen Vorkenntnisse oder einer speziellen Ausbildung (A1, A3). Der Charakter dieser Tätigkeiten sei sehr einfach, sogar „ein Bär“ könne sich diese Arbeit beibringen, betont IP B3. Durch derartige Äußerungen der Befragten wird deutlich, dass sie ihre Arbeit zum Teil aus einer sehr pragmatischen Motivation heraus ausüben.

Für die nicht rechtskonform Beschäftigten steht damit ein weiteres Motiv für die Aufnahme der Beschäftigung im Vordergrund. Die IP aus diesem Sample sind oftmals erst vor Kurzem nach Deutschland migriert und berichten von nicht vorhandenen bis sehr geringen Kenntnissen der deutschen Sprache. Sie sehen in der Arbeit im Privathaushalt die Chance der sozialen Integration sowie die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse auf diese Weise zu verbessern:

> "Die Familie hat mir vorgeschlagen sie zu unterstützen, Ihnen zu helfen und dafür haben wir auf Deutsch gesprochen. Und nach meiner Arbeit hatten wir so eine Stunde bis anderthalb Stunden, um Deutsch zu lernen, um zu sprechen. Das hat mir geholfen, sich mehr zu integrieren" (B1)

Auch IP B5 erkennt die Möglichkeit, über die Arbeit ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, zudem freut sie sich über Hilfe und Ratschläge der Auftraggeber*innen, die sie in ihrer Lebensführung in Deutschland unterstützen:

> "Ja, ja es hat sehr geholfen, weil diese Menschen mir nicht nur Deutschkenntnisse beigebracht haben, sondern einfach auch so bestimmte, gewisse Benimmregeln mir beigebracht haben. Sie haben mir beigebracht, wie man sich am Tisch benimmt, oder haben mir Ratschläge gegeben in bestimmten Lebenssituationen, weil sie sehr gut gebildet waren. Sie haben mir empfohlen, an wen ich mich wenden muss, welche Papiere musste ich ausfüllen, haben mir dabei geholfen irgendwelche Formulare auszufüllen. (…) Als ich nach Deutschland kam, gab es noch keinen Deutschkurs für mich und ich habe dann Leute kennengelernt und die haben mir wiederum erzählt, es gibt eine gute Methode Deutsch zu erlernen, wenn man mit Deutschen spricht, also kommuniziert."

Auch IP B2 erklärt, sie hätte großes Interesse daran, zu sehen, wie Deutsche leben und über ihre Arbeit im Privathaushalt bekäme sie die Möglichkeit dazu. IP B6 sieht die Chance, über ihre Arbeit Kontakte zu anderen Personen zu knüpfen, die ihr dabei helfen, eine andere Arbeit als die im Privathaushalt zu finden.

### 7.7.5 Wertschätzung und Anerkennung

Zu den Themen, die sich im Laufe der Interviewführung und -auswertung als relevant herauskristallisierten, gehörten auch die Anerkennung und der Stellenwert der Arbeit als Haushaltshilfe. Vielfach äußerten sich die Befragten zu diesen Themen, obwohl diese nicht expliziter Bestandteil der vorbereiteten Fragen waren. Aus den wiederholten Äußerungen der Haushaltshilfen zu dieser Thematik lässt sich ableiten, dass sie der Frage nach Anerkennung und Stellenwert der eigenen Arbeit eine hohe Bedeutung zumessen.

In den Ausführungen wurde deutlich, dass Arbeit im Allgemeinen einen hohen Stellenwert für die Beschäftigten hat. Dennoch lässt sich auch eine gewisse Ambivalenz feststellen. Auf der einen Seite ist anzunehmen, dass aus dem gesellschaftlich oftmals eher gering eingeschätzten Status, den Haushaltshilfen tendenziell innehaben, eine Form der Belastung hervorgehen kann, wie Befragte aus beiden Bereichen, rechtskonformer und nicht rechtskonformer Beschäftigung, berichten:

> „Wenn man, ich sag mal so, wenn man nun mal Haushaltshilfe ist, oder Putzhilfe ist, ähm dann kann man das ja auch sagen, ne, und wenn man dann schon merkt, dass man auch so behandelt wird, dann zieh ich immer ganz schnell, dann red ich da auch immer drüber. Ich weiß, dass ich ne Haushaltshilfe bin oder ne Reinigungskraft, aber mich so zu behandeln lassen wie ne Reinigungskraft, das muss ich nicht. Ne. Das heißt, die brauchen meine Hilfe, die wird bezahlt, alles gut. Aber es ist einfach so dass man eben halt so als Putzhilfe behandelt wird, ne." (A8)

> „Ja, natürlich habe ich mich geschämt. Weil diese Tätigkeit macht keiner, der die deutsche Sprache schon fließend kann und eigentlich irgendwo anders einen besseren Job machen könnte. Aber ich war finanziell gezwungen das zu tun. Aber ja, ich habe mich sehr geschämt für meine Tätigkeit, wenn mich jemand darauf angesprochen hat. Immer wenn ich dann geantwortet habe, dass ich als Reinigungskraft arbeite, habe ich mich minderwertig gefühlt, weil diese Arbeit nicht für mich bestimmt war.“ (B6)

An den Aussagen der Befragten zeigt sich, dass sie die gesellschaftliche Abwertung, die die Tätigkeit der Haushaltshilfe häufig erfährt, für sich selbst übernehmen. In der Folge neigen einige der Befragten dazu, sich vor diesem Hintergrund für ihre Tätigkeit als Haushaltshilfe zu rechtfertigen. Die Interviewergebnisse bestätigen die Resultate der in Kapitel 4.2 dargestellten brasilianischen Studie von Sales et al. (2003), die zu dem Schluss kommt, dass psychische Störungen bei Hausangestellten auch durch die gesellschaftliche Stigmatisierung dieser Beschäftigtengruppe hervorgerufen werden können.

Auf der anderen Seite wird in den Interviews jedoch auch deutlich, dass die Tatsache, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen, von den Beschäftigten höher gewertet wird, als die Belastung durch die fehlende Anerkennung:

> „Da ich keine andere Möglichkeit hatte außer das Putzen, ist es mir nicht wichtig, was meine Freunde und Familie darüber denken. Ich weiß, dass es in unserer Gesellschaft beschämend ist, als Reinigungskraft zu arbeiten, aber, wenn man es muss, dann wird es einem irgendwann gleichgültig was andere über einen denken.“ (B8)

Ähnlich sehen es auch weitere IP aus dem Sample der nicht rechtskonform Beschäftigten:

> "Mir ist es egal was andere Leute darüber denken. Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeit und das wichtigste ist, dass ich mich wohl fühle (…) Ich bin mit mir zufrieden und es ist doch nichts dabei, wo anders als zuhause zu putzen." (B7)

> "Wenn man immer diszipliniert, pünktlich und mich sich zufrieden ist, dann läuft das Leben immer rund. Und es ist nicht peinlich, eine Reinigungskraft zu sein. Es ist immerhin besser, als arbeitslos zu sein." (B9)

Diese Argumentation der Befragten ist schlüssig und nachvollziehbar, insbesondere vor dem Hintergrund der Bedeutung von Erwerbsarbeit. Nach Jahoda (1983; 1997) erfüllt Erwerbsarbeit mehrere fest verwurzelte, psychische Bedürfnisse des Menschen. So nennt Jahoda Zeitstruktur, Aktivität, sozialer Status, Sozialkontakt über die Kernfamilie hinaus sowie die Teilhabe an kollektiven, sinnhaften Zielen als latente Funktionen der Erwerbsarbeit[23]. Wenngleich die Arbeit der Haushaltshilfen nicht alle der genannten Funktionen im selben Maße zu erfüllen scheint, leistet sie dennoch einen Beitrag dazu.

[23] Als manifeste Funktion von Erwerbsarbeit nennt Jahoda den Gelderwerb (Jahoda, 1997).

### 7.7.6 Physische Belastungen und Gesundheit

Auch körperliche Anstrengung und Belastungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit entstehen können, sowie die Wahrnehmung des individuellen Gesundheitszustandes, waren im Rahmen der Interviews relevante Themen.

Gefragt nach der körperlichen Schwere der Arbeit berichteten die Haushaltshilfen in Abhängigkeit von den Tätigkeiten, die sie jeweils ausüben, unterschiedliches. Nur wenige IP erklären, dass sie die Arbeit in der Regel nicht als körperlich anstrengend empfänden. IP A8 erklärt dies damit, dass für die in ihren Augen besonders anstrengenden Arbeiten weitere Dienstleister*innen beauftragt werden und sie diese Tätigkeiten somit abgeben könne:

> „Die meisten Leute haben ja sowieso Fensterputzer, Treppenhausreiniger, ne, sowas haben die meisten ja. Oder Gardinen waschen, da kommt immer einer raus, der die Gardinen wäscht.“ (A8)

Auch IP B1 empfindet ihre Arbeit nicht als körperlich anstrengend, da ihre Tätigkeiten sich überwiegend auf das Kochen und weitere Küchenarbeiten beschränken.

Andere IP berichten jedoch von einer Vielzahl körperlich anstrengender Tätigkeiten, z. B. das Tragen von schweren Eimern, Treppen und Leitern auf- und absteigen (A1), Staubsaugen von Treppenhäusern (A3) sowie Bücken und Strecken beim Boden wischen (A6). Zwar lassen sich aufgrund der Schilderungen der Interviewten keine kausalen Zusammenhänge belegen, doch in der Wahrnehmung der Haushaltshilfen führen Belastungen dieser Art in der Folge oftmals zu (ggf. vorübergehenden) muskuloskelettalen Beschwerden wie Rücken- und Nackenschmerzen:

> „Der Staubsauger ist schwer und über dieses Treppenhaus, die drei Etagen, das alles/ weil das alles in Teppich ist. Das zu machen, das ist schon/ war mal am Anfang, hat mein Rücken voll weh getan. Aber mittlerweile das ist nicht mehr.“ (A3)

Über Rückenschmerzen bedingt durch bestimmte Tätigkeiten beklagt sich auch eine weitere Haushaltshilfe. Daneben machen ihr auch physikalische Faktoren, wie das Arbeiten im Hochsommer unter großer Hitze, körperlich zu schaffen:

> „Es ist anstrengend, kann ich auch von vorne sagen, weil ich schwitze wie eine Hase bei der Arbeit. Auch wenn das Wetter so heiß ist und ähm die Fenster sind immer zu, dann möchtest du ganz schnell alles machen in der Zeit, was es gibt. Seit halben Stunde musst du das und das und das, ne. Und es ist ein bisschen anstrengend und (…) wenn man bücken muss, hat man diesen Rückenschmerzen oder wenn man Boden wischt, oder Fliesen ganz unten, muss man strecken bis nach unten zu kommen, [an] die Fliesen, aber man gewöhnt sich schon.“ (A6)

(A6). Eine Befragte beschreibt auch den Einsatz chemischer Substanzen als belastend:

> "(…) Man muss gesund und stark sein und man darf keine Krankheiten haben, damit man diese Tätigkeit machen kann. Es gibt nämlich viele Reinigungsmittel, die sehr starke chemische Gerüche habe, und diese sehr stark auf die Gesundheit gehen. Auch die Augen brennen dadurch. Sie sind halt sehr gefährlich."

Auch bei IP B5 führte der Einsatz von Reinigungsmitteln zu Problemen, sie gibt an, dadurch eine Allergie entwickelt zu haben.

Thematisiert wurden in den Interviews anschließend auch mögliche Ausgleichs- bzw. Bewältigungsstrategien, die insbesondere physische Belastungen fokussieren. Dabei stellten

sich drei relevante Aspekte heraus. Zum einen wenden die Haushaltshilfen arbeitsorganisatorische Maßnahmen an, wie bspw. die in der Regel schweren Putzeimer nur zur Hälfte mit Wasser zu befüllen (A1) und auch an dieser Stelle wird erneut deutlich, dass das Aufteilen der Arbeit auf verschiedene Einsatztage eine Erleichterung darstellen kann, auch hinsichtlich körperlicher Belastungen. Eine IP berichtet zudem, aufgrund von körperlichen Einschränkungen mit der Zeit nur noch bestimmte Aufgaben im Auftraggeber*innenhaushalt übernommen zu haben, um sich gesundheitlich zu schonen (A5). Wie auch bei den Entlastungsstrategien hinsichtlich psychischer und psychosozialer Belastungen wird hier erneut deutlich, dass die Prävention körperlicher Überlastung gänzlich in den Händen der Beschäftigten selbst liegt. Wer körperlich bzw. gesundheitlich eingeschränkt ist, trägt mithilfe individueller Lösungen selbst dafür Sorge, dass die Arbeit nicht überanstrengt.

Zum anderen finden sich Aussagen von Interviewten (A3, B5), die darauf hindeuten, dass die Arbeit selbst und die damit einhergehende körperliche Anstrengung als sportliche Aktivität angesehen wird:

> „Das ist/ natürlich ist das, natürlich ist das anstrengend. Arbeit ist/ solche Arbeit ist ja auch anstrengend aber ähm (...) man, wenn man das einfach mit Freude macht, dann (…) eigentlich nicht (..). Für mich, ist das körperliches Training. Dann ist es, dann ist es gut für meinen Körper.“ (A3)
>
> *„Ja, ja das stimmt, klar. Es ist fast wie Sport noch, ne? Nebenbei.“ (Interviewerin)*
>
> „Ja, ja wie Sport. Also die hatten/ die haben ein ganz langes Treppenhaus die haben ein dreistöckiges Haus und ähm (…)“ (A3)

Diese Einstellung der Interviewten verdeutlicht, dass Arbeit einerseits Quelle von Belastungen sein kann, andererseits aber auch selbst eine Funktion der Entlastung innehat und somit gleichzeitig eine Ressource darstellen kann. Jedoch ist hier der individuelle Fokus der einzelnen Befragten zu berücksichtigen: genauso wie bei psychischen, ist auch die Wahrnehmung physischer Belastungen stark von den individuellen Voraussetzungen abhängig.

Ein dritter Faktor hinsichtlich der Bewältigung körperlicher Belastung im Rahmen der Arbeit stellen sportliche Aktivitäten in der Freizeit dar. Über diese können möglicherweise einseitige körperliche Belastungen, die während der Arbeit entstehen, ausgeglichen werden. Mehrere IP berichten von sportlichen Hobbies, die sie nach Feierabend ausüben (A1, A6, A9).

### 7.7.7 Nicht rechtskonforme Beschäftigung

Da ein nicht unerheblicher Anteil der interviewten Beschäftigten (n=9) einer nicht rechtskonformen Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen nachgeht, ergab sich im Rahmen der Interviews die Gelegenheit, auch über Aspekte zu sprechen, die insbesondere mit nicht rechtskonformer Beschäftigung einhergehen und eine besondere Quelle von Belastungen darstellen können.

Häufig stellt sich hinsichtlich nicht rechtskonformer Beschäftigung die Frage, ob diese eher arbeitgeber-, oder arbeitnehmerseitig angestrebt wird und welche Seite eher Vorteile für sich darin erkennt. Die IP berichten in diesem Zusammenhang von ihren Erfahrungen mit

nicht rechtskonformer Beschäftigung, die sich allerdings nicht ausschließlich auf den Bereich der privaten, haushaltsnahen Dienstleistungen beziehen, sondern teilweise auch auf das professionelle Reinigungsgewerbe. So berichtet IP B6:

> "Die Arbeitgeber wussten, dass ich ein Flüchtling bin und mich mit Bürokratie nicht auskenne und haben es deswegen ausgenutzt. Sie haben mir jeden Tag gesagt, dass sie mich heute anmelden und haben es so lange hinausgezogen, bis der vereinbarte Arbeitsvertrag abläuft und ich dann in einer anderen Firma anfange zu arbeiten. Sie wollten mich also nie anmelden. Ich habe z.B. ein Monat lang in einer deutschen Firma geputzt. Ich wollte, dass sie mich Vollzeit anmelden. Aber am Ende haben sie es, wie gerade gesagt, soweit hinausgezogen, dass ich ungewollt schwarzgearbeitet habe. Ich wollte noch sagen, dass man immer denkt, dass nur ausländische Firmen Reinigungskräfte nicht anmelden, aber mich haben nur deutsche Firmen schwarzarbeiten lassen." (B6)

Am Fall von IP B6 wird erkennbar, dass sie die nicht rechtskonforme Beschäftigung eher gegen ihren eigenen Willen ausgeübt hat, sie verweist auf die Auftraggeber*innen, die für die Anmeldung des Beschäftigungsverhältnisses verantwortlich gewesen wären und diese nie vorgenommen hätten.

IP B5 berichtet, sie habe im Rahmen nicht rechtskonformer Beschäftigungsverhältnisse manchmal keinen Lohn erhalten. IP B4 erklärt, für Überstunden nicht bezahlt worden zu sein. IP B7 erklärt ebenfalls, durch Auftraggeber*innen nicht rechtskonformer Beschäftigungsverhältnisse oftmals ausgenutzt worden zu sein, Vorteile einer angemeldeten Beschäftigung sieht sie vor allem darin, dass Krankheit nicht automatisch zu einem Lohnausfall[24] führt. Sie berichtet davon, auch krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Die Schilderungen der Befragten lassen mitunter auch eine gewisse Distanzierung von der eigenen, nicht rechtskonformen Beschäftigung erkennen:

> "Ja, natürlich habe ich mich geschämt. Weil diese Tätigkeit macht keiner, der die deutsche Sprache schon fließend kann und eigentlich irgendwo anders einen besseren Job machen könnte. Aber ich war finanziell gezwungen das zu tun. Aber ja, ich habe mich sehr geschämt für meine Tätigkeit, wenn mich jemand darauf angesprochen hat. Immer wenn ich dann geantwortet habe, dass ich als Reinigungskraft arbeite, habe ich mich minderwertig gefühlt, weil diese Arbeit nicht für mich bestimmt war. (…) Am Anfang wollte ich nicht schwarzarbeiten, aber dann habe ich es doch gemacht (...)" (B6)

Erkennbar sind auch vermehrte Sorgen und Angstgefühle, die mit nicht rechtskonformer Beschäftigung einhergehen. Die Angst, Aufzufliegen und mit möglichen rechtlichen Konsequenzen umgehen zu müssen, begleitet die Beschäftigten. Daneben spielt auch die Angst vor Unfällen bzw. gesundheitlichen Gefährdungen im Zusammenhang mit der Arbeit eine besondere Rolle:

> "Oft hatte ich Arbeitsunfälle. Ich habe mir einmal die Hand verstaucht. Durch die harte Arbeit hatte ich auch sehr hohen Blutdruck und wurde dadurch ohnmächtig. Das Problem ist, dass ich immer schwarzgearbeitet habe. Ich war aber gezwungen

[24]Bei angemeldeten Beschäftigungsverhältnissen ist formal vorgesehen, dass, im Falle der Erkrankung einer Haushaltshilfe, die Minijob-Zentrale für bis zu sechs Wochen 80 % des weitergezahlten Verdienstes übernimmt, bei Beschäftigungsverboten durch Schwangerschaft sind es 100 % (Pfeiffer & Metzger, 2009).

> einen Krankenwagen zu rufen und musste denen sagen, dass ich dort schwarzarbeite. Unangemeldete Arbeit ist nur Kummer, schwere Belastung, man hat keine Rechte, man wird ausgenutzt, man hat psychische und physische Probleme. Man fühlt sich erniedrigt und nicht als Mensch behandelt. (…) Es lohnt sich auf keinen Fall! Wenn man angemeldet arbeitet, dann hat man um sich keine Angst. Man ist versichert und wenn du mal krankheitsbedingt nicht arbeiten kannst, dann wirst du dennoch bezahlt. Man kann nicht einfach so gekündigt werden und das allerwichtigste ist, dass man durch angemeldete Arbeit Rechte hat!" (B6)

Auch IP B7 berichtet von Ängsten, hervorgerufen durch das Wissen um ihren prekären Status als nicht rechtskonform Beschäftigte:

> "(…) Ich musste das tun, weil ich schnell viel Geld verdienen musste. Ich habe nämlich somit meinen Sohn von der Bundeswehr in Syrien befreit und in die Türkei geschickt. Ich habe ca. sechs Monate schwarzgearbeitet und dann habe ich damit aufgehört. Der Unterschied zur angestellten Tätigkeit ist, dass man unangemeldet stets Angst um sich hat. (...) Es gibt nichts Besseres als angemeldet zu arbeiten, da es keine Kontrollen gibt und man sich sicher füllt. Man hat gegenüber Schwarzarbeitern viel mehr Vorteile, wie die Versicherung bei Krankheiten." (B7)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Befragten oftmals das Bedürfnis haben, eine objektiv nachvollziehbare Begründung für die Aufnahme einer nicht rechtskonformen Beschäftigung anzugeben, dies aber durchaus reflektiert und wohlwissend, welche Nachteile und Belastungen diese Form der Beschäftigung mit sich bringt. Vielfach manifestiert sich in den Schilderungen der Befragten eine gewisse Alternativ- oder Perspektivlosigkeit. Insbesondere mangelnde Sprachkenntnisse oder persönliche, familiäre Schicksale ließen bzw. lassen sie annehmen, dass es, zumindest zu gewissen Zeitpunkten in ihrem eigenen Lebensverlauf, keine Alternative zu einer nicht rechtskonformen Beschäftigung gab bzw. gibt.

In jedem Fall ist davon auszugehen, dass die sich aus nicht rechtskonformer Beschäftigung ergebenden Sorgen und Ängste für die Beschäftigten eine eigenständige Quelle von Belastung darstellen können.

## 7.8 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Das nach den Regeln der Framework Analyse (Dunger & Schnell, 2018; Ritchie & Spencer, 2002) ausgewertete Interviewmaterial ermöglichte die angestrebte erste Annäherung über die Analyse von Einzelfällen an das komplexe Feld der Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen. Im Folgenden werden die zuvor im Detail dargestellten Ergebnisse der Interviewstudie hinsichtlich der drei dieser Studie zugrundeliegenden Forschungsfragen zusammengefasst.

*Welche biografischen Aspekte und Motivkonstellationen, die zu der Aufnahme einer Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen führen, lassen sich anhand der untersuchten Einzelfälle ermitteln?*

Eine mit der Interviewstudie zu beantwortenden Frage war die nach „typischen" biografischen Merkmalen, um ein erstes Bild davon zu erhalten, welche Personen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen beschäftigt sind und die Frage nach Motiven, die zur Aufnahme einer Beschäftigung als Haushaltshilfe führen. Dabei wurde zunächst die Betrachtung soziodemografischer Merkmale zugrunde gelegt. Unter den interviewten Haushaltshilfen zeigt sich ein insgesamt höherer Altersdurchschnitt in Sample A und in Sample B gleichermaßen. Dies deckt sich mit bislang erhobenen Kennzahlen zum tendenziell höheren Altersdurchschnitt Beschäftigter in haushaltsnahen Dienstleistungen, ebenso wie der hohe Frauenanteil von ca. 90 %, der sich, bezogen auf Deutschland, konstant unter den Beschäftigten zeigt (Knappschaft-Bahn-See, 2021a) und auch in der hier zugrundeliegenden Stichprobe erkennbar ist. Gleichzeitig ist eine ähnlich polarisierte Geschlechterverteilung auch international festzustellen (Gamperiene et al., 2006; Sales & Santana, 2003). Hinsichtlich der familiären Situation zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten. Die Mehrheit der Interviewten (12 IP) hat Kinder, einige leben in einer Partnerschaft oder Ehe, ein nicht geringer Teil der interviewten Frauen ist alleinerziehend. Ferner zeigt sich hinsichtlich biografischer Faktoren, dass die interviewten Haushaltshilfen unterschiedlichste Bildungsbiographien vorweisen. Im Bereich der rechtskonformen Beschäftigung hat die Mehrheit der Interviewten eine berufliche Ausbildung absolviert, bevor sie in den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen gewechselt ist und diese nun in der Regel die einzige berufliche Tätigkeit ist, die sie ausüben. Im Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung gibt es hinsichtlich des Faktors Bildung größere Differenzen, je nach Herkunft der Interviewten. Die Personen aus Russland, Kasachstan, Usbekistan und der Ukraine haben im Gegensatz zu den IP, die aus Syrien und der Türkei stammen, alle eine berufliche Ausbildung absolviert. Insgesamt gaben 13 Personen ein anderes Herkunftsland als Deutschland an, dies betrifft alle IP aus Sample B, dem Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung. Dies lässt den Schluss zu, dass der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung insgesamt deutlich höher ist.

Hinsichtlich motivationaler Aspekte geben die Interviews Hinweise auf Vorteile, die die Beschäftigten mit ihrer Arbeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen verknüpfen. Abgesehen von finanziellen Motiven, die nahezu alle interviewten Beschäftigten angeben, ist ein großer Anreiz für die Aufnahme einer solchen Beschäftigung die gute Vereinbarkeit

mit privaten Belangen aufgrund hoher Flexibilität in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Die Arbeits(zeit)arrangements mit Auftraggeber*innen können nach Bedarf spontan ausgehandelt werden und lassen es somit zu, gleichzeitig der familiären Sorgearbeit nachzugehen. Finanzielle Motive und Flexibilität schätzen beide Gruppen, rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigte, an ihrer Tätigkeit. Ferner ist ein weiteres Motiv die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, wie die Ausführungen einiger Interviewter erkennen lassen. Dies geben insbesondere rechtskonform Beschäftigte an. Arbeit hat für sie oftmals generell einen hohen Stellenwert, gleichzeitig wird die Hilfsbereitschaft anderen gegenüber immer wieder als Motivator genannt.

Tendenziell berichten die nicht rechtskonform Beschäftigten seltener davon, dass Faktoren wie Sinnhaftigkeit und Hilfsbereitschaft für sie einen Anreiz darstellen. Ein Erklärungsansatz hierfür kann in der Alternativlosigkeit liegen, die Beschäftigte aus dem Bereich nicht rechtskonformer Beschäftigung möglicherweise im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Haushaltshilfe verspüren. Wer zuvor keinen anderen Beruf erlernt hat und erst vor sehr kurzer Zeit in ein fremdes Land migriert ist, sieht möglicherweise kaum eine andere Option des finanziellen Hinzuverdienstes. Die Verknüpfung der Tätigkeit als Haushaltshilfe mit positiv konnotierten Motiven wie Sinnhaftigkeit und Hilfsbereitschaft fällt dann potentiell schwerer. Im Vordergrund für die Entscheidung zur Ausübung der unqualifizierten Tätigkeit steht dann eher eine pragmatische Orientierung. Die Arbeit als Haushaltshilfe ist ohne größere Vorkenntnisse und insbesondere auch mit rudimentären Sprachkenntnissen auszuüben, wie die IP aus dem Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung immer wieder betonen. Das Erkennen der Möglichkeit, durch die Arbeit in Privathaushalten die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern und die persönliche, soziale Integration zu fördern, wird gleichzeitig von einigen Beschäftigten aus dem Bereich der nicht rechtskonformen Beschäftigung als äußerst positiv wahrgenommen. Bei den nicht rechtskonform Beschäftigten wird im Rahmen der Interviews vielfach der Wunsch nach einer Rechtfertigung für die Aufnahme einer illegalen Beschäftigung deutlich. Oftmals liegt für sie die Begründung dafür in familiären oder persönlichen Schicksalen, verbunden mit ihrer Migrationsgeschichte. In diesem Zusammenhang sehen sie oftmals keine Alternative in Form einer anderweitigen, legalen Beschäftigungsform.

*Wie gestaltet sich die Arbeitssituation der Haushaltshilfen aus, in welchen spezifischen Konstellationen und unter welchen Rahmenbedingungen arbeiten sie?*

Eine weitere mit der Interviewstudie zu beantwortende Frage war die, in welchen Konstellationen und unter welchen konkreten Rahmenbedingungen Haushaltshilfen arbeiten. Anhand der zugrundeliegenden Stichprobe ließen sich erste Erkenntnisse zur Beantwortung dieser Frage gewinnen. In vielen der hier interessierenden Aspekte ergaben sich hinsichtlich der beiden untersuchten Gruppen nur geringfügige bis gar keine Unterschiede: In der Regel arbeiten die Haushaltshilfen nur in einem Privathaushalt, selten sind es zwei oder mehr. Sie arbeiten dementsprechend ein bis zwei Mal pro Woche für jeweils wenige Stunden, eine Befragte mit 11,5 Arbeitsstunden pro Woche stellt hier die Ausnahme dar. Für gewöhnlich liegt die regemäßige Arbeitszeit der interviewten Haushaltshilfen deutlich darunter, dementsprechend liegt auch das dabei erzielte Einkommen oftmals unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze. Hinsichtlich der ausgeübten Beschäftigung zeigt sich deutlich,

dass es sich mehrheitlich um haushaltstypische Tätigkeiten wie Putzen, Wischen, Staubsaugen und dergleichen handelt. Lediglich in zwei Fällen gibt es Ausnahmen. Dabei handelt es sich zum einen um die Betreuung einer hilfebedürftigen Person, zum anderen um eher handwerksnahe Tätigkeiten wie das Zusammenbauen von Möbeln. Neben der Beschäftigung als Haushaltshilfe üben die Interviewten mehrheitlich keine weitere berufliche Tätigkeit aus. Zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung waren die Haushaltshilfen zwischen wenigen Monaten als Haushaltshilfe und in einem Fall seit 10 Jahren im selben Auftraggeber*innenhaushalt tätig. Weitere Angaben zur Beschäftigungsdauer rangieren dazwischen.

Die zunächst naheliegende Vermutung, dass bei der Minijob-Zentrale gemeldete Beschäftigte mit ihren Auftraggeber*innen in aller Regel einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen, konnte nicht bestätigt werden. Für Minijobber*innen ist entsprechend der aktuellen Gesetzeslage ein Arbeitsvertrag nicht zwingend erforderlich, es besteht jedoch spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses für Auftraggeber*innen die Verpflichtung, einen Nachweis der für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen zu erstellen (Knappschaft-Bahn-See, 2021b). Dies regelt §2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, kurz: Nachweisgesetz (NachwG). Das Gesetz schreibt u. a. vor, dass der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit, die vereinbarte Arbeitszeit sowie geltende Kündigungsfristen schriftlich festgehalten werden müssen. Ferner sollen bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses schriftlich dargelegt werden, ebenso wie die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes. Daneben soll der Nachweis eine Charakterisierung der Tätigkeiten enthalten, die von der Haushaltshilfe zu leisten sind. Wie die Interviews mit rechtskonform sowie nicht rechtskonform Beschäftigten nahezu übereinstimmend zeigten, halten sich Auftraggeber*innen in der Praxis offenbar selten an diese rechtliche Verpflichtung. Schriftliche Nachweise über Formalitäten, betreffend o. g. Punkte, werden so gut wie nie erstellt. Arbeitsanweisungen werden vielmehr mündlich erteilt oder erfolgen in Form kurzer, schriftlicher Notizen, sofern die Auftraggeber*innen sich nicht zur selben Zeit mit der Haushaltshilfe im Haus aufhalten.

Hinsichtlich der Zugangswege zu einem Beschäftigungsverhältnis zeigen sich ebenfalls keine deutlichen Unterschiede zwischen rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten. Von Bedeutung sind hier insbesondere private Kontakte, aber auch Stellenanzeigen in Online- oder Printmedien, sowie in wenigen Fällen eigeninitiative Nachfragen bei potenziellen Auftraggeber*innen. Deutlich wurde bereits in diesem Zusammenhang, dass Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehungen zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen eine wichtige Rolle spielen. Wer sich als vertrauenswürdige Unterstützung im Haushalt beweist, wird mitunter weiteren Personen empfohlen.

*Was sind bedeutsame Themen, mögliche Belastungen und Ressourcen im Bereich der rechtskonformen und nicht rechtskonformen Beschäftigung?*

Mithilfe der Interviewstudie sollte eine dritte Forschungsfrage beantwortet werden. Diese fragt nach bedeutsamen Themen, möglichen Belastungen und Ressourcen im Bereich der rechtskonformen und nicht rechtskonformen Beschäftigung als Haushaltshilfe. Die Interviews ermöglichten in dieser Hinsicht erste Schlüsse. Da haushaltsnahe Dienstleistungen

in einem äußerst privaten Raum erbracht werden, lag die Vermutung nahe, dass aus diesem speziellen Setting für die Beschäftigten besondere Anforderungen erwachsen können. In diesem Zusammenhang stellt die Beziehung zwischen Haushaltshilfe und Auftraggeber*innen einen wichtigen Faktor dar. Wie die Interviews mit rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten zeigen, kann es durchaus zu negativen Erfahrungen mit Auftraggeber*innen kommen, sodass die Beziehung in der Folge als Belastung wahrgenommen wird. Hierzu zählen bspw. ein von den Haushaltshilfen als übergriffig empfundenes Verhalten der Auftraggeber*innen oder die Arbeit in „Messiehaushalten". Bei nicht rechtskonform Beschäftigten, die in der untersuchten Stichprobe alle einen Migrationshintergrund aufweisen, können auch unzureichende Sprachkenntnisse Quelle von problematischen Beziehungen zu Auftraggeber*innen sein. Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich negativer Erfahrungen mit Auftraggeber*innen jedoch feststellen, dass die betroffenen Haushaltshilfen in der Folge oftmals eigeninitiativ das Beschäftigungsverhältnis beenden. Die Bedeutung der Beziehung zwischen Haushaltshilfe und Auftraggeber*innen scheint nach den bisher gewonnenen Erkenntnissen von Ambivalenz geprägt zu sein: Sie kann als Belastung, aber gleichzeitig auch als Ressource fungieren. Vielfach berichten die Haushaltshilfen aus Sample A und Sample B hinsichtlich ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses von guten und unbelasteten, mindestens neutralen Beziehungen zu ihren Auftraggeber*innen.

Als Quelle von Belastung wurden von den Haushaltshilfen, sowohl aus Sample A als auch aus Sample B, teilweise die Alleinarbeit und der Umgang mit fremdem Eigentum beschrieben. Auch diese Aspekte resultieren aus der Besonderheit der Arbeit in einem Privathaushalt. Neben Sorgen darüber, ob man im fremden Haushalt nach Feierabend alles ordnungsgemäß hinterlassen hat, besteht oftmals die Angst, Gegenstände im Auftraggeber*innenhaushalt zu beschädigen. Ferner wird von den Interviewten, fast wie im vorausseilenden Gehorsam, immer wieder betont, dass sie sorgsam mit den ihnen anvertrauten Gegenständen umgehen und niemals etwas aus dem fremden Haushalt entwenden würden. Zusammenhängend mit diesen Schilderungen machen die Interviews deutlich, dass Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehung von großer Bedeutung und die Basis für eine Beschäftigung als Haushaltshilfe sind. Deutlich wird, dass Haushaltshilfen sehr darauf bedacht sind, das ihnen durch die Auftraggeber*innen entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen (Geiger et al., 2022), zugleich offenbart sich in den Erzählungen die Fragilität solcher Vertrauensbeziehungen. Denkbar ist, dass hier durch die Beschäftigten verinnerlichte, gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Haushaltshilfen eine Rolle spielen. Dies führt zu einem weiteren, für die Interviewten offenbar wichtigem, da häufig angesprochenem Thema: Die Anerkennung und der Stellenwert der Arbeit von Haushaltshilfen. Es zeichnet sich klar ab, dass der gesellschaftlich eher geringe Stellenwert von Haushaltshilfen von den Beschäftigten selbst antizipiert und teilweise als belastend wahrgenommen wird. Gleichzeitig wird die Tatsache, einer sinnvollen Arbeit nachzugehen und damit zur eigenen Selbstständigkeit beizutragen, als hohes Gut bewertet (Geiger et al., 2022).

Für manche der rechtskonform und nicht rechtskonform Beschäftigten sind außerdem Monotonie und Unterforderung relevante Kategorien. Ein Unterschied lässt sich hier hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten feststellen: Wer überwiegend typische Haushaltsarbeiten ausübt, empfindet die Arbeit eher als simple Tätigkeit, als andere Personen, die daneben Tätigkeiten ausüben, die auch auf soziale Aspekte abzielen, wie bspw. das Kochen landestypischer Gerichte und gemeinsames Lernen der deutschen Sprache.

Zu den in der Forschung häufig thematisierten Belastungsfaktoren Zeitdruck und quantitative Überforderung äußerten sich insbesondere die rechtskonform Beschäftigten. Hier lässt sich zusammenfassend festhalten, dass unter den interviewten Personen keine von besonderem Zeitdruck oder einer zu hohen Arbeitsmenge berichtet. Da die Interviewten im Zusammenhang mit der Frage nach Entlastungsstrategien vermehrt davon berichten, dass sie einzelne Aufgaben und Tätigkeiten nach Bedarf relativ autonom verschieben können, kann hierin ein möglicher Erklärungsansatz für den von den Haushaltshilfen tendenziell gering eingeschätzten Zeitdruck liegen. Neben diesen eher arbeitsorganisatorischen Entlastungsmöglichkeiten praktizieren die Haushaltshilfen auch verhaltensorientierte Maßnahmen, um einen Ausgleich zu arbeitsbezogenen Belastungen herzustellen. Festzuhalten bleibt erneut, dass die Prävention zur Vermeidung von Überlastung und einer psychosozial gesunden Arbeitsgestaltung in den Verantwortungsbereich der Beschäftigten selbst zu fallen scheint. Dies erfordert seitens der Haushaltshilfen jedoch zunächst ein Bewusstsein dafür und wirft die Frage auf, inwiefern Sensibilität und Kenntnisse hinsichtlich dieser Themen von Beschäftigten selbst überhaupt erwartet werden können.

Mit einer besonderen Form der Belastung sind zudem die nicht rechtskonform Beschäftigten konfrontiert. Zusammenhängend mit der nicht legalen Arbeitsform, die sie ausüben, fürchten sie, damit aufzufliegen und sind besorgt über möglicherweise dann drohende, rechtliche Konsequenzen. Anzunehmen ist, dass bei einzelnen Personen möglicherweise auch noch ungeklärte Fragen bzgl. einer Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland in diesem Kontext von Bedeutung sein können. Ferner entstehen bei den nicht rechtskonform Beschäftigten Ängste hinsichtlich möglicher Arbeitsunfälle und gesundheitlicher Gefährdungen im Arbeitskontext. Die Inanspruchnahme medizinischer Versorgung in solchen Fällen könnte ebenfalls dazu führen, dass Haushaltshilfe und / oder Auftraggeber*in auffliegen.

Neben Belastungen, die eher psychischer bzw. psychosozialer Art sind, zeigen sich auch Anhaltspunkte für körperliche Belastungen, die aus der Arbeit resultieren. Bei einigen Befragten verursachen die haushaltstypischen Tätigkeiten muskuloskelletale Beschwerden im Rücken- und Nackenbereich, wenngleich sich die Kausalität hier nicht endgültig belegen lässt. Als körperlich belastend werden daneben physikalische Faktoren wie Hitze im Sommer oder der Einsatz scharfer Reinigungsmittel von den Haushaltshilfen beschrieben. Teilweise wird die körperliche Arbeit von den Interviewten als sportliche Betätigung angesehen und erhält in diesem Zusammenhang eine positive Konnotation.

## 7.9 Limitationen der durchgeführten Interviewstudie

Die qualitative Untersuchung verfolgte einen deduktiv-induktiven Ansatz. Nicht alle Themen, die Bestandteil des Leitfadens waren und dementsprechend im Interview angesprochen wurden, führten zur Generierung eines Gesprächsflusses mit den Interviewpartner*innen und in der Folge nicht zu gewinnbringenden Erkenntnissen. Hier kann zum einen angenommen werden, dass diese Inhaltsbereiche keine wesentliche Rolle im Relevanzsystem der Befragten (Lamnek & Krell, 2016) spielen, zum anderen, dass diese Aspekte sich nur schwer im Rahmen der durchgeführten Interviews thematisieren lassen. So hatte insbesondere die Artikulation psychischer Belastungen im Rahmen der Interviews einen eher indirekten und situativ-illustrierenden Charakter (Geiger et al., 2022). Es entstand der Ein-

druck, dass das Erkennen und Schildern psychischer und psychosozialer Belastungen seitens der Interviewpartner*innen mit Schwierigkeiten verbunden war. So berichteten die IP bspw. kaum von wahrgenommenem Zeitdruck und damit zusammenhängend Stress während der Arbeit, was einerseits auf eine hohe Distanzierungs- und Gestaltungsfähigkeit zurückgeführt werden kann, andererseits auch darauf, dass dieser Themenbereich nur schwer subjektiv greifbar und auf einer Metaebene bewertbar ist.

So wie oben geschildert verhielt es sich auch mit dem Aspekt der Emotionsarbeit. Entsprechend gezielte Fragen nach Erfahrungen mit Emotionsarbeit zu stellen, erwies sich als nicht gewinnbringend, daher wurde dieser Teil der Interviews nicht in die Auswertung miteinbezogen. Ein theoretisches Modell wie Emotionsarbeit in ein Interview einzubinden und freie Erzählungen zu diesem Aspekt zu generieren, stelle sich als in der Praxis kaum umzusetzendes Vorhaben heraus. Es wird vermutet, dass die Erfassung des Vorliegens und Ausmaßes von Emotionsarbeit besser gelingt, wenn kurze, bereits validierte Items dazu eingesetzt werden, die von den Befragten entweder mehr oder weniger angenommen bzw. abgelehnt werden können. Aus diesem Grund werden im Rahmen der quantitativen Befragung insbesondere solche Aspekte über validierte Skalen erfasst, die in den Interviews nicht in ausreichendem Maße erfasst werden konnten.

Anders als mit psychischen und psychosozialen Belastungen verhält es sich mit physischen Belastungen, diese konnten von den Interviewpartner*innen deutlicher ausfindig gemacht und klar benannt werden. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass es sich bei seelischer Gesundheit und Krankheit um tendenziell noch immer tabuisierte Themen handelt. Abgesehen vom wissenschaftlichen Kontext halten diese nur langsam Einzug in den gesellschaftlichen Diskurs (May-Schmidt et al., 2019), ferner kommt es bei tatsächlich psychisch erkrankten Personen mitunter zu sozialer Stigmatisierung (Lambert et al., 2015). In der Folge kann auch das Sprechen darüber bereits mit Hemmschwellen verbunden sein.

Hinsichtlich der Analyse psychischer und psychosozialer Belastungen kann vor dem Hintergrund des hier ausgewerteten Interviewmaterials festgestellt werden, dass eine klare Trennung der jeweiligen Aspekte in Belastungen einerseits, und Ressourcen andererseits nicht immer erfolgen kann. Dies zeigt sich am Beispiel der Beziehung der Haushaltshilfen zu ihren Auftraggeber*innen. Diese Interdependenz zwischen Belastungen und Ressourcen ist jedoch nicht unüblich, Ressourcen können gleichzeitig auch Belastungsfaktoren sein (Ferreira & Vogt, 2021).

# 8 Quantitative Studie: Arbeitsanforderungen und Ressourcen als Prädiktoren für Erschöpfung und Motivation bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen

Ziel dieser Arbeit ist es, Arbeitsbedingungen, die damit einhergehenden psychischen und psychosozialen Belastungs-, Beanspruchungs- und Ressourcenkonstellationen, sowie die Gesundheit von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen zu untersuchen und Aussagen über dieses kaum untersuchte Feld treffen zu können. Wie im Vorfeld beschrieben, handelt es sich dabei um ein komplexes Feld, weshalb die empirische Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit aus zwei Teilen besteht, um möglichst viele Segmente der umfassenden Problematik zu beleuchten. Mithilfe der qualitativen Studie ist es durch die Analyse von Einzelfällen gelungen, erste empiriebasierte Aussagen zu Belastungen und Ressourcen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu treffen, und die Fragen nach „typischen" Arbeitsbedingungen und –konstellationen, sowie nach spezifischen Motivkonstellationen zu beantworten. Fragen nach Zusammenhängen von Belastung und Erschöpfung, Ressourcen und Motivation konnten mithilfe der qualitativen Analyse jedoch nicht direkt beantwortet werden, sie sind aber im Kontext der vorliegenden Arbeit ebenso von Interesse. Daher soll diese erste Annäherung an das Forschungsfeld auf der Basis von untersuchten Einzelfällen im nächsten Schritt durch eine standardisierte Untersuchung ergänzt und weitergeführt werden.

Ziel der standardisierten Untersuchung ist zum einen, möglichst repräsentative Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und –konstellationen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen treffen und konkret benennen zu können, welche arbeitsbedingten Belastungen und Ressourcen sich bei dieser größeren Gruppe von Befragten ausfindig machen lassen. Ebenso sollen Aussagen über die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener Belastung und Erschöpfung, Ressourcen und Motivation bei Haushaltshilfen getroffen werden. Um ebensolche Ursache-Wirkungszusammenhänge zu untersuchen, stehen mehrere theoretische Modelle aus der Arbeitswissenschaft bzw. Arbeitspsychologie zur Verfügung. Im Folgenden werden zunächst die für die anschließende empirische Untersuchung relevanten Begriffe definiert und die theoretischen Konzepte von wesentlicher Bedeutung vorgestellt. Die Darstellung schließt mit der Integration des Job-Demands-Ressources Modell (Demerouti & Nachreiner, 2019), welches für die hier durchgeführte quantitative Untersuchung den theoretischen Rahmen darstellt.

Im Anschluss an die Darstellung des theoretischen Rahmens werden die der Untersuchung zugrundeliegende Forschungsfrage, die daraus abgeleiteten Hypothesen und das für die durchzuführende Untersuchung angepasste Forschungsmodell mit seinen einzelnen Komponenten vorgestellt. Darauf folgen die Vorstellung des entwickelten Fragebogens sowie eine kurze Erläuterung zu der Entscheidung für eine Onlinebefragung. Anschließend werden Datenschutz und ethische Aspekte im Rahmen der Befragung thematisiert, Stichprobe und Feldzugang erläutert und abschließend Auswertungsmethodik sowie die Psychometrie der im Fragebogen eingesetzten Skalen dargestellt.

## 8.1 Belastung und Beanspruchung, Stress und Stressoren

Zur Einordnung der im Folgenden relevanten Begriffe soll zunächst das etablierte Modell des „Arbeitssystems“ (Abb. 7) vorgestellt werden. Die einzelnen Elemente des Systems sind laut Bestimmungen der Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS 1151, Ziffer 2):

- Mensch
- Arbeitsmittel
- Arbeitsgegenstände
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation

Das Arbeitssystem umfasst laut Bestimmungen der Technischen Regel für Betriebssicherheit (TRBS 1151, Ziffer 2):

> *„das Zusammenwirken eines einzelnen oder mehrerer Benutzer mit den Arbeitsmitteln, um die Funktion des Systems innerhalb der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgaben vorgegebenen Bedingungen zu erfüllen“*

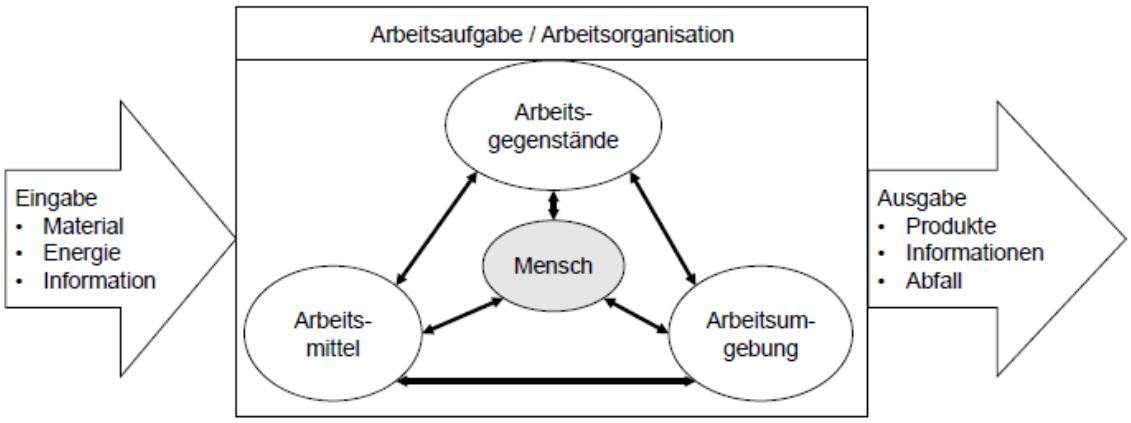


***Abb. 7: Das Arbeitssystem nach TRBS1151, Ziffer 2***

Das Modell berücksichtigt Wechselwirkungen der einzelnen Systemelemente, um auf diese Weise systematisch Gefährdungen und Belastungsquellen im Rahmen der Arbeit zu erheben und anschließend passende Maßnahmen abzuleiten (TRBS 1151, Ziffer 2). Die Betrachtungsebene kann dabei ein gesamter Betrieb, eine Abteilung, aber auch ein einzelner Arbeitsplatz sein. Die Eingabe im Arbeitssystem kann durch Material, Information und Energie geschehen, die Ausgabe ist das Arbeitsergebnis in Form von Produkten, Informationen, etc. (Schlick, Bruder, & Luczak, 2018).

Um Ursache-Wirkungszusammenhänge von konkreten Merkmalen eines Arbeitssystems und deren Auswirkung auf den Menschen untersuchen zu können, stehen mehrere Modelle zur Verfügung, die sich in der Arbeitswissenschaft und Arbeitspsychologie etabliert haben. Im Folgenden werden zunächst die für diese Modelle relevanten Begrifflichkeiten Belastung und Beanspruchung definiert.

Nach DIN EN ISO 10075-1 (1a) / DIN EN ISO 10075-1 wird die psychische Belastung folgendermaßen definiert:

> *"Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken." (DIN; zit. nach Joiko, Schmauder, & Wolff, 2010)*

Nach der vorangestellten Definition versteht man unter Belastung die äußeren Merkmale der Arbeitssituation. Eine Kategorisierung von Belastungsfaktoren kann anhand der Elemente des oben beschriebenen Arbeitssystems vorgenommenen werden. So können psychische Belastungen bspw. aus der Arbeitsaufgabe hervorgehen (Art und Umfang der Tätigkeit), der Arbeitsumgebung (physikalisch-chemisch-biologische Arbeitsumgebung, soziale Arbeitsumgebung), der Arbeitsorganisation (Regelung der Arbeitszeit, Reihenfolge der Tätigkeiten, Arbeitsablauf), und auch aus den spezifischen Arbeitsmitteln (alle technischen Komponenten am Arbeitsplatz) (Joiko et al., 2010, S. 9).

Hinsichtlich solcher Belastungen, die sich aus der sozialen Arbeitsumgebung und der Interaktion mit anderen Personen ergeben können, nimmt Neuner (2019) ergänzend die Spezifizierung einer bestimmten Form psychischer Belastung, der psychosozialen Belastung, vor, da:

> *„(…) Menschen soziale Wesen sind und aus dem sozialen Umgang entweder Selbstbestätigung und Unterstützung oder Benachteiligung und Unterdrückung resultieren, die Qualität dieses Umgangs also eine große Bedeutung für das Individuum hat, sind „psychosoziale“ Belastungen ein wichtiger Parameter für das Wohlbefinden.“ (Neuner, 2019, S. 17)*

Psychosoziale Belastungen lassen sich demnach als „Durch soziale Gegebenheiten bedingte psychische Belastungen“ (Neuner, 2019, S. 17) definieren.

Psychische Beanspruchung wird nach DIN EN ISO 10075-1 (1a) / DIN EN ISO 10075-1 folgendermaßen definiert:

> *"Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien." (DIN; zit. nach Joiko et al., 2010)*

Mit Beanspruchung ist also die jeweilige Reaktion des arbeitenden Menschen auf die entsprechende Belastung gemeint (Schlick et al., 2018). Bei Vorliegen objektiv identischer Belastung kann die Beanspruchung interindividuell verschieden sein, genauso kann die objektiv identische Belastung zu verschiedenen Zeitpunkten intraindividuell zu unterschiedlicher Beanspruchung führen (Bartholdt & Schütz, 2010). Wie stark das Ausmaß der psychischen Belastung ist, hängt unter anderem von Dauer und Stärke der Belastung ab (Joiko et al., 2010), aber auch von den individuellen Voraussetzungen des Einzelnen. Je nach Ausprägung dieser Faktoren kann es zu kurzfristiger oder langfristiger Fehlbeanspruchung kommen. Kurzfristige Fehlbeanspruchung äußert sich bspw. in Ermüdung, Leistungsabnahme und –schwankungen, sowie in herabgesetzter Wachsamkeit. Langfristige Fehlbeanspruchung kann hingegen zu allgemeinen psychosomatischen Störungen und Erkrankungen, sowie zum Gefühl des Ausgebrannt-Seins (Burnout) führen (Joiko et al., 2010).

Belastung und Beanspruchung sind allerdings zunächst als neutrale Begrifflichkeiten zu sehen, die nicht mit einer Bewertung einhergehen (Joiko et al., 2010). Demgegenüber steht

der vielfach verwendete Begriff von „Stress“, der von vorneherein eher negativ konnotiert ist. So definieren auch Semmer und Zapf Stress als einen als unangenehm erlebten Spannungszustand, der signalisiert, dass zwischen den Anforderungen, die an uns gestellt werden und den Möglichkeiten die wir haben, diese zu erfüllen, eine Diskrepanz liegt (Semmer & Zapf, 2004). Stressoren sind in diesem Zusammenhang externe oder innerpsychische Merkmale, die zu einer Stressreaktion führen können (Semmer & Zapf, 2004). Hinsichtlich der Vielfalt an Begrifflichkeiten nehmen Semmer und Zapf (2018) bezugnehmend auf Jex, Beehr & Roberts (1992) die folgende Position ein:

> *„Die – oft kritisierte –Begriffsverwirrung ist allerdings insofern weniger gravierend als manchmal beklagt, als die Phänomene, die untersucht werden, zwar mit unterschiedlichen Begriffen belegt werden, aber inhaltlich doch sehr ähnlich sind“ (Semmer & Zapf, 2018, S. 24)*

Angesichts der Tatsache, dass Belastungen und Stressoren, welche in der Folge zu Beanspruchung oder Stressreaktionen führen können, oftmals synonym verwendet werden, erscheint die Relativierung dieser Problematik, wie Semmer und Zapf sie vornehmen, sinnvoll. Bedacht werden muss jedoch die in der Regel negative Konnotation des Stress-Begriffes, die der Beanspruchungs-Begriff nicht von Vorneherein impliziert. Eine Differenzierung des Stress-Begriffes in Eustress und Distress nimmt Selye (1981) vor und begegnet damit der tendenziell negativen Konnotation des Begriffes. Dabei bezeichnet Eustress einen leistungssteigernden und motivierenden Zustand, der dementsprechend auch als positiver Stress beschrieben werden kann. Distress hingegen wird als unangenehm und belastend empfunden, führt zu Angst- und Hilflosigkeitsgefühlen (Ernst, Franke, & Franzkowiak, 2022).

Die oben definierten Begriffe von Belastung und Beanspruchung fließen ein in das einfache Belastungs-Beanspruchungs-Konzept nach Rohmert (1984). Mithilfe dieses Analysekonzepts kann gezielt untersucht werden, wie sich definierte Tätigkeitsbedingungen auf den Menschen auswirken (Schlick et al., 2018). Bei der Entwicklung des Konzepts stützte sich Rohmert auf eine Analogie zur Mechanik und Werkstoffkunde (Rohmert, 1975): wird z. B. auf ein Stahlblech mit Druck eingewirkt, steht es unter Belastung. In Abhängigkeit der spezifischen Eigenschaften des Materials treten daran strukturelle Veränderungen auf, die Belastung durch den Druck führt zu einer Beanspruchung (Rossbach, Löffler, Mayer-Popken, Konietzko, & Dupuis, 2015). Dieser Wirkmechanismus lässt sich auf den Menschen in seiner konkreten Arbeitssituation übertragen. Wesentlich sind dabei die Abgrenzung von Belastung und Beanspruchung, sowie die Verdeutlichung der Tatsache, dass verschiedene Personen die objektiv selbe Belastung erfahren, aber unterschiedlich beansprucht sein können. Der Mensch mit seinen individuellen Voraussetzungen steht bei dieser Betrachtungsweise im Mittelpunkt (Abb. 8).

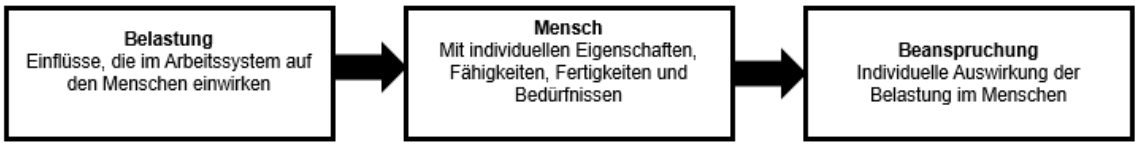


***Abb. 8: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept***

*Quelle: Rohmert (1984); Darstellung nach Schlick et al. (2018, S. 25)*

## 8.2 Ressourcen

Für den Umgang mit und letztlich Auswirkungen von arbeitsbezogenen Belastungen sind die Ressourcen, über die eine Person verfügt, entscheidend. Das Vorhandensein bestimmter Ressourcen kann den Umgang mit Stresssituationen erleichtern (Kauffeld & Hoppe, 2014). Kauffeld und Hoppe (2014) unterteilen Ressourcen in Anlehnung an Richter und Hacker (1998) sowie Semmer und Udris (2004) in drei Gruppen: Organisationale, soziale und personale Ressourcen. Folgende Aspekte ordnen sie dabei exemplarisch den einzelnen Gruppen zu (Kauffeld & Hoppe, 2014, S. 255):

Organisationale Ressourcen:

- Tätigkeitsspielraum
- Qualifikationspotenzial
- Partizipationsmöglichkeiten

Personale Ressourcen:

- Kognitive Kontrollüberzeugungen wie Kohärenzerleben, Optimismus, Selbstkonzept
- Positive Selbstinstruktionen
- Situationskontrollbemühungen
- Copingstil

Soziale Ressourcen:

- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen
- Unterstützung im privaten Bereich durch Lebenspartner*in, Familie, Freunde

Soziale Unterstützung ist eine der am häufigsten untersuchten Ressourcen (Semmer & Zapf, 2018). Dabei lassen sich zwei Grunddimensionen von sozialer Unterstützung unterscheiden: Instrumentelle Unterstützung (z. B. tatkräftige Hilfe und Informationen) und emotionale Unterstützung (z. B. Verständnis und Wertschätzung). Die beiden Formen sozialer Unterstützung können gleichzeitig wirksam werden, sie schließen einander nicht aus (Semmer & Zapf, 2018).

Ressourcen können auf drei unterschiedliche Arten wirksam werden. Sie haben entweder eine direkte oder eine indirekte Wirksamkeit, oder dienen als Puffer. Direkt wirksame Ressourcen haben einen unmittelbaren, positiven Effekt auf die Gesundheit, sie wirken unabhängig von bestimmten Belastungen. Indirekt wirksame Ressourcen wirken dem Entstehen von Belastung entgegen oder tragen zu dessen Abbau bei (Kauffeld & Hoppe, 2014). Ressourcen mit einer Pufferfunktion hingegen können, sofern sie in ausreichendem Maße vorhanden sind, bei der Bewältigung bestehender Belastungen helfen und daraus möglicherweise resultierende, schädliche Folgewirkungen abschwächen. Sind Pufferressourcen hingegen nicht in ausreichendem Maße vorhanden, kann sich die Fehlbeanspruchung erhöhen (Ulich & Wülser, 2012).

## 8.3 Modelle der Entstehung von Stress

Nachdem in den vorherigen Abschnitten die wesentlichen Begriffe, mit denen Modelle der Entstehung von Stress operieren, erläutert wurden, sollen nun ausgewählte Modelle vorgestellt werden. Die Auswahl der im Folgenden behandelten Modelle erfolgt vor dem Hintergrund der Relevanz für den hier zugrundeliegenden Forschungskontext und schließt mit der Darstellung des Job Demands-Ressources-Modell (Demerouti & Nachreiner, 2019), welches den theoretischen Rahmen für die durchgeführte quantitative Untersuchung bildet.

### 8.3.1 Das Job Demands-Control Modell (DCM)

Verschiedene arbeitspsychologische Modelle gehen von der Annahme aus, dass Belastungen nur in spezifischen Konstellationen gesundheitsbeeinträchtigende Wirkungen haben.

Das Job Demands-Control Modell (im Deutschen: Anforderungs-Kontroll-Modell) nach Karasek und Theorell (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) ist dahingehend heute eines der bekanntesten in der Arbeitspsychologie. Es hat bestimmte Aspekte des Tätigkeitsprofils im Fokus, welche den Beschäftigten entweder Autonomie und Selbstwirksamkeit ermöglichen, oder ebendies nicht tun. Demnach sind Personen durch Arbeitsstress dann besonders gefährdet, wenn sie hohen quantitativen Belastungen ausgesetzt sind und gleichzeitig kaum Kontrolle und Entscheidungsfreiheit über die Ausführung ihrer Arbeitstätigkeit haben. Dabei ist es also nicht die bloße Menge an Arbeit, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann, sondern das Zusammenwirken hoher quantitativer Anforderungen mit geringen Handlungsspielräumen hinsichtlich der Arbeitsinhalte und –abläufe (Siegrist & Siegrist, 2014). Solche Konstellationen aus hohen quantitativen Belastungen bei gleichzeitiger geringer Kontrollierbarkeit der Arbeit finden sich bspw. in der klassischen Fließbandproduktion und zunehmend auch bei statusniedrigen Dienstleistungsberufen (Siegrist & Siegrist, 2014). Hohe Kontrolle über die eigene Arbeit und ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit können hingegen bei gleichzeitig hohen Anforderungen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und stellen im positiven Sinne eine Herausforderung dar (Semmer & Zapf, 2018). Für Tätigkeiten, die mit hohen Anforderungen bei geringen Entscheidungsspielräumen einhergehen, wird im Sinne des Modells angenommen, dass das dadurch erhöhte Beanspruchungserleben auf Dauer zu psychosomatischen Störungen und Herz-Kreislauferkrankungen führen kann (Schaper, 2019). In Längsschnittstudien konnten Karasek und Theorell zeigen, dass es bei hohen Anforderungen und geringen Kontrollmöglichkeiten zu einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens kommt, ebenso steigen die Wahrscheinlichkeit der Einnahme von Medikamenten und die Dauer von Arbeitsunfähigkeitszeiten an (Karasek & Theorell, 1990).

Das nunmehr seit einigen Jahrzehnten in den Arbeitswissenschaften präsente Modell wurde mittlerweile um einen weiteren Faktor ergänzt. Die Ressource der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz, als dritte Komponente, soll demnach eine Pufferfunktion einnehmen und die negativen Wirkungen von ungünstigen Arbeitsbedingungen zum Teil auffangen können (Johnson & Hall, 1988).

Hinsichtlich des ursprünglich vom Modell postulierten, bivariaten Zusammenhangs zwischen der Höhe der Anforderungen und des Ausmaßes an Kontrollmöglichkeiten, liegt für die Situation von Haushaltshilfen die Schlussfolgerung nahe, dass bei dieser Arbeit ein tendenziell geringeres Stresslevel vorliegt. Die Ergebnisse der durchgeführten qualitativen Studie deuten darauf hin, dass Flexibilität und Handlungsspielräume bei der Arbeit von

Haushaltshilfen tendenziell hoch sind. Dem DCM folgend sollte dann bei niedrigen, aber auch bei hohen Arbeitsanforderungen, das Stresslevel eher gering ausgeprägt sein, da der gegebene Handlungsspielraum als Ressource wirkt. Das Erkenntnisinteresse im Rahmen dieser Arbeit ist jedoch darauf gerichtet, neben Anforderungen und Kontrollmöglichkeiten als Ressource weitere Faktoren und deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit zu untersuchen.

### 8.3.2 Das Effort-Reward-Imbalance Modell (ERIM)

Während beim Job Demands-Control Modell Arbeitsanforderungen, Handlungsspielräume und, seit der Ergänzung um eine dritte Komponente, soziale Unterstützung im Fokus stehen, betrachtet das Effort-Reward-Imbalance Modell (im Deutschen: Modell beruflicher Gratifikationskrisen) von Siegrist (1990) das Verhältnis von Anforderungen und Gratifikationen. Anforderungen sind zum einen jene, welche mit der Erfüllung der Arbeitsaufgabe einhergehen, als auch solche, die aus eigenen Ansprüchen erwachsen. Stress entsteht nach der Logik dieses Modells dann, wenn ein Missverhältnis zwischen beruflicher Verausgabung und der dafür erhaltenen Gratifikation vorliegt. Wenn eine Person sich stark verausgabt und dafür nicht angemessen entlohnt wird, liegt ein solches Missverhältnis vor (Kauffeld & Hoppe, 2014). Gratifikation muss sich jedoch nicht ausschließlich in materieller Entlohnung äußern, sondern kann auch durch Wertschätzung oder die Position in einem Unternehmen erfolgen.

Siegrist (2002) führt an, dass Menschen unter anderem dann Gratifikationskrisen in Kauf nehmen, wenn sie keine Alternative für sich sehen, den Arbeitsplatz zu wechseln, bspw. aufgrund fehlender Qualifikation oder höheren Alters. Außerdem werden Gratifikationskrisen eher in Kauf genommen, wenn sie als vorübergehend angenommen werden, so z. B., weil man sich nach einigen Jahren mit viel Arbeit und geringem Gehalt einen Karrieresprung erhofft (Siegrist, 2002). Gratifikationskrisen können zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, wie eine Metaanalyse von van Vegchel et al. (2005) aufzeigt: Zusammenhänge zwischen Gratifikationskrisen und Herz-Kreislauferkrankungen, psychosomatischen Beschwerden und dem arbeitsbezogenen Wohlbefinden konnten empirisch bestätigt werden.

Bezogen auf die Situation der Haushaltshilfen ist die Frage von Bedeutung, welche Rolle Gratifikation in Form von Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit im Kontext von Anforderungen und (psychischen bzw. psychosomatischen) Auswirkungen spielt. Die durchgeführte qualitative Studie konnte zeigen, dass insbesondere der gesellschaftlich gering eingeschätzte Status von Haushaltshilfen bzw. deren beruflicher Tätigkeit einen Belastungsfaktor für einige Beschäftigte darstellt. Wenngleich für die im Folgenden durchgeführte quantitative Untersuchung nicht das ERIM als theoretische Grundlage herangezogen wird, so ist es dennoch bedeutsam, im Rahmen der Untersuchung den Faktor der (immateriellen) Gratifikation zu berücksichtigen.

### 8.3.3 Das Job Demands-Resources Modell (JD-R-Modell) im Fokus

Das Job Demands-Control-Modell (DCM) ist in einigen Aspekten ebenso wie das Effort-Reward-Imbalance Modell (ERIM) empirisch bestätigt worden. Dennoch greifen die Modelle hinsichtlich der berücksichtigten Faktoren nicht weit genug, insbesondere im Hinblick auf weitere Ressourcen, die ebenfalls eine Pufferfunktion einnehmen können (Schaper, 2019). Ein darauf aufbauendes Modell, welches jedoch den Ressourcenaspekt sehr viel umfassender betrachtet, ist das Job Demands-Ressources Modell (J-DR-Modell) nach Bakker und Demerouti (2007). Demerouti und Nachreiner merken hinsichtlich bekannter Belastungs- oder Stresstheorien an, dass diese häufig das motivierende Potenzial von Ressourcen vernachlässigen würden (Demerouti & Nachreiner, 2019). Das Modell soll erklären, wie „Arbeitsanforderungen und –ressourcen sich sowohl eigenständig als auch in Wechselwirkung auf arbeitsbezogene Erfahrungen wie Burnout und Arbeitsengagement auswirken“ (Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 120). Das JD-R-Modell geht von zwei Grundannahmen aus:

Grundannahme 1: Arbeitsbezogene Risikofaktoren für die Entstehung von Burnout lassen sich in zwei Kategorien einteilen – Arbeitsanforderungen auf der einen, Arbeitsressourcen auf der anderen Seite (Demerouti & Nachreiner, 2019). Unter Anforderungen fassen Demerouti und Nachreiner (2019) physische, psychische, organisatorische und soziale arbeitsbezogene Aspekte, die eine länger andauernde physische oder psychische Anspannung bedingen und in der Folge mit physiologischen oder psychischen Kosten einhergehen. Dies können bspw. hohe quantitative, qualitative oder emotionale Anforderungen bei der Arbeit sein. Ressourcen hingegen beziehen sich auf die Arbeitsorganisation (bspw. Entscheidungsspielräume), die Aufgaben, ihre Ausführungsbedingungen und Folgen (bspw. Rückmeldungen zu Arbeitsergebnissen, Diversität der Aufgaben), aber auch auf zwischenmenschliche Beziehungen (z. B. soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte) (Demerouti & Nachreiner, 2019).

Grundannahme 2: Die Entwicklung von Burnout und Arbeitsengagement ist die Folge unterschiedlicher Prozesse, die sich auch als zwei parallele Wirkungsstränge bezeichnen lassen. Der erste Wirkungsstrang fokussiert den Zusammenhang von hohen bzw. schlecht gestalteten Anforderungen und herabgesetzter Gesundheit. Hohe und / oder schlecht gestaltete Anforderungen führen längerfristig zu Erschöpfung und diversen gesundheitlichen Beschwerden. In der Folge kann dies zu Burnout führen (Beeinträchtigungsprozess). Der zweite Wirkungsstrang fokussiert den Zusammenhang von Ressourcen und Motivation – mangelt es an Ressourcen, kann dies längerfristig zu Frustrationsgefühlen und dem Gefühl, an der Aufgabe zu scheitern, führen. Dies verringert die Motivation (Motivationsprozess). Tragen vorhandene Ressourcen hingegen dazu bei, die Arbeitsziele zu erreichen und eine Aufgabe gut zu bewältigen, wächst die Motivation und damit das Arbeitsengagement (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Nachreiner, 2019).

Neben diesen beiden Grundannahmen beziehen sich weitere Thesen des Modells auf Wechselwirkungen von Anforderungen und Ressourcen bei der Entstehung von arbeitsbezogener Beanspruchung und Motivation. Ähnlich der Annahmen im Job Demands-Control Modell und im Effort-Reward-Imbalance Modell wird auch im Job Demands-Ressources-Modell davon ausgegangen, dass Ressourcen eine Pufferfunktion einnehmen können, indem sie den Einfluss der Arbeitsanforderungen auf die Beanspruchung moderieren können.

Im JD-R Modell wird im Gegensatz zu den beiden anderen genannten Modellen die Perspektive auf die Ressourcen erweitert, es werden neben Kontrolle und Belohnung weitere Arten von Ressourcen in den Blick genommen (Demerouti & Nachreiner, 2019). Im JD-R Modell erfolgt keine Festlegung auf einzelne, bestimmte arbeitsimmanente Faktoren, sondern es wird davon ausgegangen, dass die jeweils interessierenden Arbeitsanforderungen und Ressourcen von den jeweiligen Merkmalen der auszuführenden Tätigkeit abhängen. Belastung und Ressourcen werden als „übergreifende Konstrukte mit jeweils spezifischen Indikatoren" (Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 124) betrachtet. Die moderierende Funktion von Ressourcen belegen Bakker, Demerouti und Euwema (2005) in einer Studie an Beschäftigten eines Instituts für Hochschulbildung: Die Kombination aus hoher Belastung und geringen Ressourcen führte mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer totalen Verausgabung bei den Beschäftigten. Waren hingegen Ressourcen wie Handlungsspielraum, soziale Unterstützung und Feedback vorhanden, wirkte sich dies, bei hohen Belastungen, mildernd auf das Ausmaß der Erschöpfung aus (Bakker et al., 2005). Ressourcen sind nach Annahme des Modells gerade in Situationen mit hohen Anforderungen von hoher Bedeutung. So ist eine weitere These im Rahmen des Modells, dass Ressourcen Motivation und Arbeitsengagement insbesondere dann stark beeinflussen, wenn gleichzeitig hohe Arbeitsanforderungen vorliegen (Demerouti & Nachreiner, 2019). Aufgrund seiner Komplexität und gleichzeitigen Flexibilität wird das JD-R-Modell in der Forschung heute vielfach berücksichtigt, in diversen Untersuchungen konnten Komponenten des Modells empirisch bestätigt werden (Bakker & Demerouti, 2014).

Abb. 9 zeigt die beiden Hauptwirkungsstränge des Modells, sowie die verschiedenen Wechselwirkungen, die zwischen den einzelnen Faktoren des Modells angenommen werden.

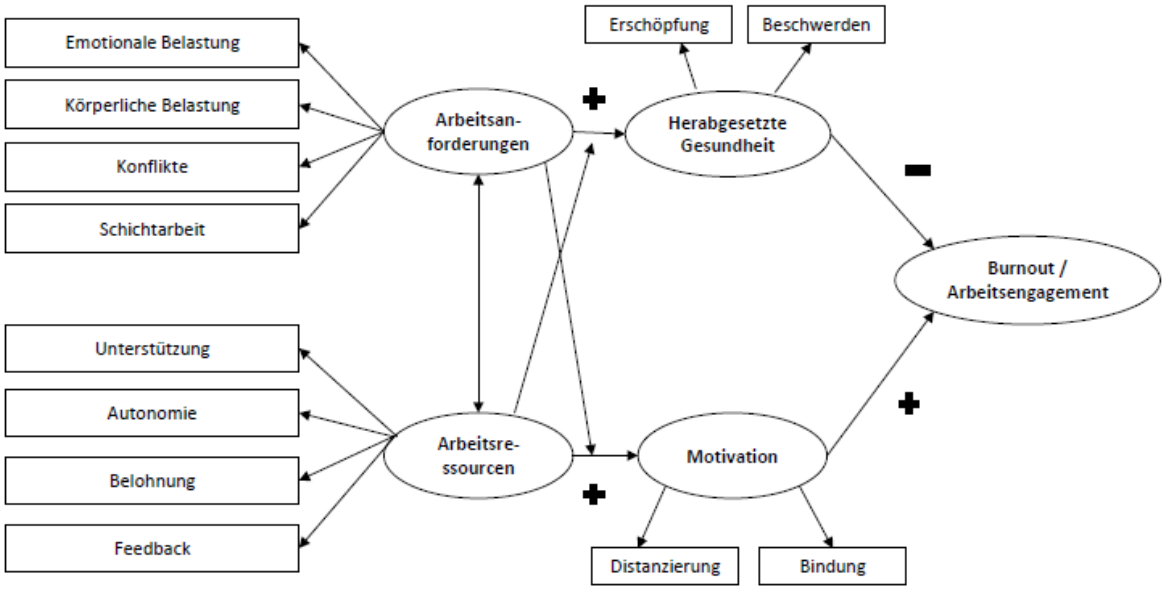


***Abb. 9: Struktur des Job Demands-Ressources-Modell nach Demerouti & Nachreiner***

*Quelle: Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 121; eigene Darstellung*

## 8.4 Forschungsfrage und zugrundeliegende Hypothesen im Rahmen der quantitativen Untersuchung

Für den zweiten Teil der empirischen Untersuchung, der standardisierten Befragung von rechtskonform Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen, sollen Komponenten des oben erläuterten JD-R-Modell als theoretischer Rahmen dienen. Der Fokus liegt dabei ausschließlich auf den beiden Hauptwirkungssträngen des Modells, dem Beeinträchtigungs- und dem Motivationsprozess (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Nachreiner, 2019). Konkret soll die folgende Forschungsfrage mithilfe der erhobenen quantitativen Daten beantwortet werden:

- Inwieweit können arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen die Erschöpfung und die Motivation der Beschäftigen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen erklären?

Folgende Hypothesen liegen der Untersuchung hinsichtlich der Annahmen des JD-R-Modells zugrunde:

***(H1)*** *Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden.*

Das Ausmaß der Erschöpfung wird in der empirischen Untersuchung durch drei verschiedene Indikatoren operationalisiert, weshalb H1 in Subhypothesen aufgegliedert wird:

***(H1a)*** *Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Personal Burnout" kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden.*

***(H1b)*** *Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Allgemeiner Gesundheitszustand" kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden.*

***(H1c)*** *Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Psychosomatische Beschwerden" kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden.*

Die zugrundeliegende Hypothese 2 lautet:

***(H2)*** *Das Ausmaß der Motivation der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Ressourcen und nicht durch die untersuchten Arbeitsanforderungen erklärt werden.*

H1 bezieht sich auf den Beeinträchtigungsprozess, welcher im JD-R-Modell postuliert wird. Sofern diese Hypothese bestätigt werden kann, muss für die praktische Gestaltung von für die psychosoziale Gesundheit zuträglichen Arbeitsbedingungen davon ausgegangen werden, dass im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen allein arbeitsbezogene Anforderungen, wie bspw. die Arbeitsmenge, relevant sind für die Erklärung von Erschöpfung. Arbeitsbezogene Ressourcen wie bspw. Autonomie und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch personale Ressourcen, wären demnach von untergeordneter Bedeutung. In der Praxis würde dies bedeuten, dass ein ressourcenstärkender Ansatz das Erschöpfungsrisiko von Beschäftigten nicht reduzieren könnte und bereits erschöpfte Beschäftigte davon nicht profitieren würden.

H2 bezieht sich auf den Motivationsprozess im JD-R-Modell. Motivation wurde in der vorliegenden Untersuchung über den Faktor Arbeitsengagement gemessen. Für die Entstehung von Arbeitsengagement ist demnach allein das Ausmaß der zur Verfügung stehenden Ressourcen von Bedeutung. Wenn Ressourcen fehlen, führt dies zu Frustration und in der Folge zu verringertem Arbeitsengagement, sind hingegen ausreichend Ressourcen vorhanden, wächst das Engagement der Beschäftigten (Demerouti & Nachreiner, 2019). Hinsichtlich der Gestaltung von psychosozial gesunden Arbeitsbedingungen würde dies bedeuten, dass das Ausmaß der Anforderungen, also z. B. Arbeitsmenge oder emotionale Anforderungen im Rahmen der Arbeit, nichts darüber aussagt, wie engagiert Beschäftigte sind. Folglich könnten selbst Beschäftigte, die sehr hohen Arbeitsanforderungen gerecht werden müssen, überdurchschnittlich engagiert sein, so sie nur mit entsprechend hohen Ressourcen ausgestattet sind.

Auf Grundlage der bis hier her erlangten Erkenntnisse wurden für die Untersuchung Ressourcen und Belastungen ausgewählt, die im Bereich der Beschäftigung in Privathaushalten relevant sein können. Darunter finden sich zum einen Faktoren, die sich aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung zu Anforderungen und Ressourcen ergeben, zum anderen Faktoren, die sich aus dem Forschungsstand zu Arbeitsbedingungen von Haushaltshilfen ergeben, sowie weitere Faktoren, die sich in der durchgeführten Interviewstudie als relevante Einflussgrößen herauskristallisierten. So wurde neben den arbeitsimmanenten Faktoren zusätzlich die personale Ressource der aktiven Stressbewältigung einbezogen, da die Interviews Hinweise darauf lieferten, dass einige Beschäftigte individuelle Entlastungsstrategien einsetzen. Die ausgewählten Faktoren wurden gemäß den modellbezogenen Annahmen strukturiert. In Anlehnung an die Darstellung der beiden Hauptwirkungsstränge des JD-R-Modells lassen sich die in dieser Arbeit untersuchten Hypothesen folgendermaßen darstellen (Abb. 10):

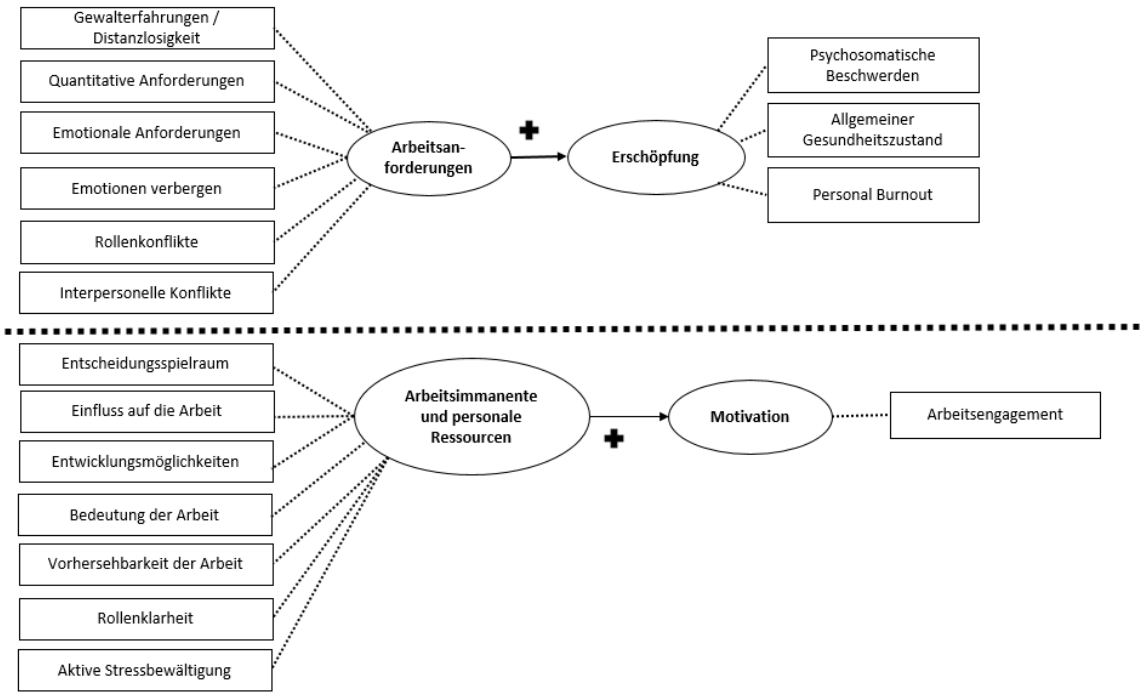


***Abb. 10: Darstellung der forschungsleitenden Annahmen auf Basis theoretischer Vorüberlegungen***

*Erläuterung: Rechteckige Kästen zeigen die Indikatoren für die jeweiligen Faktoren in den Ovalen*

Das hier gezeigte Modell beschreibt, welche ausgewählten Einflussgrößen zu Beginn in das Erhebungsinstrument eingeflossen sind und welche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Einflussgrößen vermutet werden. Die Arbeitsanforderungen wurden zunächst über sechs Indikatoren gemessen, arbeitsimmanente Ressourcen ebenfalls über sechs Indikatoren, außerdem wurde die aktive Stressbewältigung als siebte, personale Ressource gemessen. Die abhängige Variable Erschöpfung wurde über die drei Indikatoren psychosomatische Beschwerden, Personal Burnout und allgemeiner Gesundheitszustand gemessen. Die abhängige Variable Motivation wurde operationalisiert über den Indikator Arbeitsengagement. Für die Untersuchung der Hypothesen H1a-H1c wurde in drei Regressionsanalysen der Einfluss der Arbeitsanforderungen auf jeweils einen der drei gemessenen Indikatoren für Erschöpfung untersucht. Im zweiten Schritt jeder der drei Regressionsanalysen wurden die untersuchten Ressourcen hinzugenommen (das Vorgehen bei der Auswertung sowie die Voraussetzungen für die Durchführung von Regressionsanalysen werden in Kap. 8.9 beschrieben). Zur Untersuchung der Hypothese H2 wurde ein weiteres Regressionsmodell gerechnet, in welchem der Einfluss der Ressourcen auf das Arbeitsengagement als Indikator für Motivation gemessen wurde. Im zweiten Schritt dieses Regressionsmodells wurden die untersuchten Arbeitsanforderungen in die Berechnungen mitaufgenommen.

Die Erläuterung der Inhalte des Fragebogens wird im folgenden Kapitel vorgenommen. Die hier zunächst auf theoretischen Vorüberlegungen basierende Darstellung wurde nach Durchführung von psychometrischen Analysen für die einzelnen Skalen noch einmal angepasst.

## 8.5 Entwicklung eines Fragebogens zur Erhebung von Arbeitsbedingungen, Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen

Für die Untersuchung wurde ein Fragebogen entwickelt, der einerseits die interessierenden Faktoren Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Erschöpfung und Motivation erfasst, andererseits auch dazu beitragen sollte, einen breiteren Überblick über die Arbeitsbedingungen der teilnehmenden Personen zu erhalten. Somit wurden auch weitere Aspekte, wie Angaben zur Person, zur aktuellen Tätigkeit und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Auftraggeber*innen erfragt.

Das eingesetzte Messinstrument gliedert sich in folgende inhaltliche Bereiche:

*A) Soziodemografische Angaben*
*B) Angaben zur aktuellen Tätigkeit und arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses, Angaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der aktuellen Tätigkeit*
*C) Arbeitsbezogene Anforderungen*
*D) Arbeitsbezogene Ressourcen*
*E) Personale Ressource Stressbewältigungskompetenz*
*F) Auswirkungen – Erschöpfung und Engagement*

Die soziodemografischen Angaben in Bereich A) des Fragebogens umfassten Merkmale wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Schul- und Berufsbildung sowie Herkunft. Die Fragen zur aktuellen Tätigkeit in Bereich B) wurden möglichst nahe auf die auch im Leitfadeninterview thematisierten Aspekte abgestimmt. So enthielt dieser Bereich Fragen zur konkreten Arbeitssituation, zu Vereinbarungen, die mit den Auftraggeber*innen geschlossen wurden, zum Zugang zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis etc. Um die Situation im Auftraggeber*innenhaushalt ganzheitlich abbilden zu können, wurden zudem Fragen zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie zur Unfallgefährdung bei der Arbeit gestellt. Außerdem wurde ein Item zur Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit als Haushaltshilfe eingefügt. Da es für Beschäftigte im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen nicht unüblich ist, in mehreren Haushalten gleichzeitig tätig zu sein, wurden die Fragen in den Bereichen A-E mit folgendem Ausfüllhinweis eingeleitet:

> *„Die folgenden Fragen betreffen Ihre aktuelle Tätigkeit als Haushaltshilfe. Wichtig: Falls Sie derzeit in mehreren Haushalten tätig sind, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der folgenden Fragen bitte ausschließlich auf das Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Arbeitsstunden im Monat."*

Bereich C) des Fragebogens bezieht sich auf die arbeitsbezogenen Anforderungen der Haushaltshilfen. Um diese zu erfassen, wurden, soweit es möglich war, erprobte und bereits validierte Skalen eingesetzt. Da die bekannten arbeitswissenschaftlichen Messinstrumente sich in ihren Formulierungen jedoch oftmals auf den betrieblichen Kontext beziehen, mussten zum Teil geringfügige Modifizierungen vorgenommen werden. Konkret bedeutet dies, dass an wenigen Stellen Begrifflichkeiten ausgetauscht wurden („Auftraggeber*in" statt „Vorgesetzter"). Der Skala „Bedeutung der Arbeit" wurden zwei weitere Items hinzugefügt, die sich auf die gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit als Haushaltshilfe und Anerkennung aus dem privaten Umfeld beziehen. Diese Sachverhalte hatten sich in den vorab ge-

führten Interviews als bedeutsam herausgestellt und sollten dementsprechend berücksichtigt werden. Als weitere Form der psychischen Belastung sollten auch „Gewalterfahrungen und Distanzlosigkeit“ im Auftraggeber*innenhaushalt einbezogen werden. Insbesondere hinsichtlich jüngerer, im Haushalt arbeitender Migrant*innen gibt es Hinweise darauf, dass diese tendenziell eher sexueller Distanzlosigkeit und anderen Missbrauchserfahrungen ausgesetzt sind, als Inländer (ILO, 2010). Auch im Rahmen der geführten Interviews für die vorliegende Arbeit gab es Hinweise auf distanzloses Verhalten seitens Auftraggeber*innen, sodass dieser mögliche Belastungsaspekt hier von Interesse war. Da hierfür keine, für den Kontext „Arbeitsplatz im Privathaushalt“ passende Skala gefunden werden konnte, wurde diese Skala dementsprechend mit drei Items neu konstruiert und im Rahmen des Fragebogens erprobt. Gegenstand des Bereichs D), arbeitsbezogene Ressourcen, waren u. a. die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeit, Rollenklarheit und Rollenkonflikte, sowie soziale Beziehungen im Rahmen der Arbeit. Überwiegend stammen die in den Bereichen C) und D) verwendeten Skalen aus der deutschen Standardversion des „Copenhagen Psychosocial Questionnaire“ (COPSOQ). Dieses Messinstrument wurde ursprünglich am dänischen National Institute for Occupational Health in Kopenhagen zur Erfassung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit entwickelt. Der Originalfragebogen ist ein breit angelegtes Messinstrument, das in einer verkürzten Version auch als deutschsprachiges Messinstrument zur Verfügung steht (Nübling, Stößel, Hasselhorn, Michaelis, & Hofmann, 2005). Für die vorliegende Studie wurden ausgewählte Skalen aus der deutschsprachigen Version genutzt. Außerdem wurde die deutsche Übersetzung der „Interpersonal Conflict at Work Scale“ (ICAWS) verwendet (Bramlage, Jackenroll, Julmi, & Pereira, 2018; Spector & Jex, 1998; Spector & Jex, 1997). Die vier Items des Originalfragebogens in englischer Sprache beziehen sich auf Konflikte mit „anderen Personen“. In der deutschsprachigen Version nach Bramlage et al. (2018, S. 30) wurden daraus zwei spezifischere Skalen entwickelt, d. h., die vier Items fragen zum einen nach „interpersonellen Konflikten mit den Kollegen“, zum anderen nach „interpersonellen Konflikten mit dem/der Vorgesetzten“. Letztere wurden für den hier entwickelten Fragebogen ausgewählt und die Begrifflichkeit „Vorgesetzter“ wurde durch „Auftraggeber*in“ ausgetauscht, da dies rein formal richtig und praktisch ebenso besser verständlich ist. Da neben arbeitsbezogenen Ressourcen auch personale Ressourcen herangezogen werden sollen, um im Kontext des JD-R-Modells den Zusammenhang von Ressourcen mit dem Ausmaß des Arbeitsengagements zu erklären, wurde die validierte Skala „aktive Stressbewältigung“ aus dem Stress- und Coping-Inventar (SCI) nach Satow (2012) einbezogen (Bereich E). Bereich F) des Fragebogens bezieht sich auf die interessierenden Output-Faktoren, d. h. das von den Haushaltshilfen subjektiv empfundene Ausmaß an Erschöpfung sowie die Motivation bei der Arbeit. Hierfür wurden ausschließlich validierte Skalen eingesetzt. Mit Skalen aus dem COPSOQ wurden Burnout-Symptome und der allgemeine Gesundheitszustand, sowie psychosomatische Beschwerden anhand der Skala „Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext“ (Mohr & Müller, 2014) als Indikatoren für Erschöpfung gemessen. Mit der Skala Arbeitsengagement aus dem COPSOQ wurde die Motivation der Beschäftigten gemessen.

Tab. 9 gibt einen Überblick über die Anzahl der Items und die verwendeten Skalen in den einzelnen thematischen Bereichen des Fragebogens[25].

[25] Der Originalfragebogen der Onlinebefragung befindet sich im Anhang der Arbeit.

*Tab. 9: Anzahl der Items und eingesetzte Skalen im Fragebogen*

| Skala | Anzahl Items | Quelle |
|---|---|---|
| **A) Soziodemografische Angaben** | 7 | Eigene Items |
| **B) Angaben zur aktuellen Beschäftigung**<br>• Arbeitssituation, Tätigkeiten, arbeitsrechtlich relevante Rahmenbedingungen, Vereinbarungen mit Auftraggeber*innen, Zugangsweg zur Beschäftigung etc.<br>• Arbeits- und Gesundheitsschutz<br>• Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit als Haushaltshilfe | 21 | Eigene Items |
| **C) Arbeitsbezogene Anforderungen** | | |
| • Quantitative Anforderungen | 5 | COPSOQ[26] |
| • Emotionale Anforderungen | 2 | |
| • Emotionen verbergen | 2 | |
| • Rollenkonflikte | 3 | |
| • Interpersonelle Konflikte mit dem / der Vorgesetzten | 4 | ICAWS[27] |
| • Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit | 3 | Eigene Items |
| **D) Arbeitsbezogene Ressourcen** | | |
| • Einfluss auf die Arbeit, Spielraum bei Pausen und Urlaub | 5 | COPSOQ |
| • Entwicklungsmöglichkeiten | 3 | COPSOQ |
| • Vorhersehbarkeit der Arbeit | 3 | COPSOQ |
| • Rollenklarheit | 3 | COPSOQ |
| • Bedeutung der Arbeit | 4 | COPSOQ; zusätzlich zwei eigene Items |
| **E) Personale Ressourcen** | | |
| • Aktive Stressbewältigung | 4 | SCI[28] |
| **F) Auswirkungen** | | |
| • Personal Burnout | 6 | Copenhagen Burnout Inventory (CBI), aufgenommen in die Deutsche Standardversion des COPSOQ |
| • Allgemeiner Gesundheitszustand | 1 | COPSOQ |
| • Arbeitsengagement | 3 | COPSOQ |
| • Psychosomatische Beschwerden | 20 | Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext[29] |

[26] Lincke et al. 2021

[27] Spector & Jex 1997, deutsche Übersetzung nach Bramlage et al. 2018

[28] Satow 2012

[29] Mohr & Müller 2014

Nach Fertigstellung des Fragebogens für die vorliegende Studie wurde dieser in die türkische und polnische Sprache übersetzt. Die Übersetzung wurde durch Native Speaker vorgenommen, die über eine gesundheitswissenschaftliche Ausbildung und Kenntnisse im Themenfeld Arbeit und Gesundheit verfügen, um inhaltliche Ungenauigkeiten möglichst zu vermeiden. Vor dem finalen Einsatz des Fragebogens im Feld wurde ein Pretest durchgeführt. Um möglichst umfassende Rückmeldungen zu Inhalten, Praktikabilität, Passung und auch technischer Nutzbarkeit zu erhalten, wurden unterschiedliche Personengruppen in den Pretest einbezogen. Ein erster Test erfolgte mit drei Personen, welche dem wissenschaftlichen Personal einer Hochschule angehören. Ein weiterer Pretest erfolgte mit Personen, die im Rahmen ihrer täglichen Arbeit einen direkten Bezug zum Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen haben. Dabei handelte es sich um zwei Personen, die in mehreren Privathaushalten als Haushaltshilfen beschäftigt sind, sowie um eine Person, die Geschäftsführerin eines Reinigungsunternehmens und selbst ebenfalls in der Reinigung tätig ist. Auf Grundlage der so erhaltenen Rückmeldungen wurde der Fragebogen noch einmal überarbeitet. Veränderungen wurden hauptsächlich an soziodemografischen Fragen, sowie an Fragen zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis vorgenommen, da der überwiegende Teil der weiteren Fragenkomplexe aus validierten und umfangreich erprobten Items bestand, die in ihrer ursprünglichen Form zum Einsatz kommen sollten.

## 8.6 Entscheidung für eine Onlinebefragung

Die quantitative Befragung der rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen fand als Onlinebefragung mittels „SoSci Survey[30]“, einem webbasierten Instrument zur Erstellung von Onlinebefragungen, statt. Die Onlinebefragung bietet gegenüber der handschriftlichen Paper-Pencil-Methode eine Reihe von Vorteilen, insbesondere fällt hier ins Gewicht, dass die Daten automatisch erfasst und nicht von einem Papierfragebogen in ein Softwareprogramm exportiert werden müssen (Schnell et al., 2008). Dies ist zum einen zeiteffizienter, online erhobene Daten können im Anschluss an die Erhebung schneller ausgewertet werden. Außerdem können dadurch Fehler bei der händischen Dateneingabe vermieden werden. Weitere Fehlerquellen bzw. Verzerrungen durch Versuchsleiter- oder Gruppeneffekte können ebenfalls ausgeschlossen werden. Weitere Vorteile bestehen in der tendenziell höheren Akzeptanz von Onlinebefragungen gegenüber Paper-Pencil-Befragungen, da Onlinebefragungen zeitlich und örtlich flexibel beantwortet werden können und eine stärkere Anonymität bieten. Zudem werden Onlinebefragungen von den Befragten als transparenter wahrgenommen, da sie im Gegensatz zu Paper-Pencil-Befragungen besser öffentlich zugänglich sind (Thielsch & Weltzin, 2009).

Kritisiert werden kann bei Onlinebefragungen zuweilen die Stichprobenziehung. Die Grundgesamtheit stellt in vielen Fällen, in denen Onlinebefragungen eingesetzt werden, die „Gesamtheit der Internetnutzer“ (Schnell et al., 2008, S. 379) dar. Die tatsächliche Grundgesamtheit kann bei dieser Art des Vorgehens nicht angegeben werden, die Besucher einer Website stellen keine abgrenzbare, faktisch existierende Population dar (Schnell et al., 2008). Im vorliegenden Fall wurde jedoch durch die gezielte Ansprache der interessierenden Gruppe versucht, diese Problematik weitestgehend zu minimieren. Der Aufruf zur Teil-

[30] https://www.soscisurvey.de/

nahme an der Befragung erfolgte nur unter Personen, die für die Beantwortung des Fragebogens in Frage kamen sowie über Kanäle, mit denen prinzipiell die interessierende Zielgruppe erreicht werden konnte.

Weitere Nachteile von Onlinebefragungen werden zuweilen darin gesehen, dass nicht jede Zielgruppe einer Befragung online gut erreichbar ist (Thielsch & Weltzin, 2009). Dieser Faktor wurde jedoch in der vorliegenden Untersuchung hinreichend berücksichtigt und vorab überprüft: in den zuvor geführten Interviews mit einzelnen Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen wurden die Teilnehmer*innen gefragt, ob sie das Internet nutzen und einen PC besitzen, ob sie ein Smartphone besitzen und welche Funktionen dieses Gerätes sie nutzen. Es zeigte sich, dass nahezu alle Teilnehmer*innen beide Geräte besitzen und es gewohnt waren, das Internet sowohl über einen PC, als auch über das Smartphone für verschiedenste Zwecke zu nutzen. Insbesondere die Smartphonenutzung hat in der Zielgruppe eine hohe Akzeptanz, sodass für den Zugang zur Onlinebefragung nicht nur ein Link für die Verwendung im Browser, sondern auch ein QR-Code generiert wurde, der mittels Smartphone genutzt werden konnte. Somit kann davon ausgegangen werden, dass im Sinne der Erreichbarkeit der Zielgruppe kein Nachteil durch eine online durchgeführte Befragung zu erwarten ist.

## 8.7 Datenschutz und Ethikaspekte im Rahmen der quantitativen Untersuchung

Aufgrund der Anbindung des Dissertationsprojektes an ein BMBF-gefördertes Forschungsvorhaben liegt für das gesamte empirische Vorgehen ein durch die Ethikkommission der Hochschule für Gesundheit Bochum genehmigter Ethikantrag vor (Faller, 2017). Dieser deckt neben den zuvor geführten Einzelinterviews mit Beschäftigten ebenfalls die quantitative Befragung ab. Die Befragung wurde anonym durchgeführt, durch die getätigten Angaben der Befragten lassen sich keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen ziehen. Demografische Angaben, die dies mitunter ermöglichen könnten, wurden derartig abgefragt, dass keine Rückschlüsse möglich sind. So wurde z. B. das Alter der Teilnehmer*innen kategorisiert erfragt, Fragen zum Wohn- oder Arbeitsort wurden nicht gestellt.

## 8.8 Stichprobe und Feldzugang

Der Befragungszeitraum der Onlinebefragung von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen lag zwischen dem 28.09.2021 und dem 11.02.2022. Die für die Untersuchung relevante Grundgesamtheit lässt sich definieren als Personen, die mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in haushaltsnahen Dienstleistungen bei der Minijob-Zentrale gemeldet und in Deutschland wohnhaft sind. Wie eingangs in dieser Arbeit dargestellt, handelt es sich bei der Erbringung haushaltsnaher Dienstleistungen in Privathaushalten grundsätzlich um äußerst heterogene Konstellationen von Erwerbstätigkeit, die Beschäftigung kann haupt- und nebenberuflich, rechtskonform oder nicht rechtskonform, im geringfügigen oder sozialversichungspflichtigen Rahmen ausgeübt, über eine Dienstleistungsagentur oder als Solo-Selbstständige*r angeboten werden. Daher muss hinsichtlich der hier zugrundeliegenden Stichprobe und der späteren Ergebnisinterpretation beachtet werden, dass es sich bei

den befragten Minijobber*innen um einen spezifischen Ausschnitt aus diesem heterogenen Feld handelt.

Die Rekrutierung erfolgte in Kooperation mit der Minijob-Zentrale. Postalisch wurden 5000 Personen, die zu Beginn der Befragung mit einem aktiven Beschäftigungsverhältnis in haushaltsnahen Dienstleistungen bei der Minijob-Zentrale gemeldet waren, angeschrieben. Das Anschreiben[31] enthielt Informationen zum Forschungsprojekt „Gekonnt hanDeln“ und zum Ziel der Befragung. Weitere Bestandteile des Anschreibens waren ein Link sowie ein QR-Code, die beide zum Onlinefragebogen führten sowie die Zusicherung der Freiwilligkeit der Teilnahme und Sicherung der Anonymität im Falle der Partizipation an der Befragung. Jede der 5000 kontaktierten Personen erhielt das Anschreiben in deutscher Sprache, sowie eine türkische und polnische Übersetzung des Textes, da diese beiden Sprachen laut Auskunft der Minijob-Zentrale zu den häufigsten Muttersprachen der dort gemeldeten Beschäftigten zählen, sofern nicht Deutsch die Muttersprache ist. Einen weiteren Aufruf zur Teilnahme an der Befragung veröffentlichte die Minijob-Zentrale in ihrem Newsletter im Januar 2022 sowie auch über ihre Socialmedia-Kanäle, da sich auch nach einigen Wochen der Rücklauf als relativ gering herausstellte. Im Anschluss war ein leichter Anstieg der Fallzahlen bei der Onlinebefragung zu beobachten. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich bei Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen im Kontext von wissenschaftlichen Untersuchungen um eine tendenziell schwer zu erreichende Zielgruppe handelt. Die Haushaltshilfen sind nicht in einen organisationalen Kontext eingebunden, mit der Teilnahme an einer Befragung können sie keine direkten positiven Auswirkungen auf ihre individuelle Arbeitssituation erwarten, weshalb prinzipiell von einer geringen Motivation zur Partizipation an einer wissenschaftlichen Studie ausgegangen werden muss. Als Gegenbeispiel können hier betriebliche Befragungen, bspw. im Rahmen der Ermittlung von Mitarbeiterzufriedenheit oder der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angeführt werden, da diese idealerweise in direkter Verbindung zu einer Optimierung der Arbeitssituation stehen können. Die finale Stichprobe mit einer Größe von n = 229 weist dennoch eine ausreichende Größe für die im Folgenden durchgeführten Berechnungen auf.

## 8.9 Auswertungsmethodik

Die deskriptive und inferenzstatistische Auswertung der Daten erfolgte mittels der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics[32] 27. Vor der eigentlichen Datenanalyse wurde der Rohdatensatz aufbereitet. Die Daten wurden auf Plausibilität geprüft, nicht relevante Variablen, die das Programm „SoSciSurvey“ automatisch ausgibt (z. B. Verweildauer auf jeder einzelnen Seite des Fragebogens), wurden aus dem Datensatz gelöscht. Unvollständige Fragebögen wurden in mehreren Schritten aus dem Datensatz herausgefiltert. Der Fragebogen umfasste neun Seiten, es war eine hohe Abbruchquote zu verzeichnen. Die Abbrecher*innen stiegen zum Großteil bereits auf Seite eins des Fragebogens aus, insgesamt wurde der Fragebogen 476-mal geöffnet. Bereits auf bzw. nach Seite eins ließen sich 123 Abbrüche verzeichnen. Nach jeder weiteren Seite ließen sich weitere Ausfälle in der Größenordnung 7-21 feststellen. Der endgültige Datensatz enthielt 229 Fälle, beibehalten wurden für die weiteren Berechnungen und insbesondere für die inferenzstatistischen Analysen nur

[31] Das Anschreiben befindet sich im Anhang der Arbeit.

[32] https://www.ibm.com/de-de/products/spss-statistics

vollständig ausgefüllte Fragebögen, um grundsätzlich mit derselben Stichprobe zu arbeiten. Um einen Eindruck davon zu erhalten, ob sich die herausgefilterten Fälle hinsichtlich der soziodemografischen Charakteristika signifikant von denen in der finalen Stichprobe unterscheiden, wird in Kapitel 9.1 eine Gegenüberstellung beider Personengruppen vorgenommen.

Nach der Aufbereitung und Bereinigung des Datensatzes wurden aus den Einzelitems Skalen konstruiert, für die dann anschließend zur Überprüfung der internen Konsistenz zunächst Cronbachs Alpha berechnet wurde. Zudem wurde im Rahmen der psychometrischen Überprüfung anhand der korrigierten Item-Skala-Korrelation die Trennschärfe der einzelnen Items überprüft. Zusätzlich wurde anhand von Histogrammen grafisch überprüft, ob sich Boden- oder Deckeneffekte in den erhobenen Daten abzeichnen. Die Ergebnisse der durchgeführten psychometrischen Analysen werden in Kapitel 8.10 dargestellt[33].

Anschließend wurden im Rahmen der Datenanalyse deskriptive Statistiken entsprechend den Skalenniveaus der jeweiligen Items erstellt. Für die nominalskalierten Items aus den Bereichen A), Soziodemografische Angaben und B), Angaben zur aktuellen Tätigkeit, sowie Angaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der aktuellen Tätigkeit, wurden Häufigkeitsverteilungen herangezogen. Für die Skalen aus den Bereichen C) Anforderungen, D) und E) Ressourcen und F) Auswirkungen, wurden das arithmetische Mittel, die Standardabweichung, der Median sowie der minimale und maximale Wert berechnet. Die deskriptiven Auswertungen werden in Kapitel 9.1 und Kapitel 9.2 dargestellt. Zusätzlich wurden zwischen einigen Variablen Korrelationen berechnet, um ein besseres Bild der Zusammenhänge zwischen Soziodemografie, konkreten Tätigkeiten und der Belastungs-/ Beanspruchungs- und Ressourcensituation zu erhalten. Die Ergebnisse finden sich in den Kapiteln 9.2.7 und 9.2.8.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage „Inwieweit können arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen die Erschöpfung und das Arbeitsengagement der Beschäftigten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen erklären?“ und der damit verbundenen Hypothesen wurden anschließend multiple hierarchische Regressionsanalysen durchgeführt (Kapitel 9.3 und 9.4). Mithilfe der multiplen linearen Regression wird der Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable untersucht. Dabei wird der Effekt aller eingesetzten Prädiktoren auf die abhängige Variable untersucht, unter Kontrolle der jeweils anderen Prädiktoren (Keller, 2016). Die Frage nach der Mindestgröße der Stichprobe zur Rechnung einer multiplen Regression wird in der Praxis höchst unterschiedlich beantwortet. Green (1991) berechnete auf Basis der Statistical Power, dass die Stichprobengröße mindestens 104 plus die Anzahl der in die Untersuchung einbezogenen unabhängigen Variablen sein sollte, sofern nicht nur $R^2$, sondern auch die Regressionskoeffizienten interpretiert werden sollen. Die hier vorliegende Stichprobengröße von n = 229 ist demnach ausreichend groß. Bei den im Folgenden durchgeführten Regressionsmodellen handelt es sich um hierarchische Modelle. Diese können dann gewählt werden, wenn die zu verwendenden Variablen bereits feststehen und nicht zunächst aus einer Vielzahl in Frage kommender Variablen einzelne ausgewählt werden müssen. Bei hierarchischen Regressionsmodellen werden aufeinander aufbauende Variablenkombinationen nacheinander gerechnet. Die Reihenfolge der einzelnen Blöcke wird vorab in Bezug auf die interessierenden Hypothesen

[33] Die Histogramme befinden sich im Anhang der Arbeit.

festgelegt (Keller, 2016). Zur Durchführung der linearen multiplen Regression müssen, neben der ausreichend großen Stichprobe, weitere Bedingungen erfüllt werden, diese werden teilweise vor, teilweise nach der Rechnung des Modells geprüft. Bei diesen Bedingungen handelt es sich zum einen um einen linearen Zusammenhang zwischen den metrischen Faktoren und der unabhängigen Variablen (Keller, 2016), dieser kann anhand einer Scatterplot-Matrix überprüft werden. Die Verteilungen sollten tendenziell homogen sein und keine Kurvenstruktur oder S-Form aufweisen. In den Verteilungen sollte kein nicht-linearer Zusammenhang erkennbar sein (Backhaus, 2016). Eine Möglichkeit, die Normalverteilung der Residuen zu überprüfen, bietet die Erstellung eines p-p-Plots (Probability-Probability-Plot) (Pfeifer & Schuchmann, 2018, S. 163). Alle Beobachtungen sollten nahe an der Winkelhalbierenden liegen, womit davon ausgegangen werden kann, dass eine Normalverteilung vorliegt. Nach der Rechnung des eigentlichen Regressionsmodells wird zudem die Homoskedastizität der Residuen anhand eines Streudiagramms überprüft (Keller, 2016). Ferner muss eine Multikollinearität zwischen den einzelnen unabhängigen Variablen ausgeschlossen werden (Keller, 2016), dies kann ebenfalls nach der Rechnung des eigentlichen Modells anhand der Toleranzwerte überprüft werden. Ausgeschlossen werden muss ebenfalls die Autokorrelation der Residuen, geprüft wird dies über den Durbin-Watson-Test. Liegt dieser Wert etwa bei 2, kann davon ausgegangen werden, dass keine Autokorrelation vorliegt (Pfeifer & Schuchmann, 2018, S. 167). Eine weitere Voraussetzung für die Regression ist erfüllt, wenn keine extremen Ausreißer vorliegen. Dies wurde für die im Folgenden gerechneten Regressionsmodelle anhand von Cooks Distance geprüft. Cooks Distance sollte auf keinen Fall den Wert 1 oder annähernd 1 betragen (Field, 2018). Die beschriebenen Modellvoraussetzungen wurden für alle gerechneten Modelle geprüft und waren stets erfüllt. Einige der hierbei interessierenden Werte werden im Ergebnisteil berichtet, weitere Tabellen und Grafiken zur Veranschaulichung der Überprüfung der Modellvoraussetzungen finden sich im Anhang dieser Arbeit.

## 8.10 Psychometrie

Tab. 10 zeigt die Ergebnisse für Cronbachs Alpha auf Basis der erhobenen Daten für die vorliegende Studie und stellt zum Vergleich auch die Werte für Cronbachs Alpha aus den jeweiligen Originalstudien dar.

***Tab. 10: Reliabilitätsanalyse für die im Fragebogen eingesetzten Skalen***

| | | **Cronbachs Alpha** | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| **Skala** | **Items** | **Original-quelle** | **Durchgeführte Studie** |
| Quantitative Anforderungen | B1: 1-5 (COPSOQ) | .81[(2)] | .84 |
| Emotionale Anforderungen | B1: 6-7 (COPSOQ) | .74[(2)] | .92 |
| Emotionen verbergen | B1: 8-9 (COPSOQ) | .80[(2)] | .89 |
| Rollenkonflikte | B6: 6-8 (COPSOQ) | .82[(2)] | .87 |
| Interpersonelle Konflikte | 1-4 (ICAWS) | .74[(3)] | .75 |
| Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit | 3 eigene Items | - | .39 |
| Einfluss auf die Arbeit | B3: 1-3 (COPSOQ) | .75[(2)] | .88 |
| Entscheidungsspielraum | B3: 4-5 (COPSOQ) | .53[(2)] | .64 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | B4: 1, B5: 1-2 (COPSOQ) | .78[(2)] | .77 |
| Bedeutung der Arbeit | B5: 3-4 (COPSOQ), 2 eigene Items ergänzt | [(1)] | .77 |
| Vorhersehbarkeit der Arbeit | B6: 1-2 (COPSOQ), 1 eigenes Item ergänzt | [(1)] | .83 |
| Rollenklarheit | B6: 3-5 (COPSOQ) | .81[(2)] | .79 |
| Aktive Stressbewältigung | aktiv1-aktiv4 (SCI) | .74[(4)] | .86 |
| Personal Burnout | B24: 1-6 (COPSOQ) | .87[(5)] | .93 |
| Psychosomatische Beschwerden | 1-20 (Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext) | .70 - .93[(6)] | .93 |
| Arbeitsengagement | B14: 1-3 (COPSOQ) | .86[(2)] | .88 |

*[(1)]aufgrund der Modifizierung der Skala in der vorliegenden Untersuchung liegt kein Vergleichswert vor*

*[(2)]Lincke et al., 2021*

*[(3)]Spector & Jex, 1998*

*[(4)]Satow, 2021, S. 14*

*[(5)]Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005, S. 200*

*[(6)]Mohr & Müller, 2014*

Ziel bei der Messung der internen Konsistenz ist es, anzugeben, in welchem Umfang die Vielzahl eingesetzter Items dasselbe Konstrukt misst. Cronbachs Alpha kann Werte zwischen null und eins annehmen. Je mehr Items ein Konstrukt umfasst, desto höher fällt in der Regel der Alpha-Wert aus (Schnell et al., 2008, S. 152 f.). Insgesamt weisen hier fast alle Skalen gute bis sehr gute Werte für Cronbachs Alpha auf. Bis auf zwei Skalen, die mit

.39 (Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit) bzw. .64 (Entscheidungsspielraum) einen inakzeptablen Wert aufweisen, liegen die Werte zwischen .75 und .93. Geht man vom weit verbreiteten Grenzwert von Cronbachs Alpha >0.7 aus (Nübling et al., 2005), so können diese Skalen beibehalten werden. Durch die Selektion einzelner Items konnten keine nennenswerten Verbesserungen der internen Konsistenz erzielt werden. Wie die Tab.10 zeigt, konnten im Allgemeinen die Cronbachs Alpha Werte aus den Originalquellen repliziert, zum Teil sogar verbessert werden. Die Skala „Bedeutung der Arbeit" wurde in der durchgeführten Studie um zwei weitere Items ergänzt: „Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von der Gesellschaft geschätzt und anerkannt wird?" und „Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von Ihrem privaten Umfeld geschätzt und anerkannt wird?" wurden als weitere Fragen der bereits bestehenden Skala hinzugefügt. In Anbetracht der Erkenntnis aus der qualitativen Studie, dass gerade die fehlende gesellschaftliche Anerkennung für die ausgeübte Tätigkeit als Haushaltshilfe von einigen Interviewpartner*innen als belastend wahrgenommen wird, sollte dieser Sachverhalt Eingang in die quantitative Untersuchung finden. Die so erweiterte Originalskala weist mit .77 ebenfalls einen guten Cronbachs Alpha Wert auf. Die Skala „Vorhersehbarkeit der Arbeit" wurde ebenfalls um ein weiteres Item ergänzt: „Erhalten Sie eine Rückmeldung, ob man mit Ihrer Arbeit zufrieden ist?". Inklusive dieses neuen Items weist die Skala einen guten Cronbachs Alpha Wert von .83 auf. Da die neu konstruierte Skala „Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit" wie bereits erwähnt mit .37 einen schlechten Wert aufweist, wird sie nicht in die späteren inferenzstatistischen Analysen miteinbezogen, die einzelnen Items werden jedoch deskriptiv ausgewertet. Aufgrund der Erkenntnisse aus der qualitativen Studie, die nahelegen, dass insbesondere distanzloses Verhalten seitens Auftraggeber*innen eine Erfahrung darstellt, die einige Haushaltshilfen bereits gemacht haben, sollte dies als Belastungsquelle in der quantitativen Untersuchung nicht außen vor gelassen werden. Der Cronbachs Alpha Wert für die Skala „Entscheidungsspielraum" liegt bei .64, der Wert aus der Originalstudie ist mit .53 ebenfalls nicht akzeptabel. Da auch mit den hier erhobenen Daten kein zufriedenstellender Wert erreicht werden konnte, werden die Items dieser Skala ebenfalls deskriptiv ausgewertet, jedoch nicht in die späteren inferenzstatistischen Analysen miteinbezogen.

Die korrigierte Item-Skala-Korrelation zur Ermittlung der Trennschärfe der einzelnen Items sollte idealerweise Werte zwischen .4 und .7 aufweisen (Kelava & Moosbrugger, 2020). Damit zeigen alle Skalen aus den Bereichen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen, welche zufriedenstellende Cronbachs Alpha Werte aufweisen, gleichzeitig eine gute Item-Trennschärfe (Tab. 11). Berechnet wird die Trennschärfe über die Korrelation eines Items mit dem Skalensummenwert (Rost, 2006), das Ergebnis kann Werte von -1 bis 1 annehmen. Idealerweise sollten die Items Personen mit höheren Merkmalsausprägungen von Personen mit niedrigeren Merkmalsausprägungen möglichst eindeutig unterscheiden. Liegt die Trennschärfe in einem Bereich von .4 bis .7, gilt sie als „gute" Trennschärfe (Kelava & Moosbrugger, 2020).

***Tab. 11: Korrigierte Item-Skala-Korrelation ($r_{it, corr}$) der Einzelitems der Skalen aus den Bereichen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen***

| Skala und dazugehörige Items | $r_{it, corr}$ |
|---|---|
| **Quantitative Anforderungen** | |
| PS02_01[34]: Müssen Sie sehr schnell arbeiten? | .733 |
| PS02_02: Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo? | .683 |
| PS02_03: Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu bearbeiten? | .699 |
| PS02_04: Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand? | .638 |
| PS02_05: Müssen Sie Überstunden machen? | .506 |
| **Emotionale Anforderungen** | |
| PS03_01: Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen auseinanderzusetzen? | .844 |
| PS03_02: Ist Ihre Arbeit emotional fordernd? | .844 |
| **Emotionen verbergen** | |
| PS04_01: Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? | .808 |
| PS04_02: Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurückzuhalten? | .808 |
| **Rollenkonflikte** | |
| PS10_01: Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt? | .722 |
| PS10_02: Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf eine andere Weise getan werden sollten? | .812 |
| PS10_03: Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen? | .727 |
| **Interpersonelle Konflikte** | |
| PS11_01: Wie oft geraten Sie am Arbeitsplatz mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber*in in Streitereien? | .504 |
| PS11_02: Wie oft werden Sie am Arbeitsplatz von Ihrem/Ihrer Arbeitgeber*in angeschrien? | .496 |
| PS11_03: Wie oft ist Ihr / Ihre Arbeitgeber*in am Arbeitsplatz zu Ihnen unhöflich? | .655 |
| PS11_04: Wie oft verübt Ihr / Ihre Arbeitgeber*in am Arbeitsplatz Ihnen gegenüber bösartige Dinge? | .629 |
| **Einfluss auf die Arbeit** | |
| PS05_01: Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen? | .765 |
| PS05_02: Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird? | .791 |
| PS05_03: Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun? | .733 |
| **Entwicklungsmöglichkeiten** | |
| PS06_01: Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich? | .671 |
| PS06_02: Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen? | .662 |
| PS06_03: Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden? | .508 |
| **Bedeutung der Arbeit** | |
| PS07_01: Ist Ihre Arbeit sinnvoll? | .575 |
| PS07_02: Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist? | .589 |
| PS07_03: Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von der Gesellschaft geschätzt und anerkannt wird? | .560 |
| PS07_04: Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von Ihrem privaten Umfeld geschätzt und anerkannt wird? | .588 |
| **Vorhersehbarkeit der Arbeit** | |

[34] Die Bezeichnungen der Einzelitems ergeben sich aus der Bezeichnung der Items im Onlinesystem „SoSci-Survey“, diese Variablenübersicht befindet sich im Anhang der Arbeit.

| | |
|---|---|
| PS08_01: Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z. B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft? | .713 |
| PS08_02: Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? | .747 |
| PS08_03: Erhalten Sie eine Rückmeldung, ob man mit Ihrer Arbeit zufrieden ist? | .613 |
| **Rollenklarheit** | |
| PS09_01: Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit? | .523 |
| PS09_02: Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen? | .675 |
| PS09_03: Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird? | .727 |
| **Aktive Stressbewältigung** | |
| RE03_01: Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht. | .692 |
| RE03_02: Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann. | .702 |
| RE03_03: Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden. | .813 |
| RE03_04: Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen. | .598 |
| **Personal Burnout** | |
| OP02_01: Wie häufig fühlen Sie sich müde? | .766 |
| OP02_02: Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft? | .821 |
| OP02_03: Wie häufig sind Sie emotional erschöpft? | .727 |
| OP02_04: Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"? | .845 |
| OP02_05: Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt? | .861 |
| OP02_06: Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig? | .803 |
| **Psychosomatische Beschwerden** | |
| OP07_01: Ermüden Sie schnell? | .663 |
| OP07_02: Haben Sie Kopfschmerzen? | .531 |
| OP07_03: Spüren Sie es am ganzen Körper, wenn Sie sich über etwas aufregen? | .627 |
| OP07_04: Spüren Sie bei geringer Anstrengung Herzklopfen? | .625 |
| OP07_05: Bekommen Sie bei geringer körperlicher Anstrengung Atemnot? | .515 |
| OP07_06: Haben Sie einen empfindlichen Magen? | .610 |
| OP07_07: Haben Sie ein Völlegefühl? | .597 |
| OP07_08: Verspüren Sie Schwindelgefühle? | .665 |
| OP07_09: Haben Sie Rückenschmerzen? | .642 |
| OP07_10: Sind Sie nervös? | .621 |
| OP07_11: Haben sie plötzliche Schweißausbrüche? | .523 |
| OP07_12: Haben Sie Schmerzen in der Herzgegend? | .554 |
| OP07_13: Haben Sie Nackenschmerzen? | .657 |
| OP07_14: Haben Sie Schulterschmerzen? | .623 |
| OP07_15: Spüren Sie, dass Ihr ganzer Körper verkrampft ist? | .640 |
| OP07_16: Haben Sie Sodbrennen? | .424 |
| OP07_17: Haben Sie Konzentrationsstörungen? | .699 |
| OP07_18: Haben Sie Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)? | .677 |
| OP07_19: Ist Ihnen übel? | .632 |
| OP07_20: Fühlen Sie sich den Tag über müde und zerschlagen? | .757 |
| **Arbeitsengagement** | |
| OP06_01: Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie. | .691 |
| OP06_02: Ich bin von meiner Arbeit begeistert. | .836 |
| OP06_03: Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf. | .819 |

Anhand von Histogrammen[35] wurde abschließend grafisch überprüft, ob sich Boden- oder Deckeneffekte in den eingesetzten Skalen, welche nach Berechnung von Cronbachs Alpha und Trennschärfe gute Werte erzielten, abzeichnen. Idealerweise sollte ein Test bzw. eine Skala auch Unterschiede zwischen Personen in den Extrembereichen, also bei Personen mit sehr hohen bzw. sehr niedrigen Ausprägungen, ermitteln. Erzielen viele Personen die höchsten bzw. niedrigsten Werte, ist dies ein Hinweis darauf, dass der Test bzw. die Skala nicht ausreichend gut differenziert (Stangl, 2022). Nübling et al. (2005) erläutern die Bedeutung von Boden- und Deckeneffekten:

> *„Das Auftreten solcher Effekte kann z.B. bedeuten, dass die Frage ungünstig gestellt wurde, dass die Antwortkategorien nicht das ganze mögliche Spektrum abbilden oder ungünstig zusammengefasst sind, aber auch, dass die Meinungsverteilung in der befragten Population eben extrem schief ist." (Nübling et al., 2005, S. 24)*

Die Skalen „Quantitative Anforderungen", „Emotionale Anforderungen", „Emotionen verbergen" und „Rollenkonflikte", sowie die Skala „Interpersonelle Konflikte", wiesen eindeutige Häufungen bei Werten im sehr niedrigen Bereich auf. Tendenziell ist demnach zu vermuten, dass die eingesetzten Skalen im Bereich der Anforderungen nicht ausreichend stark bei Personen, die sich niedrigen Anforderungen ausgesetzt sehen, differenzieren. Die weiteren eingesetzten Skalen aus den Bereichen Ressourcen und Auswirkungen zeigten sich annähernd normalverteilt oder wiesen zumindest keine extremen Häufungen bei der jeweils niedrigsten bzw. höchsten Ausprägung einer Skala auf. Trotz der bei einzelnen Skalen vorliegenden Bodeneffekte wurden diese aus forschungspraktischen Gründen beibehalten. Unter den der Studie zugrundeliegenden Rahmenbedingungen wären eine Anpassung des Erhebungsinstrumentes und eine erneute Erhebung aus Zeit- und Kostengründen nicht realisierbar gewesen. Aufgrund des dennoch erhoffen Erkenntnisgewinns wurden alle Skalen, die eine gute interne Konsistenz und Itemtrennschärfe aufwiesen, in die weiteren Berechnungen mit einbezogen.

[35] Die Histogramme befinden sich im Anhang der Arbeit.

Das auf Basis theoretischer Vorüberlegungen entwickelte, angepasste Forschungsmodell, wurde auf Basis der dargelegten Berechnungen nochmals modifiziert. Es enthält dann ausschließlich die mit einer guten internen Konsistenz und ausreichender Itemtrennschärfe belegten Skalen bzw. Einflussfaktoren (Abb. 11).

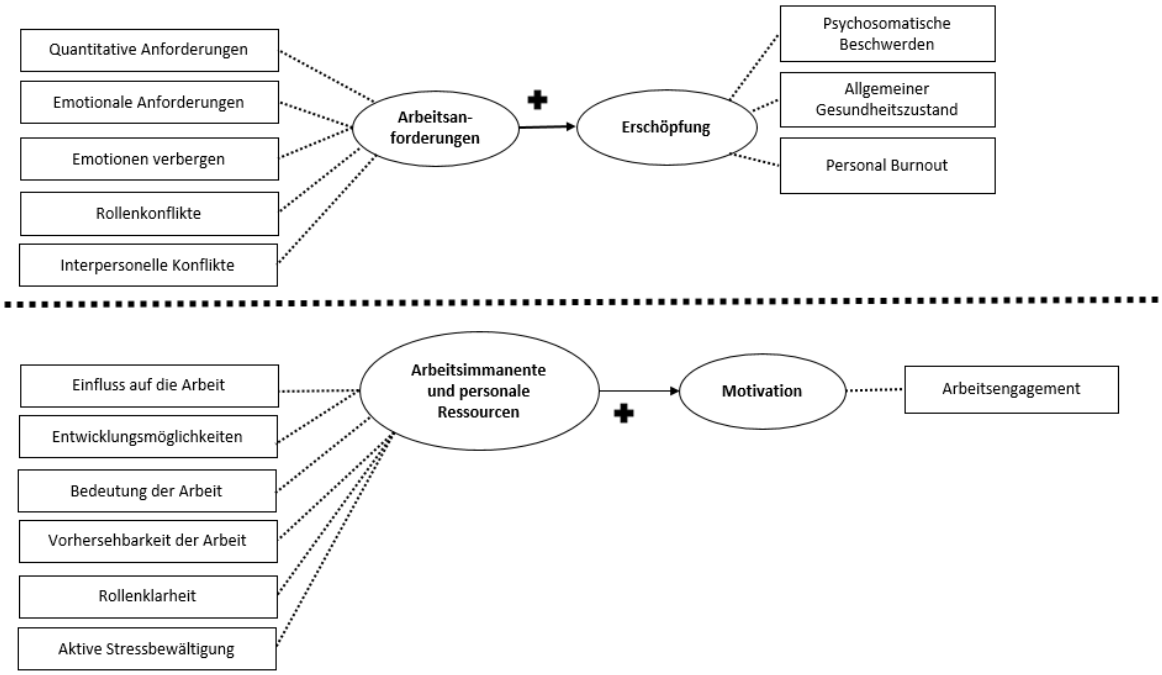


***Abb. 11: Darstellung der forschungsleitenden Annahmen nach Durchführung der Reliabilitätsanalyse***

*Erläuterung: Rechteckige Kästen zeigen die Indikatoren für die jeweiligen Faktoren in den Ovalen*

# 9 Ergebnisse der quantitativen Untersuchung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung dargestellt. Zunächst werden die soziodemografischen Merkmale der Stichprobe erläutert. Zusätzlich werden die sozidemografischen Daten der vorab herausgefilterten Fälle mit vielen fehlenden Werten ausgewertet, um in einer Gegenüberstellung mögliche Unterschiede zur final verwendeten Stichprobe (n=229) zu identifizieren. Ferner werden die deskriptiven Statistiken hinsichtlich der Angaben zur aktuellen Tätigkeit und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie der Skalen zu Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen vorgestellt. Zudem werden Korrelationen zwischen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen, sowie dem Alter der Befragten und ferner zwischen einzelnen Tätigkeiten und Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen berechnet, um ein besseres Bild der Zusammenhänge zu erhalten. Im Anschluss werden die Ergebnisse der durchgeführten multiplen linearen Regressionsanalysen hinsichtlich der vorab formulierten Hypothesen dargelegt.

## 9.1 Soziodemografie – Stichprobenbeschreibung

In die folgenden Analysen gingen 229 Fälle ein, sofern dies nicht anders ausgewiesen wird. Die Grundgesamtheit bilden die in Deutschland beschäftigten Personen in haushaltsnahen Dienstleistungen, die mit ihrer Beschäftigung bei der dafür zuständigen Minijob-Zentrale gemeldet sind. Damit unterscheidet sich die hier befragte Gruppe von den Teilnehmer*innen der Interviewstudie, welche zu einem großen Teil auch aus nicht rechtskonform Beschäftigten bestand.

Tab. 12 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der im Fragebogen erfassten soziodemografischen Merkmale Geschlecht und Alter der befragten Personen in Prozent, sowie in absoluten Zahlen. Außerdem werden die durch die Minijob-Zentrale im Rahmen der Anmeldung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in Privathaushalten erfassten Daten hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Alter in Prozent zum Vergleich dargestellt.

***Tab. 12: Häufigkeitsverteilungen soziodemografischer Merkmale Geschlecht und Alter (n=229)***

| | Eigene Stichprobe | | Daten der Minijob-Zentrale* |
|---|---|---|---|
| **Geschlecht** | **n** | **%** | **%** |
| Männlich | 13 | 5,7 | 10,2 |
| Weiblich | 216 | 94,3 | 89,8 |
| **Alter** | | | |
| Unter 20 | 1 | 0,4 | 0,73 |
| 20 bis unter 25 | 4 | 1,7 | 2,36 |
| 25 bis unter 30 | 6 | 2,6 | 3,10 |
| 30 bis unter 35 | 8 | 3,5 | 4,60 |
| 35 bis unter 40 | 10 | 4,4 | 6,76 |
| 40 bis unter 45 | 23 | 10 | 9,30 |
| 45 bis unter 50 | 18 | 7,9 | 11,14 |
| 50 bis unter 55 | 42 | 18,3 | 14,25 |
| 55 bis unter 60 | 63 | 27,5 | 16,58 |
| 60 bis unter 65 | 36 | 15,7 | 14,46 |
| 65 und älter | 18 | 7,9 | 16,72 |

**Quelle: Knappschaft-Bahn-See, 2021a; n=284.282; eigene Berechnungen*

Die Geschlechterverteilung in der Stichprobe zeigt ein ähnliches Bild, wie es bereits im Rahmen der Interviewstudie zu sehen war: über 90 % (n=216) der Befragten sind weiblich. Daten der Minijob-Zentrale zufolge waren im ersten Quartal 2021 89,8 % der in haushaltsnahen Dienstleistungen Beschäftigten weiblich (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Die im Rahmen der vorliegenden Studie erhobenen Daten liegen demnach nah an der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit aller gemeldeten geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten.

Tab. 12 zeigt hinsichtlich der Altersverteilung, dass die 55 bis unter 60-Jährigen mit 27,5 % (n=63) die größte Gruppe im Rahmen der Stichprobe bilden. Ca. 30 % der Befragten sind unter 50 Jahren alt, ca. 70 % sind über 50 Jahre alt. Knapp 8 % der Befragten (n=18) geben an, 65 Jahre und älter zu sein. Das Alter der Befragten wurde im Fragebogen in 5-Jahres-Schritten erfasst, um die Ergebnisse an dieser Stelle mit den Daten aus den Quartalsberichten der Minijob-Zentrale zu vergleichen. Die in der Stichprobe identifizierten Werte zeigen, dass die Altersstruktur der Stichprobe relativ nah an der Altersstruktur der Grundgesamtheit liegt, für die die Minijob-Zentrale (Knappschaft-Bahn-See, 2021a) ebenfalls eine mit dem Alter der Beschäftigten tendenziell ansteigende Gruppengröße angibt. Eine deutlichere Abweichung zeigt sich hier allerdings bei den über 65-Jährigen: Der Anteil dieser Personengruppe ist in der hier vorliegenden Stichprobe deutlich kleiner als in den Daten, welche der Minijob-Zentrale durch ihre Datenerfassung der angemeldeten Haushaltshilfen vorliegen. Dieser Effekt ist möglicherweise auf die vorgenommene, freiwillige Online-Erhebung zurückzuführen, denkbar ist, dass ältere Personen tendenziell seltener bereit oder in der Lage sind, an einer solchen Befragung teilzunehmen.

Ihren Familienstand (Abb. 12) geben die meisten Befragten als „mit Partner*in im Haushalt zusammen“ an (64,2 %, n=147) an, eine ebenfalls große Gruppe gibt an „mit Kind(ern) im Haushalts zusammen“ zu leben (31,9 %, n=73). Ein kleiner Teil (4,8 %, n=11) lebt mit pflegebedürftigen Angehörigen zusammen, ein nicht geringer Teil (23,1 %, n=53) lebt alleine

im Haushalt. Somit zeigt sich, ähnlich wie bereits in der durchgeführten qualitativen Studie, ein eher heterogenes Bild der Lebenssituationen.

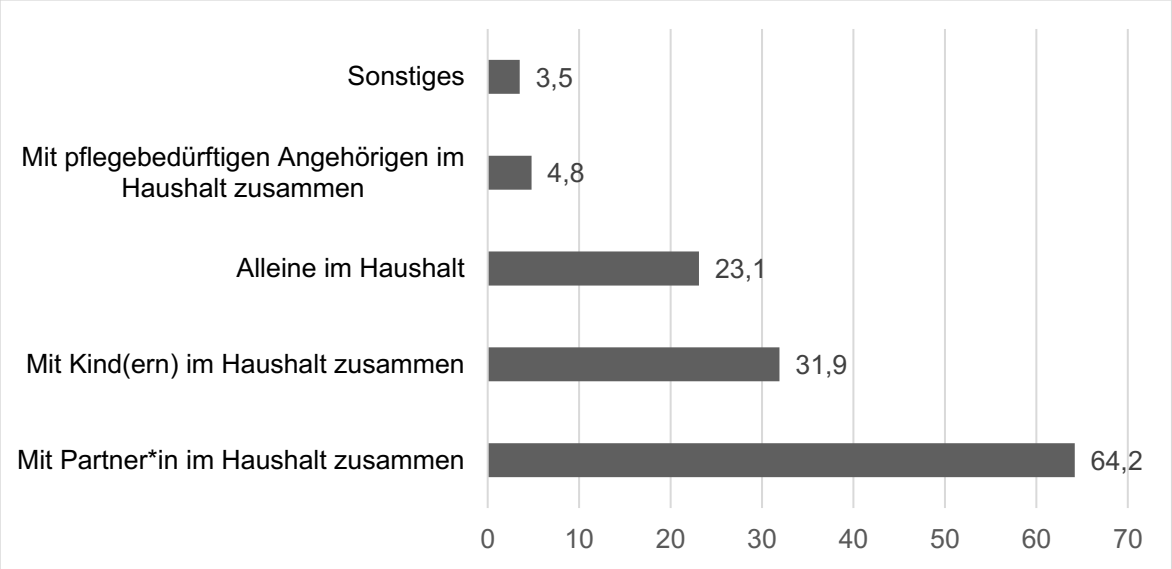


***Abb. 12: Familienstand der Befragten (Mehrfachnennungen möglich), n=229, Angaben in Prozent***

Hinsichtlich der schulischen Bildung (Abb. 13) gibt ein großer Teil der Befragten (29,7 %, n=68) an, einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss zu besitzen, die Mehrheit (41,9 %, 96) verfügt über einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife, Fachschulreife oder einen Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse. Ganze 15,3 % (n=35) geben außerdem an, das Abitur bzw. die Hochschulreife erlangt zu haben.

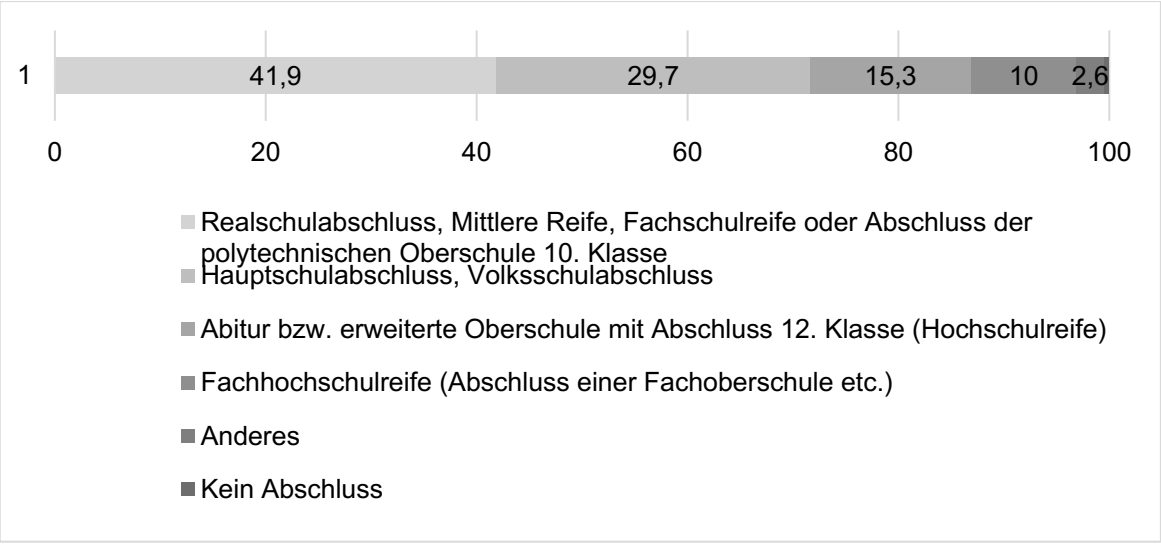


***Abb. 13: Schulbildung der Befragten, n=229, Angaben in Prozent***

Abb. 14 zeigt die Angaben der Befragten zu ihrer Berufsbildung. Die große Mehrheit der Befragten hat eine Lehre bzw. Berufsausbildung absolviert (72,1 %, n=165). Daneben hat

ein nicht zu vernachlässigender Teil einen Hochschulabschluss in Form von Bachelor, Master, Diplom oder Magister erlangt (11,8 %, n=27). Ein ebenfalls nicht geringer Anteil der Befragten (12,2 %, n=28) gibt an, über keinen berufsqualifizierenden Abschluss zu verfügen.

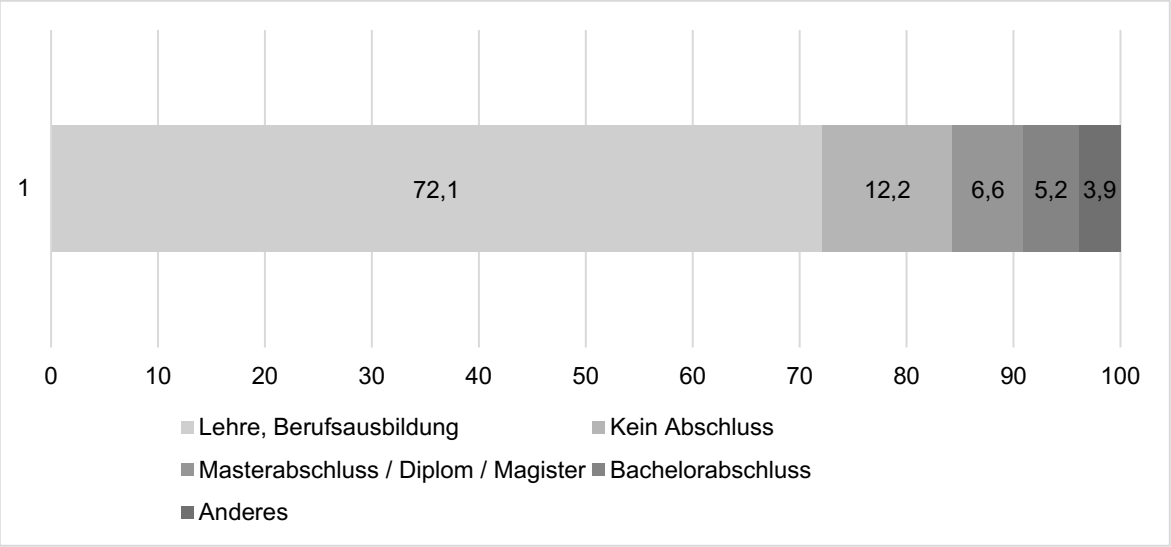


***Abb. 14: Berufsbildung der Befragten, n=229, Angaben in Prozent***

Von 35 Personen (15,3 %), die angaben, dass Deutschland nicht ihr Herkunftsland ist (Tab. 13) haben 27 Personen weitere Angaben zu ihrem Herkunftsland gemacht. Die große Mehrheit dieser Personen gibt Polen als Herkunftsland an. Weitere Herkunftsländer sind in der Stichprobe jeweils nur mit einer bis zwei Personen vertreten. Bezogen auf die von der Minijob-Zentrale bei der Anmeldung von Haushaltshilfen erfassten Daten, nach denen 25 % der rechtskonform Beschäftigten eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit angaben (Knappschaft-Bahn-See, 2021a), fällt der Anteil dieser Personen in der zugrundeliegenden Stichprobe geringer aus. Über das Zustandekommen dieser Differenz kann nur spekuliert werden, denkbar ist, dass Personen aus anderen Herkunftsländern aufgrund unzureichender sprachlicher Kompetenzen möglicherweise seltener bereit bzw. in der Lage waren, an der Befragung teilzunehmen. Unter den ausgewerteten 229 Fällen befinden sich sechs Personen, die den Fragebogen in polnischer Sprache ausgewählt haben, eine Person in türkischer Sprache.

***Tab. 13: Herkunft der Befragten und Häufigkeitsverteilung andere Herkunftsländer als Deutschland***

| **Geburtsland Deutschland** | **Ja** | **Nein** |
|---|---|---|
| | n = 194 (84,7 %) | n = 35 (15,3 %) |
| **Herkunftsland** | **n** | |
| • Bosnien<br>• Frankreich<br>• Griechenland<br>• Italien<br>• Kirgisistan<br>• Kosovo<br>• Thailand<br>• Türkei | Jeweils 1 Person | |
| • Österreich<br>• Russland | Jeweils 2 Personen | |
| • Polen | 15 Personen | |

Um zu identifizieren, ob sich die final verwendete Stichprobe hinsichtlich soziodemografischer Charakteristika signifikant von der Gruppe der Personen, welche aufgrund unvollständiger Fragebögen herausgefiltert wurde, unterscheidet, wurden die final verwendete Stichprobe (n=229) und die Gruppe der Abbrecher*innen hinsichtlich soziodemografischer Angaben gegenübergestellt. Betrachtet wurden dabei die Merkmale Geschlecht, Alter, schulische und berufliche Bildung, sowie Herkunft. Tab. 14 zeigt die jeweiligen Werte für die finale Stichprobe und die Vergleichsstichprobe der nicht ausgewählten Fälle in Prozent.

***Tab. 14: Vergleich soziodemografischer Charakteristika in der finalen Stichprobe und in der Vergleichsstichprobe (nicht ausgewählte Fälle)***

| | **Finale Stichprobe** | **Nicht ausgewählte Fälle** |
|---|---|---|
| **Geschlecht** | **%** | **%** |
| Männlich | 5,7 | 13,2 |
| Weiblich | 94,3 | 86,8 |
| **Alter** | | |
| Unter 20 | 0,4 | 0,0 |
| 20 bis unter 25 | 1,7 | 2,1 |
| 25 bis unter 30 | 2,6 | 3,7 |
| 30 bis unter 35 | 3,5 | 7,4 |
| 35 bis unter 40 | 4,4 | 6,3 |
| 40 bis unter 45 | 10 | 9,0 |
| 45 bis unter 50 | 7,9 | 11,1 |
| 50 bis unter 55 | 18,3 | 18,0 |
| 55 bis unter 60 | 27,5 | 12,7 |
| 60 bis unter 65 | 15,7 | 18,0 |
| 65 und älter | 7,9 | 11,6 |
| **Schulbildung** | | |
| Kein Abschluss | 0,4 | 4,8 |
| Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss | 29,7 | 25,4 |
| Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachschulreife oder Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse | 41,9 | 33,3 |
| Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.) | 10 | 15,3 |
| Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife) | 15,3 | 19,0 |
| Anderes | 2,6 | 2,1 |
| **Berufsbildung** | | |
| Kein Abschluss | 12,2 | 18,1 |
| Lehre, Berufsausbildung | 72,1 | 59,6 |
| Bachelorabschluss | 5,2 | 4,8 |
| Masterabschluss / Diplom / Magister | 6,6 | 9,0 |
| Anderes | 3,9 | 8,5 |
| **Geburtsland Deutschland** | | |
| Ja | 84,7 | 73,5 |
| Nein | 15,3 | 26,5 |

Es wird ersichtlich, dass der Anteil männlicher Teilnehmender in der finalen Stichprobe tendenziell geringer ausfällt (5,7 %), als in der Vergleichsstichprobe (13,2 %). Der durchgeführte Chi-Quadrat-Test zeigt, dass der Unterschied signifikant ist ($p$ =.008). Insgesamt ist der Anteil männlicher Teilnehmender in absoluten Zahlen (n=13 in der finalen Stichprobe) allerdings so gering, dass die Aussagekraft eines Gruppenvergleichs hier sehr begrenzt ist und nur unter Vorbehalt betrachtet werden kann. Hinsichtlich der Altersverteilung in beiden Stichproben zeigen sich nur geringfügige Differenzen. Eine leichte Differenz liegt in der Altersgruppe der 55 bis unter 60-jährigen Personen vor, in der finalen Stichprobe liegt der Anteil der Teilnehmenden aus dieser Altersgruppe bei 27,5 %, in der Vergleichsstichprobe

bei 12,7 %. Der durchgeführte Mann-Whitney-Test zeigt keinen signifikanten Unterschied zwischen beiden Stichproben hinsichtlich der Altersverteilung. In Bezug auf schulische und berufliche Bildung sind ebenfalls nur marginale Unterschiede festzustellen. Hinsichtlich der Schulbildung der beiden Stichproben zeigt sich prozentual die größte Abweichung im Bereich Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachschulreife oder Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse. Diesen Abschluss haben in der finalen Stichprobe 41,9 % der Befragten, in der Vergleichsstichprobe 33,3 % erworben. In Bezug auf die berufliche Bildung zeigen sich ebenfalls keine starken Abweichungen beim Blick auf die prozentuale Verteilung, die größte Differenz ergibt sich hier bei den Personen, die eine Lehre oder Berufsausbildung abgeschlossen haben. In der finalen Stichprobe sind dies 72,1 %, in der Vergleichsstichprobe 59,6 %. Der durchgeführte Mann-Whitney-Test zeigt keinen signifikanten Unterschied zwischen beiden Stichproben hinsichtlich der schulischen und beruflichen Bildung. Hinsichtlich der Herkunft der Befragten zeigt sich, dass im finalen Datensatz mehr Personen vertreten sind, deren Geburtsland Deutschland ist (84,7 %), als in der Vergleichsstichprobe (73,5 %). Der durchgeführte Chi-Quadrat-Test zeigt einen signifikanten Unterschied ($p$ =.0005). Tendenziell lässt sich dieser Unterschied durch potenzielle Sprachbarrieren erklären. Naheliegend, wenn auch nicht abschließend verifizierbar, ist, dass Personen, die aufgrund ihrer Herkunft sprachliche Schwierigkeiten mit dem Fragebogen hatten, ihn dementsprechend nicht vollständig ausgefüllt haben.

## 9.2 Deskriptive Auswertungen

Im Folgenden werden zunächst die deskriptiven Statistiken hinsichtlich der Angaben zur aktuellen Tätigkeit und damit verbundenen, arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses, sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Form von Häufigkeitsauswertungen vorgestellt. Darauf folgt die deskriptive Auswertung der eingesetzten Skalen zu Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen. Dargestellt werden jeweils das arithmetische Mittel (*M*), der minimale und maximale Wert (*Min / Max*), der Median (*Mdn*) sowie die Standardabweichung (*SD*). Für jede Skala wird außerdem die Antwortskalierung angegeben, um die Ergebnisse bewerten zu können. In einigen Fällen lassen sich an den deskriptiven Auswertungsergebnissen Schnittstellen zur vorausgehenden qualitativen Interviewstudie identifizieren. Teilweise wird in Anbetracht der quantitativen Datenauswertung deutlich, dass mithilfe der Interviewstudie einige „typische“ Merkmale der Beschäftigung in Privathaushalten aufdeckt werden konnten. Aufgrund der unterschiedlichen Methodik der beiden Teile der empirischen Untersuchung muss jedoch hervorgehoben werden, dass ein direkter Vergleich in einigen Aspekten nicht möglich ist, zumal auch die Zusammensetzung der beiden zugrundeliegenden Stichproben sich insbesondere hinsichtlich des Faktors der Rechtskonformität der Beschäftigung unterscheidet. In Kapitel 10 werden die identifizierten Schnittstellen diskutiert.

### 9.2.1 Angaben zur aktuellen Tätigkeit

Vor der Beantwortung der Fragen zur aktuellen Tätigkeit wurden die Teilnehmer*innen gebeten, ihre Antworten auf das Beschäftigungsverhältnis zu beziehen, in welchem sie die meisten Arbeitsstunden leisten, sofern sie zum Zeitpunkt der Erhebung in mehreren Haushalten tätig waren. Tab. 15 zeigt die prozentuale Verteilung der Antworten (n= 229) sowie

die absoluten Häufigkeiten der jeweiligen Antworten bezüglich der Fragen zur aktuellen Tätigkeit.

***Tab. 15: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zur aktuellen Tätigkeit***

| **Beziehung zu Auftraggeber*in*** | **n** | **%** |
|---|---|---|
| Rein berufliches Verhältnis | 178 | 77,7 |
| befreundet | 39 | 17,0 |
| verwandt | 12 | 5,2 |
| **Zugang zur Beschäftigung*** | | |
| Freunde / Bekannte | 76 | 33,2 |
| Stellenanzeige | 62 | 27,1 |
| Empfehlung von Dritten | 50 | 21,8 |
| Sonstiges | 41 | 17,9 |
| **Dauer des Arbeitsverhältnisses seit Beginn*** | | |
| Mehr als 2 Jahre | 162 | 70,7 |
| 1-2 Jahre | 45 | 19,7 |
| Weniger als 1 Jahr | 22 | 9,6 |
| **Bereits vorher in Privathaushalten tätig gewesen*** | | |
| Ja | | 51,5 |
| Nein | | 48,5 |
| **Tätigkeitsspektrum* (Mehrfachnennungen möglich)** | | |
| Putzen, Staubsaugen | 198 | 86,5 |
| Fenster putzen | 160 | 69,9 |
| Wäsche waschen und / oder Bügeln | 107 | 46,7 |
| Einkaufen | 67 | 29,3 |
| Betreuung / Begleitung Erwachsener | 52 | 22,7 |
| Gartenarbeit | 46 | 20,1 |
| Kochen | 45 | 19,7 |
| Anderes | 40 | 17,5 |
| Haustiere versorgen | 35 | 15,3 |
| Reparaturen im Haushalt | 29 | 12,7 |
| Kinderbetreuung | 28 | 12,2 |
| Pflegerische Tätigkeiten | 20 | 8,7 |
| **Lage der Arbeitszeit* (Mehrfachnennungen möglich)** | | |
| Zwischen 06:00 und 20:00 Uhr | 227 | 99,1 |
| Zwischen 20:00 und 23:00 Uhr | 6 | 2,6 |
| Zwischen 23:00 und 06:00 Uhr | 1 | 0,4 |
| **Anzahl der Haushalte*** | | |
| Ich arbeite in einem Privathaushalt | 123 | 53,7 |
| Ich arbeite in mehreren Privathaushalten | 106 | 46,3 |
| **Arbeitsstunden pro Woche in allen Privathaushalten zusammen*** | | |
| 1-2 Stunden | 15 | 6,6 |
| Mehr als 2-5 Stunden | 90 | 39,3 |
| Mehr als 5-10 Stunden | 78 | 34,1 |
| Mehr als 10-20 Stunden | 46 | 20,1 |
| **Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten*** | | |
| Nein | 156 | 68,1 |
| Ja | 73 | 31,9 |

| | n | % |
|---|---|---|
| **Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten [ja] und zwar: im Privathaushalt**** | 12 | 16,4 |
| **Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten [ja] und zwar: im gewerblichen Bereich**** | 61 | 83,6 |

**n=229, **n=73*

Die Beziehung zum / zur aktuellen Auftraggeber*in beschreiben die meisten Befragten als rein beruflich (77,7 %, n=178). Ein geringerer Anteil der Befragten ist mit dem / der Auftraggeber*in befreundet (17,0 %, n=39) und ein nochmals deutlich geringerer Anteil verwandt (5,2 %, n=12). Der Großteil der Befragten gibt hinsichtlich des Zugangs zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis an, dass dieser über Freunde / Bekannte erfolgte (33,2 %, n=76). Ebenfalls viele der Befragten gaben Stellenanzeigen als Zugangsweg an (27,1 %, n=62). Etwas seltener erfolgte der Zugang über Empfehlung von Dritten (21,8 %, n=50). Es bleibt festzuhalten, dass der Großteil der befragten Haushaltshilfen zwar nicht im Privathaushalt von Freunden / Bekannten beschäftigt ist, jedoch häufig über diese Personen eine Stelle vermittelt bekommt.

Die Angaben zur Dauer des Arbeitsverhältnisses seit Beginn sprechen dafür, dass Beschäftigungsverhältnisse im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen tendenziell längerfristig angelegt sind. In der Regel arbeiten die Haushaltshilfen zum Zeitpunkt der Befragung bereits seit mehr als zwei Jahren in ein und demselben Haushalt (70,7 %, n=162), einige seit ein bis zwei Jahren (19,7 %, n=45) und ein deutlich kleinerer Anteil (9,6 %, n=22) erst seit weniger als einem Jahr. Knapp die Hälfte der Befragten (51,5 %, n=118) war bereits vor dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis in Privathaushalten tätig.

Hinsichtlich des Tätigkeitsspektrums der befragten Haushaltshilfen in ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit putzt und staubsaugt (86,5 %, n=198), ebenfalls häufig zählt das Fensterputzen zum Aufgabenbereich (69,9 %, n=160). Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, Wäsche zu waschen und / oder zu bügeln (46,7 %, n=107), auch Einkaufen ist eine häufige Aufgabe der Haushaltshilfen (29,3 %, n=67). Das sonstige Tätigkeitsspektrum ist heterogen ausgeprägt, Gartenarbeit und Kochen werden bspw. von 20,1 % (n=46) bzw. 19,7 % (n=45) der Befragten genannt. Ebenfalls gehören Betreuungstätigkeiten in den Zuständigkeitsbereich einiger Haushaltshilfen. 12, 2 % (n=28) geben Kinderbetreuung, 22,7 % (n=52) die Betreuung / Begleitung Erwachsener an. Auch pflegerische Tätigkeiten werden von einem kleinen, aber nicht zu vernachlässigenden Teil der Befragten erbracht (8,7 %, n=20). Dies bestätigt die Annahme, dass in der hauswirtschaftlichen Praxis der Übergang zu pflegerischen Tätigkeiten zum Teil fließend ist (Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V., 2020).

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Haushaltshilfen (53,7 %, n=123) arbeitet in einem Haushalt, der andere Teil der Befragten ist zum Zeitpunkt der Befragung in mehreren Privathaushalten tätig. Zusammengenommen betragen die Arbeitsstunden (ggf. in mehreren Haushalten) pro Woche bei einem Großteil der Beschäftigten zwischen mehr als zwei bis fünf Stunden (39,3 %, n=90). 34,1 % (n=78) der Befragten arbeiten zwischen mehr als fünf bis 10 Stunden, mehr als 10 bis 20 Stunden arbeiten 20,1 % (n=46) und lediglich eine bis

zwei Stunden pro Woche arbeiten 6,6 % (n=15) der Befragten. Nahezu alle befragten Haushaltshilfen (99,1 %, n=227) geben an, dass ihre Arbeitszeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr liegt, 6 Personen (2,6 %) arbeiten (auch) zwischen 20.00 und 23.00 Uhr, eine Person (0,4 %) gibt an, (auch) zwischen 23.00 und 06.00 Uhr zu arbeiten. Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Neben der Tätigkeit als Haushaltshilfe im Privathaushalt gehen 31,9 % (n=73) der Befragten noch einer anderen beruflichen Tätigkeit nach. Von diesen 73 Personen wiederum üben 16,4 % (n=12) eine weitere Tätigkeit im Privathaushalt aus, der Großteil allerdings arbeitet daneben im gewerblichen Bereich (83,6 %, n=61). Denkbar ist, dass es sich hierbei um Personen handelt, die neben ihrer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Beschäftigung im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen nachgehen.

Um mehr über die Motivation der Haushaltshilfen zur Aufnahme einer Tätigkeit in diesem Bereich zu erfahren, wurde dazu ein Item mit der Option auf Mehrfachantworten in die Befragung inkludiert (Tab. 16). Dabei zeigen sich als übergeordnete Motive vor allem die gute Vereinbarkeit dieser Tätigkeit mit dem Privatleben (76 %, n=174), die Unterstützung anderer (58,1 %, n=133) sowie die Sinnhaftigkeit, die mit der Tätigkeit verbunden wird (47,6 %, n=109). Von hoher Bedeutung sind auch finanzielle Motive (57,6 %, n=132).

***Tab. 16: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zur Motivation für eine Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (Mehrfachnennungen möglich), n=229***

| **Ich arbeite im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, weil…*** | | |
|---|---|---|
| **Item** | **Ausgewählt** | |
| | **n** | **%** |
| ich diese Arbeit gut mit meinem Privatleben vereinbaren kann | 174 | 76,0 |
| ich Andere unterstützen möchte | 133 | 58,1 |
| ich finanziell darauf angewiesen bin | 132 | 57,6 |
| ich diese Arbeit gerne mache | 121 | 52,8 |
| ich für diese Arbeit keine bestimmte Ausbildung benötige | 50 | 21,8 |
| ich (derzeit) in meinem erlernten Beruf nicht arbeiten kann | 57 | 24,9 |
| sie sinnvoll ist | 109 | 47,6 |
| ich so in Kontakt mit Anderen komme | 78 | 34,1 |
| ich so die deutsche Sprache lernen kann | 12 | 5,2 |

### 9.2.2 Angaben zu arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen ihrer Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen gaben knapp 77 % (n=176) der Befragten an, in der Arbeitszeit Pausen machen zu können (Abb. 15). Ca. 23 % (n=53) geben an, dass eine Pause während der Arbeitszeit nicht möglich sei. Etwa 79 % (n=180) der Befragten geben an, im Rahmen ihrer Tätigkeit Anspruch auf Urlaub zu haben, ca. 21 % (n=49) verneinen diese Frage. Dazu sei gesagt, dass sich hieraus nicht schließen lässt, ob es sich um bezahlten oder unbezahlten Urlaub handelt. Die Onlinebefragung wurde unter rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen durchgeführt, es handelt sich also um Minijobber*innen, denen rein rechtlich bezahlter Erholungsurlaub zusteht. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt dabei mindestens vier Wochen pro Jahr, die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage der Haushaltshilfe (Geiger, Faller, Grimm, Rubart, Weber & Vennebusch, 2022). Ebenso haben Minijobber*innen, auch solche, die in Privathaushalten tätig sind, rechtlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die Auftraggeber*innen. Für die Dauer von bis zu sechs Wochen sind Auftraggeber*innen dazu verpflichtet, den Verdienstausfall für die tatsächlichen Arbeitstage zu zahlen (Geiger et al., 2022). Ein Großteil der hier befragten Haushaltshilfen (63,3 %, n=145) gibt an, im Krankheitsfall weiterhin Lohn zu erhalten. Bei einem nicht geringen Anteil (21,4 %, n=84) ist dies jedoch nicht der Fall.

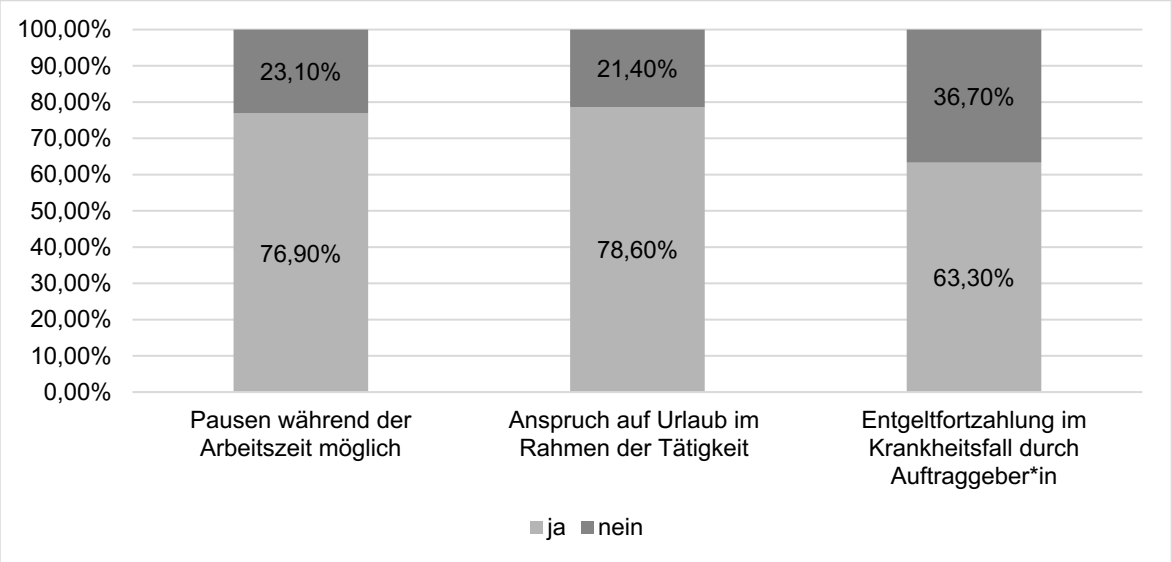


***Abb. 15: Angaben zu arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen, n=229***

Knapp 58 % (n=132) der Befragten geben an, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit ihren Auftraggeber*innen geschlossen zu haben, ca. 42 % (n=97) geben an, dass Absprachen zu den formalen Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses nur mündlich getroffen wurden (Abb. 16). Ein Arbeitsvertrag ist für Minijobber*innen zwar nicht zwingend erforderlich. Es besteht jedoch seitens der Auftraggeber*innen die Verpflichtung, einen Nachweis der für das Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen zu erstellen (Knappschaft-Bahn-See, 2021b), wie in §2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein

Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, kurz: Nachweisgesetz (NachwG) festgelegt ist.

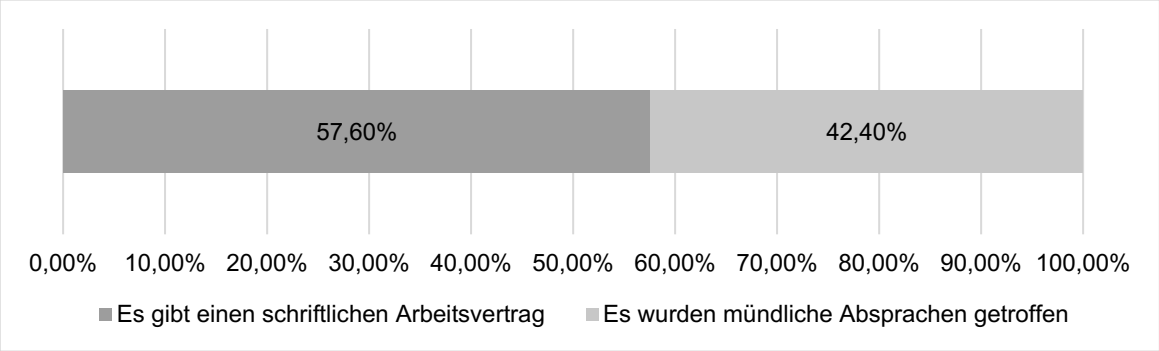


***Abb. 16: Vereinbarungen mit Auftraggeber*innen, n=229***

### 9.2.3 Angaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die zuvor geführten Interviews legen nahe, dass die konkrete Ausgestaltung der Arbeitssituation einer Haushaltshilfe stark vom individuellen Verhalten und Verantwortungsbewusstsein der Auftraggeber*innen abhängig ist. In den Verantwortungsbereich von Auftraggeber*innen fallen auch die Sicherstellung von möglichst gefährdungsarmen Ausführungsbedingungen der Arbeit und die Aufklärung über potenzielle Gefahren, sowie das zur Verfügung stellen von benötigter Schutzausrüstung und Arbeitsmitteln. Um ein konkreteres Bild davon zu erhalten, inwiefern Auftraggeber*innen sich verantwortlich zeigen für Arbeits- und Gesundheitsschutz der von ihnen beschäftigten Haushaltshilfen, wurden die Teilnehmer*innen der Studie hierzu um ihre Einschätzung gebeten. Die betreffenden drei Fragen wurden auf einer 5-stufigen Antwortskala von „trifft nicht zu“ (1) bis „trifft vollkommen zu“ (5) beantwortet. Tab. 17 zeigt die Ergebnisse der deskriptiven Analyse.

***Tab. 17: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zu Auftraggeber*innenfürsorge****

| Item | Trifft nicht zu | Trifft kaum zu | Trifft einigermaßen zu | Trifft überwiegend zu | Trifft vollkommen zu |
|---|---|---|---|---|---|
| Auftraggeber*in hat mich über mögliche Gefahren bei der Arbeit im Haushalt aufgeklärt | 27,5 (n=63) | 11,4 (n=26) | 13,5 (n=31) | 15,3 (n=35) | 32,3 (n=74) |
| Auftraggeber*in stellt mir bei Bedarf geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung (z. B. wasserdichte Handschuhe, Schutz vor heißen Oberflächen usw.) | 18,8 (n=43) | 6,1 (n=14) | 12,2 (n=28) | 15,7 (n=36) | 47,2 (n=108) |
| Auftraggeber*in stellt mir geeignetes und erforderliches Arbeitsgerät zur Verfügung (z. B. Reinigungsgerät, Reinigungsmittel, Bürsten, Leiter usw.) | 4,8 (n=11) | 0,9 (n=2) | 12,2 (n=28) | 14,0 (n=32) | 68,1 (n=156) |

** Angabe gültiger Prozente, Angabe absoluter Häufigkeiten in Klammern, n=229*

Hinsichtlich der Aufklärung über potenzielle Gefahren bei der Arbeit im Haushalt durch Auftraggeber*innen zeigt sich ein heterogenes Bild. Ein großer Teil der Befragten (27,5 %, n=63) gibt an, nicht darüber aufgeklärt worden zu sein, ein ähnlich großer Teil hingegen (32,3 %, n=74) antwortet, dass dies vollkommen zutreffe. Knapp 19 % (n=43) der Befragten geben an, dass Auftraggeber*innen ihnen keine geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung stellen, ca. 47 % (n=108) hingegen antworten darauf mit vollkommener Zustimmung. In Bezug auf die Sicherstellung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit durch Auftraggeber*innen wird also erneut deutlich, dass die Spannweite groß ist und die Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten je nach Auftraggeber*innenhaushalt in unterschiedlichem Ausmaß erfüllt werden. Klare Tendenzen zeigen sich allerdings hinsichtlich der Bereitstellung geeigneter Arbeitsgeräte durch Auftraggeber*innen. Hier geben die meisten Befragten (68,1 %, n=156) an, dass dies vollkommen zutreffe und sie die für ihre Arbeit erforderlichen Geräte erhalten.

Ferner zeigen die Daten, dass bereits 18,8 % (n=43) und damit eine verhältnismäßig hohe Anzahl an Haushaltshilfen selbst einen Unfall bei der Arbeit im Privathaushalt erlitten hat. Über den Schweregrad der Unfälle und darüber, ob diese bei den zuständigen Unfallversicherungsträgern gemeldet wurden, können allerdings keine Aussagen getroffen werden. Ebenso lässt sich kein Vergleich zu den durch die Unfallkasse NRW erhobenen Daten ziehen (Wuestefeld, 2020), da hier die Zahl der Unfälle nicht in Relation zur Zahl der Beschäftigten bzw. geleisteten Arbeitsstunden gesetzt wird (s. Kapitel 4.4).

Weiter zeigt sich mit Blick auf die Angaben zu erlittenen Unfällen in Relation zum Alter der Befragten, dass mit zunehmendem Alter tendenziell die Wahrscheinlichkeit steigt, in einen Unfall bei der Arbeit im Privathaushalt verwickelt zu sein (Tab. 18). Während die unter 40-jährigen Haushaltshilfen äußerst selten einen Unfall erlitten haben, ist die Zahl der Unfälle insbesondere in der Gruppe der 55- bis unter 60-Jährigen hoch. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass nicht zwangsläufig ein kausaler Zusammenhang zwischen dem höheren Lebensalter und der Unfallwahrscheinlichkeit besteht. Denkbar ist ebenso, dass die höhere Wahrscheinlichkeit für Unfälle mit der längeren Tätigkeitsdauer älterer Personen zusammenhängt.

***Tab. 18: Angaben zu erlittenen Unfällen der Haushaltshilfen nach Altersgruppe in absoluten Zahlen, n=229***

| | | **Erlebte Unfälle*** | |
|---|---|---|---|
| | | ja | nein |
| **Alter** | unter 20 | 0 | 1 |
| | 20 bis unter 25 | 2 | 2 |
| | 25 bis unter 30 | 0 | 6 |
| | 30 bis unter 35 | 0 | 8 |
| | 35 bis unter 40 | 2 | 8 |
| | 40 bis unter 45 | 7 | 16 |
| | 45 bis unter 50 | 2 | 16 |
| | 50 bis unter 55 | 7 | 35 |
| | 55 bis unter 60 | 14 | 49 |
| | 60 bis unter 65 | 7 | 29 |
| | 65 und älter | 2 | 16 |
| **Gesamt** | | 43 | 186 |

### 9.2.4 Arbeitsbezogene Anforderungen

Für die Skalen zum Bereich Anforderungen, welche bis auf die Skala zu interpersonellen Konflikten Bestandteile des COPSOQ sind, werden jeweils das arithmetische Mittel (*M*), der minimale und maximale Wert (*Min / Max*) sowie die Standardabweichung (*SD*) und der Median (*Mdn*) dargestellt. Für jede Skala wird außerdem die Antwortskalierung angegeben, um die Ergebnisse bewerten zu können. Jedoch sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die COPSOQ-Leitlinien explizit keine Grenzwerte festlegen, innerhalb derer Ergebnisse als „wahre Werte“ (Lincke et al., 2021, S. 5) definiert werden können.

Tab. 19 zeigt die Ergebnisse für die Skalen aus dem Bereich der Anforderungen. Betrachtet man die deskriptiven Statistiken der verschiedenen gemessenen Anforderungen, so zeigt

sich in der zentralen Tendenz keine auffällig hohe Ausprägung. Den höchsten Mittelwert weisen die emotionalen Anforderungen mit 2,41 bei einer Standardabweichung von 1,32 auf, der Median liegt bei 2,50. Alle weiteren Anforderungen sind geringer ausgeprägt. Die interpersonellen Konflikte in Bezug auf Auftragegber*innen weisen einen besonders niedrigen Mittelwert von 1,25 bei einer Standardabweichung von 0,48 und einem Median von 1,00 auf. Tendenziell ist die Belastungssituation in der Stichprobe also eher im mittleren Wertebereich zu verorten. Lediglich im Bereich der Emotionsarbeit liegen Mittelwerte über 2,0 vor, die Skala Emotionale Anforderungen weist einen Median von 2,50 auf. Wenngleich die Ergebnisse zur Belastungssituation im Mittel eher unkritisch zu sehen sind, dürfen die problematischen Einzelfälle von Personen mit höherer, wahrgenommener Belastung nicht missachtet werden. Zwar lässt sich auf Grundlage der erhobenen Daten erschließen, dass nur wenige Personen von sehr hohen Anforderungen betroffen sind, dennoch zeigen die Ergebnisse, dass in diesen Fällen die Arbeitssituation der Betroffenen nicht hinnehmbar ist und hier Handlungsbedarf besteht. Zudem muss berücksichtigt werden, dass der stundenmäßige Arbeitsumfang der Befragten in der Regel gering ist, so dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Belastungssituation sich bei einer Ausweitung der Wochenarbeitszeit deutlich anders darstellen würde.

***Tab. 19: Deskriptive Statistiken der Skalen aus dem Bereich Anforderungen***

| **Anforderungen** | ***N*** | ***Min*** | ***Max*** | ***M*** | ***SD*** | ***Mdn*** | **Skala** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quantitative Anforderungen | 229 | 1,00 | 5,00 | 1,97 | ,84 | 1,80 | 1-5 |
| Emotionale Anforderungen | 229 | 1,00 | 5,00 | 2,41 | 1,32 | 2,50 | 1-5 |
| Emotionen verbergen | 229 | 1,00 | 5,00 | 2,11 | 1,16 | 2,00 | 1-5 |
| Rollenkonflikte | 229 | 1,00 | 5,00 | 1,87 | ,92 | 1,67 | 1-5 |
| Interpersonelle Konflikte | 229 | 1,00 | 4,00 | 1,25 | ,48 | 1,00 | 1-5 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; Min = Minimum; Max = Maximum; M = Arithmetisches Mittel; SD = Standardabweichung; Mdn = Median; Skala = Skalierung der Antwortmöglichkeiten (hohe Werte = hohe Ausprägung)*

Wenngleich, wie bereits erwähnt, für die in die Untersuchung eingeschlossenen Skalen keine Grenzwerte festgelegt werden können, die eine starke bzw. schwache Belastung trennscharf unterscheiden lassen, kann ein Vergleich mit Mittelwerten aus vorhandenen Validierungsstudien zu den einzelnen Skalen herangezogen werden, um die erzielten Ergebnisse besser einordnen zu können. Tab. 20 zeigt die Mittelwerte der eigenen Untersuchung sowie Mittelwerte zu den entsprechenden Skalen aus der jeweiligen Validierungsstudie. Die Stichprobe der Validierungsstudie des COPSOQ (Lincke et al., 2021) schließt verschiedenste Berufsgruppen mit ein, die nach der Klassifikation der Berufe von 2010

(KldB 2010) eingeteilt werden. Haushaltshilfen werden als Berufsgruppe nicht explizit dargestellt. Lediglich für die Skala „ICAWS“ (Spector & Jex 1997, Bramlage et al. 2018), die interpersonellen Konflikte, konnte keine entsprechende Validierungsstudie bzw. Vergleichswerte gefunden werde. Die Mittelwerte aus dem Bereich der emotionalen Anforderungen, welche in der eigenen Untersuchung im Vergleich zu allen anderen erhobenen Anforderungen die höchsten Werte aufweisen, lassen sich im Vergleich zu denen der Validierungsstudie als unauffällig interpretieren, da diese geringfügig höher liegen. Ein deutlicherer Unterschied fällt bei den quantitativen Anforderungen auf, hier liegt der Mittelwert bei den untersuchten Haushaltshilfen wesentlich unter dem der Validierungsstudie. Ähnliches gilt für Anforderungen in Form von Rollenkonflikten.

***Tab. 20: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudie (Bereich Anforderungen)***

| | ***Eigene Untersuchung*** | | ***Validierungsstudie[36]*** | |
|---|---|---|---|---|
| **Anforderungen** | ***N*** | ***M*** | ***N*** | ***M*** |
| Quantitative Anforderungen | 229 | 1,97 | 253.437 | 3,22 |
| Emotionale Anforderungen | 229 | 2,41 | 254.517 | 2,91 |
| Emotionen verbergen | 229 | 2,11 | 254.241 | 2,78 |
| Rollenkonflikte | 229 | 1,87 | 251.992 | 2,8 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; M = Arithmetisches Mittel*

Wie im Rahmen der psychometrischen Analysen deutlich wurde, weist die Skala „Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit“ eine schlechte interne Konsistenz auf, weswegen diese Skala für die anschließenden inferenzstatistischen Analysen nicht verwendet wird. Aufgrund der Erkenntnis aus der qualitativen Studie, die die Relevanz dieser Thematik für die allgemeine Belastungssituation verdeutlicht hat, sollen hier dennoch die Einzelitems dargestellt werden (Tab. 21).

[36] Alle untersuchten Anforderungen stammen aus dem COPSOQ (Lincke et al., 2021). Die Validierungsstudie (Lincke et al., 2021, S.6) zeigt die Mittelwerte der einzelnen Skalen, welche zwischen 0-100 liegen. Codiert wurde hier im Gegensatz zum Vorgehen bei der eigenen Untersuchung mit 0, 25, 50, 75 und 100. Um die Werte der eigenen Untersuchung und der Validierungsstudie trotz unterschiedlicher Codierung der Rohdaten vergleichbar zu machen, wurden die Werte aus der Validierungsstudie transformiert in die bei der eigenen Untersuchung gewählte Codierung von 1-5.

*Tab. 21: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zu Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit*

| Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Item** | **Nie** | **Selten** | **Manchmal** | **Öfters** | **Sehr oft** |
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals abschätzig oder herablassend behandelt? | 66,8 (n=153) | 15,3 (n=35) | 14,4 (n=33) | 2,6 (n=6) | 0,9 (n=2) |
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals geschlagen, geohrfeigt oder körperlich verletzt? | 98,7 (n=226) | 0,4 (n=1) | 0,9 (n=2) | - | - |
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals mit sexuellen Sprüchen belästigt, berührt oder mit sexuellen Handlungen konfrontiert? | 90,0 (n=206) | 7,0 (n=16) | 2,2 (n=5) | 0,9 (n=2) | - |

**Angabe gültiger Prozente, Angabe absoluter Häufigkeiten in Klammern, n=229*

Abschätzig oder herablassend behandelt fühlten sich 66,8 % (n=153) der Befragten nie, 15,3 % (n=35) selten, 14,4 % (n=33) manchmal. Damit ist bei diesem Item insgesamt die stärkste Zustimmung zu verzeichnen. Geschlagen, geohrfeigt oder körperlich verletzt wurden 98,7 % (n=226) nie. Etwas auffälliger erscheint dagegen die Angabe von 7,0 % (n=16) der Befragten, mit sexuellen Sprüchen oder Handlungen konfrontiert worden zu sein. Diese Erkenntnis kann durchaus als problematisch angesehen werden und unterstreicht noch einmal die Bedeutung der Thematik, die sich bereits in der qualitativen Untersuchung andeutete. Wenngleich die überwiegende Mehrheit der Befragten sich in Arbeitskontexten noch nie mit körperlicher oder verbaler Gewalt bzw. Distanzlosigkeit konfrontiert sah, existieren dennoch Einzelfälle, die ebensolche Erfahrungen bereits gemacht haben. Diese Einzelfälle dürfen bei der Einschätzung der Belastungssituation von Haushaltshilfen nicht vernachlässigt werden.

### 9.2.5 Arbeitsbezogene und personale Ressourcen

Für die in die Untersuchung einbezogenen arbeitsbezogenen und personalen Ressourcen wurden ebenfalls deskriptive Statistiken berechnet (Tab. 22). Im Gegensatz zu den untersuchten Anforderungen haben höhere Mittelwerte hier eine positive Bedeutung. Im Bereich der arbeitsbezogenen Ressourcen weisen bis auf die Skala zu Entwicklungsmöglichkeiten, bei der ein Mittelwert von 2,60 bei einer Standardabweichung von 0,95 und ein Medianwert von 2,67 vorliegen, Mittelwerte im Bereich oberhalb von 3,0 auf. Die Skala Rollenklarheit weist dabei einen besonders hohen Mittelwert von 3,99 bei einer Standardabweichung von 0,72 und einem Median von 4,00 auf. Im Bereich der personalen Ressourcen wurde die Skala Aktive Stressbewältigung eingesetzt, auch hier zeigt sich tendenziell eine positive Tendenz mit einem Mittelwert von 2,89 bei einer Standardabweichung von 0,67 und einem Median von 3,00.

***Tab. 22: Deskriptive Statistik der Skalen aus dem Bereich arbeitsbezogene und personale Ressourcen***

| Ressourcen | *N* | *Min* | *Max* | *M* | *SD* | *Mdn* | Skala |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Einfluss auf die Arbeit | 229 | 1,00 | 5,00 | 3,29 | 1,18 | 3,33 | 1-5 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | 229 | 1,00 | 5,00 | 2,60 | ,95 | 2,67 | 1-5 |
| Bedeutung der Arbeit | 229 | 1,00 | 5,00 | 3,53 | ,81 | 3,50 | 1-5 |
| Vorhersehbarkeit der Arbeit | 229 | 1,00 | 5,00 | 3,65 | ,96 | 3,67 | 1-5 |
| Rollenklarheit | 229 | 1,00 | 5,00 | 3,99 | ,72 | 4,00 | 1-5 |
| Aktive Stressbewältigung | 229 | 1,00 | 4,00 | 2,89 | ,67 | 3,00 | 1-5 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; Min = Minimum; Max = Maximum; M = Arithmetisches Mittel; SD = Standardabweichung; Mdn = Median; Skala = Skalierung der Antwortmöglichkeiten (hohe Werte = hohe Ausprägung)*

Vergleicht man die Mittelwerte der vorliegenden Untersuchung mit denen aus Validierungsstudien (Tab. 23), so zeigen sich kaum größere Abweichungen. Lediglich im Bereich Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich auch im Vergleich, dass diese bei den untersuchten Haushaltshilfen relativ gering ausgeprägt sind. Die personale Ressource der aktiven Stressbewältigung liegt nahe am in der Validierungsstudie erzielten Mittelwert. Wie die Validierungsstudie des COPSOQ umfasst auch die Stichprobe der Validierungsstudie des Stress- und Coping-Inventars (Satow, 2012) diverse Berufsgruppen. Überdurchschnittlich häufig vertreten sind hier jedoch Personen mit Hochschulreife (n = 2059).

***Tab. 23: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudien (Bereich Ressourcen)***

| | *Eigene Untersuchung* | | *Validierungsstudie*[37] | |
|---|---|---|---|---|
| **Ressourcen** | ***N*** | ***M*** | ***N*** | ***M*** |
| Einfluss auf die Arbeit | 229 | 3,29 | 254.551(1) | 2,75 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | 229 | 2,60 | 255.236(2) | 3,53 |
| Bedeutung der Arbeit | 229 | 3,53 | 255,425(3) | 3,98 |
| Vorhersehbarkeit der Arbeit | 229 | 3,65 | 253.035(4) | 3,09 |
| Rollenklarheit | 229 | 3,99 | 252.654(5) | 3,85 |
| Aktive Stressbewältigung | 229 | 2,89 | 5220(6) | 2,18 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; M = Arithmetisches Mittel*

Insgesamt lässt sich zu den erhobenen arbeitsbezogenen Anforderungen und arbeitsbezogenen, sowie personalen Ressourcen feststellen, dass diese tendenziell unauffällig sind und nicht dafür sprechen, dass Anforderungen von den Befragten als besonders hoch, bzw. Ressourcen als außergewöhnlich niedrig eingeschätzt werden. Einschränkend muss hinsichtlich dieser Ergebnisse bedacht werden, dass die Stichprobe sich ausschließlich aus Personen zusammensetzt, die im rechtskonformen Bereich beschäftigt sind. Denkbar ist, dass eine Vergleichsstichprobe, bestehend aus Personen, die im nicht rechtskonformen Bereich tätig sind, auffälligere Werte aufweisen könnte, insbesondere im Bereich der Anforderungen.

### 9.2.6 Auswirkungen

Die deskriptive Statistik für die Skala Personal Burnout bewegt sich tendenziell im höheren Bereich (Tab. 24). Der Mittelwert liegt bei 2,81 bei einer Standardabweichung von 0,89 und einem Medianwert von 2,83. Geringer ausgeprägt sind in der Stichprobe die psychosomatischen Beschwerden, welche einen Mittelwert von 2,27 bei einer Standardabweichung von 0,82 und einen Median von 2,20 aufweisen. Der Mittelwert der Skala Engagement, welche in den weiteren Auswertungen zur Überprüfung des motivationalen Pfades des JD-R-Modells dient, deutet in der zentralen Tendenz auf ein hohes Engagement der Beschäftigten hin (*M* = 3,45; *SD* = 0,95; *Mdn* = 3,67).

[37] Für die Skalen (1)-(5) (Lincke et al., 2021, S. 6) gilt: Die Validierungsstudie zeigt die Mittelwerte der einzelnen Skalen, welche zwischen 0-100 liegen. Codiert wurde hier im Gegensatz zum Vorgehen bei der eigenen Untersuchung mit 0, 25, 50, 75 und 100. Um die Werte der eigenen Untersuchung und der Validierungsstudie trotz unterschiedlicher Codierung der Rohdaten vergleichbar zu machen, wurden die Werte aus der Validierungsstudie transformiert in die bei der eigenen Untersuchung gewählte Codierung von 1-5. Bei der Skala Bedeutung der Arbeit gilt es zu beachten, dass zu den Items des COPSOQ zwei weitere Items hinzugefügt wurden, was bei der Vergleichbarkeit berücksichtigt werden muss. Für die Skala (6) (Satow, 2012, S. 14) gilt: Hier wurde aus den Mittelwerten der Einzelitems, welche in der Validierungsstudie angegeben werden, der Gesamtmittelwert für die Skala errechnet.

***Tab. 24: Deskriptive Statistik der Auswirkungen***

| Auswirkungen | *N* | *Min* | *Max* | *M* | *SD* | *Mdn* | Skala |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Burnout | 229 | 1,00 | 5,00 | 2,81 | ,89 | 2,83 | 1-5 |
| Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext | 229 | 1,00 | 4,90 | 2,27 | ,82 | 2,20 | 1-5 |
| Engagement | 229 | 1,00 | 5,00 | 3,45 | ,95 | 3,67 | 1-5 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; Min = Minimum; Max = Maximum; M = Arithmetisches Mittel; SD = Standardabweichung; Mdn = Median; Skala = Skalierung der Antwortmöglichkeiten (hohe Werte = hohe Ausprägung)*

***Tab. 25: Mittelwerte der eigenen Untersuchung vs. Mittelwerte aus Validierungsstudien (Bereich Auswirkungen)***

| | *Eigene Untersuchung* | | *Validierungsstudie*[38] | |
|---|---|---|---|---|
| **Auswirkungen** | ***N*** | ***M*** | ***N*** | ***M*** |
| Personal Burnout | 229 | 2,81 | Keine Angabe | 2,30 |
| Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext | 229 | 2,27 | 932 | 2,27 |
| Engagement | 229 | 3,45 | 148.136 | 3,54 |

*Anmerkungen: N = Gültige Fälle; M = Arithmetisches Mittel*

Im Vergleich mit Daten aus Validierungsstudien der jeweiligen Skalen zur Messung der Auswirkungen (Tab. 25) kann bestätigt werden, dass die untersuchten Haushaltshilfen einen leicht erhöhten Wert im Bereich Personal Burnout aufweisen. In der Validierungsstudie des Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al., 2005, S. 201) wird explizit für die Berufsgruppe der Haushaltshilfen ein Wert von 2,30 angegeben. Im Bereich der psychosomatischen Beschwerden erreichen die untersuchten Haushaltshilfen exakt den selben Wert, wie die Stichprobe der Validierungsstudie, welche allerdings Haushaltshilfen nicht explizit als einzelne Gruppe ausweist (Mohr & Müller, 2014, S. 4). Im Bereich Engagement weisen die untersuchten Haushaltshilfen ebenfalls einen ähnlich hohen Wert auf, wie die in der Validierungsstudie untersuchten Personen (Lincke et al., 2021, S. 6).

[38] Die Mittelwerte der Skala Personal Burnout werden in der Validierungsstudie (Kristensen et al., 2005) in einem Wertebereich zwischen 0-100 angegeben, weswegen auch hier eine Transformation zur Herstellung der Vergleichbarkeit mit den Mittelwerten der eigenen Untersuchung erfolgte. Die Skala Engagement ist dem COPSOQ entnommen (Lincke et al., 2021), hier wurde die selbe Transformation des Mittelwertes vorgenommen, wie bereits bei den COPSOQ-Skalen aus den Bereichen Anforderungen und Ressourcen.

Betrachtet man das Item zum allgemeinen Gesundheitszustand, bei dem die Befragten ihren Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 (denkbar schlechtester Gesundheitszustand) bis 10 (denkbar bester Gesundheitszustand) bewerten sollten, zeigt sich in den erhobenen Daten, dass tendenziell nur wenige Personen ihre individuelle Gesundheit besonders negativ bewerten (Tab. 26). 10,5 % (n=24) der Befragten bewegen sich in einem Wertebereich von zwei bis vier, 27,9 % (n=64) zwischen 5 und 6 und die restlichen 61,6 % (n=141) der Befragten in einem Wertebereich von 7 bis 10.

***Tab. 26: Häufigkeitsverteilungen der Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand, n=229***

| Allgemeiner Gesundheitszustand* | n | % |
|---|---|---|
| 1 (denkbar schlechtester Gesundheitszustand) | - | - |
| 2 | 5 | 2,2 |
| 3 | 9 | 3,9 |
| 4 | 10 | 4,4 |
| 5 | 42 | 18,3 |
| 6 | 22 | 9,6 |
| 7 | 46 | 20,1 |
| 8 | 59 | 25,8 |
| 9 | 20 | 8,7 |
| 10 (denkbar bester Gesundheitszustand) | 16 | 7,0 |

### 9.2.7 Zusammenhänge in den Bereichen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen untereinander sowie mit dem Alter

Im Folgenden wird anhand von Korrelationen untersucht, inwiefern die einzelnen erhobenen Anforderungen untereinander Zusammenhänge aufweisen. Selbiges wird für die Ressourcen und die Auswirkungen in Form der Beanspruchungsindikatoren und des Engagements untersucht. In diesem Zuge können die erhobenen Daten zugleich auf Plausibilität geprüft werden. Zudem wird der Faktor Alter in die Zusammenhangsanalysen einbezogen. Vor dem Hintergrund, dass ein Anteil von ca. 70 % der Befragten älter als 50 Jahre ist, ist von Interesse, ob bestimmte Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen Zusammenhänge mit dem Alter der Befragten aufweisen. Für die Analyse der Zusammenhänge zwischen den einzelnen erhobenen Anforderungen, sowie zwischen Anforderungen und Alter, wurde die Spearman Rang Korrelation berechnet. Um die Zusammenhangsstärke der einzelnen Korrelationen einzuschätzen, wurde Cohens (1992) Unterscheidung von schwachen (r=.100), mittleren (r=.300) und starken Effekten (r=.500) herangezogen. Tab. 27 zeigt ausschließlich die signifikanten Ergebnisse der Korrelationsanalyse.

Die Spearman Rang Korrelation zeigt einen schwach negativen Zusammenhang ($r_s$ (229) = -.157, $p < .05$) zwischen dem Alter der Befragten und der Wahrnehmung quantitativer Anforderungen. Mit höherem Alter werden demnach die quantitativen Anforderungen im Rahmen der Arbeit als Haushaltshilfe geringer eingeschätzt. Für die emotionalen Anforderungen, sowie (interpersonelle) Rollenkonflikte zeigen sich keine Zusammenhänge zum Al-

ter. Die einzelnen Anforderungen untereinander weisen jedoch deutliche positive Zusammenhänge auf, signifikante Zusammenhänge von mittlerer Stärke liegen zwischen emotionalen Anforderungen und quantitativen Anforderungen vor ($r_s$ (229) = .414, $p$ < .001), sowie zwischen interpersonellen Konflikten und emotionalen Anforderungen ($r_s$ (229) = .450, $p$ < .001). Die weiteren Korrelationen der Anforderungen untereinander liegen im Wertebereich von r >.500.

***Tab. 27: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Anforderungen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229***

| | **1.** | **2.** | **3.** | **4.** | **5.** |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Alter** | | | | | |
| **2. Quantitative Anforderungen** | -.157* | | | | |
| **3. Emotionale Anforderungen** | | .414** | | | |
| **4. Emotionen verbergen** | | .570** | .672** | | |
| **5. Rollenkonlikte** | | .532** | .538** | .590** | |
| **6. ICAWS** | | .450** | .408** | .507** | .565** |

*$p$ < .05, **$p$ ≤ .001

Im Bereich der Ressourcen (Tab. 28) korreliert das Alter schwach negativ mit den wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten ($r_s$ (229) = -.139, $p$ < .05). Mit zunehmendem Alter schätzen die Befragten ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeit geringer ein. Zwischen der aktiven Stressbewältigung und der Vorhersehbarkeit der Arbeit liegt ebenfalls eine schwache, negative Korrelation vor ($r_s$ (229) = -.141, $p$ < .05). Starke positive Korrelationen (r >.500) liegen zwischen der Bedeutung der Arbeit und den Entwicklungsmöglichkeiten, zwischen der Vorhersehbarkeit und der Bedeutung der Arbeit, sowie zwischen Rollenklarheit und Vorhersehbarkeit der Arbeit vor.

***Tab. 28: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Ressourcen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229***

| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Alter** | | | | | |
| **2. Einflussmöglichkeiten** | | | | | |
| **3. Entwicklungsmöglichkeiten** | -.139* | .412** | | | |
| **4. Bedeutung der Arbeit** | | .382** | .592** | | |
| **5. Vorhersehbarkeit der Arbeit** | | .413** | .449** | .536** | |
| **6. Rollenklarheit** | | .262** | .254** | .419** | .511** |
| **7. Aktive Stressbewältigung** | | .212** | .211** | .303** | -141* |

*$p < .05$, **$p \leq .001$

Im Bereich der Auswirkungen (Tab. 29) zeigt sich, dass das Alter einen schwachen, negativen Zusammenhang zu Personal Burnout aufweist ($r_s$ (229) = -.162, $p < .05$). Im Bereich der psychosomatischen Beschwerden und hinsichtlich des allgemeinen Gesundheitszustandes zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Alter der Befragten. Einen starken positiven Zusammenhang gibt es zwischen psychosomatischen Beschwerden und Personal Burnout ($r_s$ (229) = ,739, $p < .001$). Deutliche Zusammenhänge (r >.500) zeigen sich auch zwischen psychosomatischen Beschwerden und dem allgemeinen Gesundheitszustand, sowie zwischen Personal Burnout und dem allgemeinen Gesundheitszustand. In beiden Fällen besteht ein negativer Zusammenhang. Hinsichtlich des Engagements zeigen sich starke Zusammenhänge zu allen drei gemessenen, gesundheitlichen Aspekten. Zwischen psychosomatischen Beschwerden und Engagement liegt ein negativer Zusammenhang von mittlerer Stärke vor ($r_s$ (229) = -.432, $p < .001$). Ferner liegt zwischen Personal Burnout und Engagement ein starker negativer Zusammenhang vor ($r_s$ (229) = -.534, $p < .001$), zwischen dem allgemeinen Gesundheitszustand und Engagement ein positiver Zusammenhang mittlerer Stärke ($r_s$ (229) = .412, $p < .001$). Hier muss erneut beachtet werden, dass hohe Werte für einen guten allgemeinen Gesundheitszustand sprechen.

***Tab. 29: Signifikante Korrelationen aus dem Bereich Auswirkungen untereinander sowie mit der Variablen Alter, n=229***

| | 1. | 2. | 3. | 4. |
|---|---|---|---|---|
| **1. Alter** | | | | |
| **2. Psychosomatische Beschwerden** | | | | |
| **3. Personal Burnout** | -.162* | .739** | | |
| **4. Allgemeiner Gesundheitszustand** | | -.622** | -.646** | |
| **5. Engagement** | | -.432** | -.534** | .412** |

*$p < .05$, **$p \leq .001$

### 9.2.8 Zusammenhang einzelner Tätigkeiten mit Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen

Um Zusammenhänge zwischen einzelnen, ausgeübten Tätigkeiten der Haushaltshilfen und den wahrgenommenen Anforderungen, Ressourcen und Auswirkungen zu identifizieren, wurden punktbiseriale Korrelationen gerechnet. Diese finden dann Anwendung, wenn Zusammenhänge zwischen dichotomen und metrischen Variablen berechnet werden sollen. Im Folgenden wird auf ausgewählte Ergebnisse der Korrelationsanalysen eingegangen. Tab. 30 zeigt, wie einzelne Tätigkeiten mit Anforderungen und Ressourcen zusammenhängen. Abgebildet werden in der Tabelle ausschließlich signifikante Ergebnisse.

Im Bereich der quantitativen Anforderungen zeigen sich hochsignifikante Korrelationen schwachen Ausmaßes zu den Tätigkeiten Gartenarbeit (r (229) = .176, $p < .001$), sowie Reparaturen im Haushalt (r (229) = .213**, $p < .001$).

Die emotionalen Anforderungen korrelieren mit allen erhobenen Tätigkeiten in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlicher Signifikanz. Bedeutsam sind hier vor allem die hochsignifikanten Korrelationen mit den Tätigkeiten Kinderbetreuung (r (229) = .245**, $p < .001$), Betreuung / Begleitung Erwachsener (r (229) = .618**, $p < .001$), sowie mit den pflegerischen Tätigkeiten (r (229) = .340**, $p < .001$). Es ist naheliegend, dass personenbezogene Tätigkeiten, die ein hohes Maß an Interaktion und Kommunikation erfordern, mit hohen emotionalen Anforderungen einhergehen. Die ebenfalls hochsignifikanten Korrelationen dieser Tätigkeiten mit der Anforderung, Emotionen zu verbergen (Kinderbetreuung: r (229) = .189**, $p < .001$, Betreuung / Begleitung Erwachsener: r (229) = .416**, $p < .001$, pflegerische Tätigkeiten: r (229) = .191**, $p < .001$), verdeutlichen diese Annahme. Die Betreuung und Begleitung Erwachsener, sowie pflegerische Tätigkeiten, stehen ebenfalls in einem hochsignifikanten Zusammenhang zu Rollenkonflikten (r (229) = .344**, $p < .001$, bzw. r (229) = .202**, $p < .001$). Ebenso besteht hierbei ein hochsignifikanter Zusammenhang mit interpersonellen Konflikten im Rahmen der Arbeit (Betreuung / Begleitung Erwachsener: r (229) = .304**, $p < .001$, pflegerische Tätigkeiten: r (229) = 193**, $p < .001$). Ebenso steht auch die Tätigkeit Einkaufen in einem hochsignifikanten Zusammenhang mit interpersonellen Konflikten (r (229) = .174**, $p < .001$).

Im Bereich der Einflussmöglichkeiten besteht eine positive, hochsignifikante Korrelation zu den Tätigkeiten Wäsche waschen und / oder Bügeln (r (229) = .183**, $p < .001$). Entwicklungsmöglichkeiten korrelieren positiv hochsignifikant mit Einkaufen (r (229) = .202**, $p < .001$) und Kochen (r (229) =.221**, $p < .001$), sowie mit Kinderbetreuung (r (229) = .256**, $p < .001$).

Negative Korrelationen liegen hingegen zwischen den Tätigkeiten Putzen / Staubsaugen und der Ressource Entwicklungsmöglichkeiten (r (229) = -.302**, $p < .001$), sowie Fenster putzen und Entwicklungsmöglichkeiten vor (r (229) = -.231**, $p < .001$). Ebenso liegen bei beiden Tätigkeiten negative Korrelationen zur Ressource Bedeutung der Arbeit vor (r (229) = -.283**, $p < .001$, bzw. (r (229) = -.183**, $p < .001$). Da es sich bei den genannten Tätigkeiten tendenziell um solche handelt, die eher von Monotonie und wenig Abwechslung geprägt sind, ist dieses Ergebnis leicht nachvollziehbar. Schwach positiv korreliert die Bedeutung der Arbeit hingegen mit der Kinderbetreuung (r (229) =.152*, $p < .05$), ein möglicher Hinweis darauf, dass personenbezogene Tätigkeiten zwar emotional fordernd sind, jedoch die empfundene Bedeutung der Arbeit dabei tendenziell hoch ist.

Fenster putzen und Gartenarbeit korrelieren negativ mit der Ressource Vorhersehbarkeit der Arbeit (r (229) = -.136*, $p < .05$, bzw. r (229) = -.137*, $p < .05$). Ein negativer Zusammenhang besteht außerdem zwischen der Rollenklarheit und der Übernahme von Reparaturen im Haushalt (r (229) = -.171**, $p < .001$).

***Tab. 30: Signifikante Korrelationen zwischen Anforderungen, Ressourcen und einzelnen Tätigkeiten***

| | Quantitative Anforderungen | Emotionale Anforderungen | Emotionen verbergen | Rollenkonflikte | ICAWS | Einflussmöglichkeiten | Entwicklungsmöglichkeiten | Bedeutung der Arbeit | Vorhersehbarkeit der Arbeit | Rollenklarheit |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Putzen, Staubsaugen | .155* | -.150* | | | | | | -.283** | | |
| Wäsche waschen und / oder Bügeln | | .170** | | | | .183** | | | | |
| Fenster putzen | | -.130* | | | | | | -.183** | -.136* | |
| Gartenarbeit | .176** | .185** | .145* | .192** | .244** | | | | -.137* | |
| Reparaturen im Haushalt | .213** | .302** | .253** | .270** | .308** | | | | | -.171** |
| Einkaufen | | .484** | .278** | .233** | .174** | .139* | .202** | | | |
| Kochen | | .382** | .280** | | | .147* | .221** | | | |
| Haustiere versorgen | .165* | .233* | .269** | .234** | .139* | | | | | |
| Kinderbetreuung | | .245** | .189** | | | | .256** | .152* | | |
| Betreuung / Begleitung Erwachsener | .130* | .618** | .416** | .344** | .304** | | .157* | | | |
| Pflegerische Tätigkeiten | | .340** | .191** | .202** | .193** | | | | | |

*$p < .05$, **$p \leq .001$

Tab. 31 zeigt die signifikanten Korrelationen zwischen einzelnen Tätigkeiten und den Auswirkungen in Form von Erschöpfung und Engagement.

Psychosomatische Beschwerden korrelieren positiv mit den Tätigkeiten Wäsche waschen / Bügeln (r (229) = .145*, $p < .05$), sowie mit der Betreuung und Begleitung Erwachsener (r (229) = .188**, $p < .001$). Burnout korreliert positiv mit den haushaltstypischen Tätigkeiten Putzen / Staubsaugen (r (229) = .138*, $p < .05$) sowie Wäsche waschen und Bügeln (r (229) = .168*, $p < .05$). Der allgemeine Gesundheitszustand korreliert ausschließlich negativ mit den Tätigkeiten Putzen / Staubsaugen (r (229) = -.155*, $p < .05$), Gartenarbeit (r (229) = -

.149*, $p < .05$), Reparaturen (r (229) = -.157*, $p < .05$), Einkaufen (r (229) = -.164*, $p < .05$), sowie mit der Betreuung und Begleitung Erwachsener (r (229) = -.130*, $p < .05$).

Ein negativer Zusammenhang zeigt sich zwischen dem Engagement und den Tätigkeiten Putzen / Staubsaugen (r (229) = -.188**, $p < .001$), sowie zwischen Engagement und der Tätigkeit des Fenster Putzens (r (229) = -.179**, $p < .001$). Auch hier sind die eher monotonen und wenig variablen Tätigkeiten tendenziell mit einem negativen Outcome zusammenhängend. Ein positiver Zusammenhang zum Faktor Engagement liegt hingegen bei der Tätigkeit Kinderbetreuung vor (r (229) = .202**, $p < .001$).

***Tab. 31: Signifikante Korrelationen zwischen einzelnen Tätigkeiten und Auswirkungen in Form von Erschöpfung und Engagement***

| | Psychosomatische Beschwerden | Personal Burnout | Engagement | Allg. Gesundheitszustand |
|---|---|---|---|---|
| Putzen, Staubsaugen | | .138* | -.188** | -.155* |
| Wäsche waschen und / oder Bügeln | .145* | .168* | | |
| Fenster putzen | | | -.179** | |
| Gartenarbeit | | | | -.149* |
| Reparaturen im Haushalt | | | | -.157* |
| Einkaufen | | | | -.164* |
| Kochen | | | | |
| Haustiere versorgen | | | | |
| Kinderbetreuung | | | .202** | |
| Betreuung / Begleitung Erwachsener | .188** | | | -.130* |
| Pflegerische Tätigkeiten | | | | |

*$p < .05$, **$p \leq .001$

## 9.3 Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Erschöpfung

Mithilfe mehrerer multipler, linearer Regressionen wurde untersucht, inwiefern die in das Modell einbezogenen Arbeitsanforderungen in der Lage sind, das Ausmaß der Erschöpfung zu erklären. Es wurden entsprechend der drei verschiedenen Indikatoren für Erschöpfung (Personal Burnout, Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext, allgemeiner Gesundheitszustand) und der daraus formulierten drei Subhypothesen (s. Kapitel 8.4) drei Regressionsanalysen mit jeweils zwei Blöcken gerechnet. Bezugnehmend auf die Annahme, dass das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten ausschließlich durch die un-

tersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden kann, wurden neben den interessierenden Anforderungen in einem zweiten Block jeweils auch die Ressourcen mit in das Modell einbezogen.

### 9.3.1 Arbeitsanforderungen und Personal Burnout

Für die Untersuchung von **(H1a)** „Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Personal Burnout“ kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden“ wurde zunächst eine Regressionsanalyse mit Personal Burnout als abhängiger Variable gerechnet.

Tab. 32 zeigt die Modellzusammenfassung. Der Wert für Durbin-Watson liegt bei 1,87 und zeigt somit an, dass die Residuen voneinander unabhängig sind und nicht miteinander korrelieren. Zur Bewertung der Güte des Modells wird R-Quadrat herangezogen, außerdem die Ergebnisse der Varianzanalyse (ANOVA), welche die Varianzen miteinander in Beziehung setzt und Aussagen zur Gültigkeit des Modells erlaubt (Fritz et al., 2011). Das Modell 1, welches ausschließlich die Anforderungen als Prädiktoren einbezieht, erklärt 37 % der Gesamtvarianz und ist gegen den Zufall abgesichert ($p$<.001; s. Tab. 33). Beide Modelle sind hochsignifikant. Mit einem korrigierten R-Quadrat Wert von .413 verbessert sich die Erklärungskraft jedoch bei Modell 2 ($p$<.001), welches auch die Ressourcen miteinbezieht. Die Änderung in F ist signifikant ($p$<.002). Insofern hat Modell 1 zwar bereits eine zufriedenstellende Güte, hinsichtlich der abhängigen Variablen Personal Burnout muss jedoch Hypothese H1a aufgrund der höheren Varianzaufklärung von Modell 2 verworfen werden.

***Tab. 32: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Personal Burnout)***

**Modellzusammenfassung**

| Modell | Korrigiertes R-Quadrat | Sig. Änderung in F | Durbin-Watson-Statistik |
|---|---|---|---|
| 1* | ,370 | ,000 | |
| 2** | ,413 | ,002 | 1,870 |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

***Tab. 33: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Personal Burnout)***

**ANOVA**

| Modell | | Quadratsumme | df | Mittel der Quadrate | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1* | Regression | 69,218 | 5 | 13,844 | 27,780 | ,000[b] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 111,126 | 223 | ,498 | | |
| | Gesamt | 180,343 | 228 | | | |
| 2** | Regression | 79,560 | 11 | 7,233 | 15,573 | ,000[c] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 100,783 | 217 | ,464 | | |
| | Gesamt | 180,343 | 228 | | | |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

Zwischen den unabhängigen metrischen Variablen besteht keine Multikollinearität, wie den Toleranz-Werten in Tab. 34 zu entnehmen ist. Bei Betrachtung der einzelnen Regressionskoeffizienten zeigt sich, welche Aspekte einen signifikanten Einfluss auf die Variable Personal Burnout haben. Der Erklärungswert des 1. Modells beruht primär auf den quantitativen Anforderungen. Steigen diese um den Wert 1, steigt der Wert für Personal Burnout um .48 ($p$<.001). Im zweiten Modell zeigt sich, dass neben den quantitativen Anforderungen (β = .40; $p$<.001) und den emotionalen Anforderungen (β = .132; $p$ = .012) mehrere Ressourcen einen signifikanten Einfluss auf Personal Burnout haben. Zum einen sinkt Personal Burnout um .13, wenn die Entwicklungsmöglichkeiten um den Wert 1 ansteigen ($p$ = .042). Die Werte für Personal Burnout sinken ebenfalls bei einer größeren Vorhersehbarkeit der Arbeit (β = -.139; $p$ = .047) sowie bei einer höher ausgeprägten aktiven Stressbewältigung (β = -.179; $p$ = .015).

*Tab. 34: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Personal Burnout)*

| Koeffizienten | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nicht standardisierte Koeffizienten | | | |
| **Modell** | **β** | **Std.-Fehler** | **Sig.** | **Toleranz** |
| 1 (Konstante) | 1,403 | ,145 | ,000 | |
| Quantitative Anforderungen | ,481 | ,074 | .000*** | ,561 |
| Emotionale Anforderungen | ,081 | ,048 | ,093 | ,551 |
| Emotionen verbergen | ,054 | ,062 | ,384 | ,429 |
| Rollenkonflikte | ,101 | ,070 | ,151 | ,531 |
| ICAWS | -,034 | ,125 | ,785 | ,609 |
| 2 (Konstante) | 2,815 | ,465 | ,000 | |
| Quantitative Anforderungen | ,401 | ,077 | ,000*** | ,482 |
| Emotionale Anforderungen | ,132 | ,052 | ,012* | ,429 |
| Emotionen verbergen | ,025 | ,062 | ,693 | ,388 |
| Rollenkonflikte | ,057 | ,070 | ,415 | ,488 |
| ICAWS | -,114 | ,123 | ,355 | ,588 |
| Einflussmöglichkeiten | ,030 | ,046 | ,525 | ,680 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | -,131 | ,064 | ,042* | ,544 |
| Bedeutung der Arbeit | ,030 | ,081 | ,711 | ,476 |
| Vorhersehbarkeit der Arbeit | -,139 | ,070 | ,047* | ,453 |
| Rollenklarheit | ,006 | ,076 | ,935 | ,692 |
| Aktive Stressbewältigung | -,179 | ,073 | ,015* | ,849 |

**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

### 9.3.2 Arbeitsanforderungen und Allgemeiner Gesundheitszustand

Zur weiteren Überprüfung des gesundheitsbeeinträchtigenden Wirkungsstrangs des JD-R-Modells wird nun Hypothese **(H1b)** „Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Allgemeiner Gesundheitszustand“ kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden“ untersucht. Dazu wurde eine weitere Regressionsanalyse mit dem allgemeinen Gesundheitszustand als abhängiger Variable gerechnet. Tab. 35 zeigt die Modellzusammenfassung. Durbin-Watson liegt bei einem fast idealen Wert von 1,99. Modell 1, welches ausschließlich die Anforderungen einbezieht, kann 18,9 % der Gesamtvarianz des allgemeinen Gesundheitszustandes erklären ($p$<.001; s. Tab. 36). Bei Hinzunahme der Ressourcen verbessert sich die Güte des Modells, 22,9 % der Gesamtvarianz können erklärt werden ($p$<.001). Hier zeigt sich erneut, dass nicht allein die Anforderungen auf das Ausmaß der Erschöpfung wirken, sondern die Ressourcen ebenfalls einen signifikanten Anteil daran haben. Die Änderung in f ist signifikant ($p$<.010). Hypothese H1b muss also aufgrund der höheren Varianzaufklärung von Modell 2 verworfen werden.

***Tab. 35: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand)***

**Modellzusammenfassung**

| Modell | Korrigiertes R-Quadrat | Sig. Änderung in f | Durbin-Watson-Statistik |
|---|---|---|---|
| 1* | ,189 | ,000 | |
| 2** | ,229 | ,010 | 1,999 |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

***Tab. 36: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand)***

**ANOVA**

| Modell | | Quadratsumme | df | Mittel der Quadrate | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1* | Regression | 170,100 | 5 | 34,020 | 11,654 | ,000[b] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 650,983 | 223 | 2,919 | | |
| | Gesamt | 821,083 | 228 | | | |
| 2** | Regression | 218,486 | 11 | 19,862 | 7,153 | ,000[c] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 602,597 | 217 | 2,777 | | |
| | Gesamt | 821,083 | 228 | | | |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

Zwischen den Einflussvariablen besteht keine Multikollinearität, wie den Toleranz-Werten in Tab. 37 zu entnehmen ist. Beim Blick auf die Koeffizienten zeigt sich, dass steigende quantitative Anforderungen einen negativen Einfluss auf den allgemeinen Gesundheitszustand haben (β = -.602; *p* = .001). Ebenso verschlechtert sich der allgemeine Gesundheitszustand, wenn die emotionalen Anforderungen steigen (β = -.340; *p* = .004). Im Modell 2 zeigt sich, dass die Ressource der Vorhersehbarkeit der Arbeit ebenfalls einen starken Einfluss auf den allgemeinen Gesundheitszustand hat: steigt die Ressource an, verbessert sich der wahrgenommene allgemeine Gesundheitszustand (β = .460; *p* = .008).

*Tab. 37: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Allgemeiner Gesundheitszustand)*

| Koeffizienten | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nicht standardisierte Koeffizienten | | | |
| **Modell** | **β** | **Std.-Fehler** | **Sig.** | **Toleranz** |
| 1 (Konstante) | 9,902 | ,352 | ,000 | |
| Quantitative Anforderungen | -,602 | ,180 | ,001** | ,561 |
| Emotionale Anforderungen | -,340 | ,116 | ,004** | ,551 |
| Emotionen verbergen | -,013 | ,149 | ,933 | ,429 |
| Rollenkonflikte | -,173 | ,169 | ,307 | ,531 |
| ICAWS | ,187 | ,302 | ,536 | ,609 |
| 2 (Konstante) | 7,212 | 1,137 | ,000 | |
| Quantitative Anforderungen | -,434 | ,189 | ,023* | ,482 |
| Emotionale Anforderungen | -,511 | ,128 | ,000*** | ,429 |
| Emotionen verbergen | ,127 | ,153 | ,408 | ,388 |
| Rollenkonflikte | -,037 | ,172 | ,830 | ,488 |
| ICAWS | ,397 | ,300 | ,188 | ,588 |
| Einflussmöglichkeiten | ,080 | ,114 | ,482 | ,680 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | ,211 | ,157 | ,179 | ,544 |
| Bedeutung der Arbeit | -,045 | ,199 | ,823 | ,476 |
| Vorhersehbarkeit der Arbeit | ,460 | ,171 | ,008** | ,453 |
| Rollenklarheit | -,231 | ,185 | ,214 | ,692 |
| Aktive Stressbewältigung | ,191 | ,178 | ,285 | ,849 |

**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

### 9.3.3 Arbeitsanforderungen und Psychosomatische Beschwerden

Zur Untersuchung der Hypothese **(H1c)** „Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten in Form des Indikators „Psychosomatische Beschwerden" kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden" wird eine weitere Regressionsanalyse mit Psychosomatischen Beschwerden im nichtklinischen Kontext als abhängiger Variable gerechnet. Der Durbin-Watson-Test weist hier ein gutes Ergebnis von 2,068 auf (Tab. 38). Modell 1, welches ausschließlich die arbeitsbezogenen Anforderungen als Prädiktoren einschließt, kann 27,5 % der Gesamtvarianz erklären (p<.001; s. Tab. 39). Bei Hinzunahme der Ressourcen verbessert sich das korrigierte R-Quadrat jedoch auf .312 (p<.001). Auch hier weist Modell 2 also die höhere Güte auf, womit davon ausgegangen werden kann, dass unter Hinzunahme der Ressourcen das Ausmaß psychosomatischer Beschwerden besser erklärt werden kann. Die Änderung in f ist ebenfalls signifikant (p<.008). Hypothese H1c muss demnach verworfen werden.

***Tab. 38: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext)***

**Modellzusammenfassung**

| Modell | Korrigiertes R-Quadrat | Sig. Änderung in f | Durbin-Watson-Statistik |
|---|---|---|---|
| 1* | ,275 | ,000 | |
| 2** | ,312 | ,008 | 2,068 |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

***Tab. 39: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext)***

**ANOVA**

| Modell | | Quadrat-summe | df | Mittel der Quadrate | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1* | Regression | 45,095 | 5 | 9,019 | 18,289 | ,000[b] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 109,970 | 223 | ,493 | | |
| | Gesamt | 155,065 | 228 | | | |
| 2** | Regression | 53,454 | 11 | 4,859 | 10,378 | ,000[c] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 101,611 | 217 | ,468 | | |
| | Gesamt | 155,065 | 228 | | | |

**Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

***Einflussvariablen: (Konstante), ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte, Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

Wie die Toleranz-Werte in Tab. 40 zeigen, kann auch hier Multikolinearität ausgeschlossen werden. Beim Blick auf die Koeffizienten zeigt sich, dass die Varianzaufklärung im Modell 1 hauptsächlich über die quantitativen Anforderungen erfolgt (β = .313; $p$<.001) sowie zu einem kleineren Teil über die emotionalen Anforderungen (β = .103; $p$ = .032). Bei Hinzunahme der Ressourcen in Modell 2 sind ebenfalls die quantitativen und emotionalen Anforderungen signifikant (β = .264; $p$ = .001 bzw. β = -.148; $p$ = .005), auf Ressourcenseite jedoch auch die Entwicklungsmöglichkeiten (β = -.153; $p$ = .018) sowie die Vorhersehbarkeit der Arbeit (β = -.154; $p$ = .029).

***Tab. 40: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext)***

| Koeffizienten | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Nicht standardisierte Koeffizienten | | | |
| **Modell** | | **β** | **Std.-Fehler** | **Sig.** | **Toleranz** |
| 1 | (Konstante) | 1,101 | ,145 | ,000 | |
| | Quantitative Anforderungen | ,313 | ,074 | ,000*** | ,561 |
| | Emotionale Anforderungen | ,103 | ,048 | ,032* | ,551 |
| | Emotionen verbergen | ,034 | ,061 | ,580 | ,429 |
| | Rollenkonflikte | ,117 | ,070 | ,093 | ,531 |
| | ICAWS | ,007 | ,124 | ,957 | ,609 |
| 2 | (Konstante) | 1,875 | ,467 | ,000 | |
| | Quantitative Anforderungen | ,264 | ,078 | ,001** | ,482 |
| | Emotionale Anforderungen | ,148 | ,053 | ,005** | ,429 |
| | Emotionen verbergen | ,009 | ,063 | ,887 | ,388 |
| | Rollenkonflikte | ,089 | ,071 | ,207 | ,488 |
| | ICAWS | -,072 | ,123 | ,557 | ,588 |
| | Einflussmöglichkeiten | ,074 | ,047 | ,117 | ,680 |
| | Entwicklungsmöglichkeiten | -,153 | ,064 | ,018* | ,544 |
| | Bedeutung der Arbeit | ,032 | ,082 | ,697 | ,476 |
| | Vorhersehbarkeit der Arbeit | -,154 | ,070 | ,029* | ,453 |
| | Rollenklarheit | ,060 | ,076 | ,433 | ,692 |
| | Aktive Stressbewältigung | -,075 | ,073 | ,308 | ,849 |

**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Abb. 17 fasst die Ergebnisse der durchgeführten Regressionsanalysen zusammen. Dargestellt werden die identifizierten signifikanten Regressionskoeffizienten sowie die Richtung ihres Einflusses auf die jeweils abhängige Variable Personal Burnout, allgemeiner Gesundheitszustand sowie psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext.

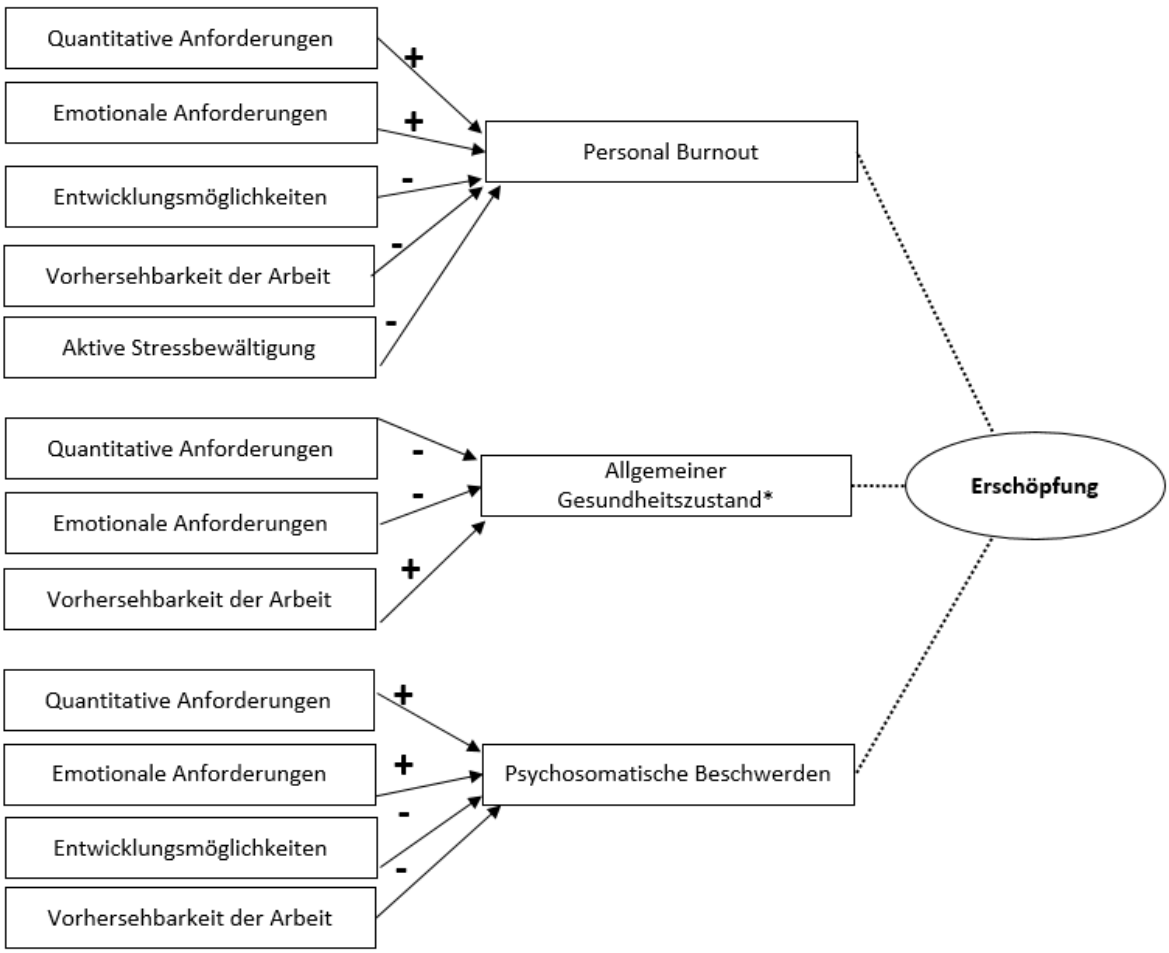


***Abb. 17: Einfluss von Arbeitsanforderungen und Ressourcen auf Indikatoren für Erschöpfung***

*Anmerkungen: + = Werte für abhängige Variable steigen bei Zunahme des Prädiktors; - = Werte für abhängige Variable sinken bei Zunahme des Prädiktors;*

**Umgekehrte Logik: Niedriger Wert = schlechterer allgemeiner Gesundheitszustand*

## 9.4 Einfluss von Ressourcen auf die Motivation

Zur Untersuchung der Hypothese 2 „das Ausmaß der Motivation der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Ressourcen und nicht durch die untersuchten Arbeitsanforderungen erklärt werden“ wurde ebenfalls eine multiple, lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Diese Hypothese bezieht sich auf den motivationalen Pfad des JD-R-Modells. Als Indikator für die Motivation wurde das Arbeitsengagement der Beschäftigten gemessen, dieses stellt hier die abhängige Variable dar. Prädiktoren sind im ersten Block des hierarchischen Modells die untersuchten Ressourcen, im zweiten Block die untersuchten Arbeitsanforderungen.

Tab. 41 zeigt die Modellzusammenfassung. Durbin-Watson liegt bei einem guten Wert von 1,87. Modell 1, welches ausschließlich die untersuchten Ressourcen einbezieht, kann 44,7 % der Gesamtvarianz des Arbeitsengagements ($p$<.001; s. Tab. 42). Bei Hinzunahme der arbeitsbezogenen Anforderungen verbessert sich allerdings die Güte des Modells. 47,8 % der Gesamtvarianz können erklärt werden ($p$<.001). Auch die Änderung in $f$ ist signifikant

($p$<.029). Somit ist nicht allein das Ausmaß der arbeitsbezogenen und personalen Ressourcen relevant für das Ausmaß des Arbeitsengagements, sondern auch das Ausmaß der arbeitsbezogenen Anforderungen. Aufgrund der höheren Varianzaufklärung durch Modell 2 muss die Hypothese H2 verworfen werden.

***Tab. 41: Modellzusammenfassung zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Arbeitsengagement)***

| Modell | Korrigiertes R-Quadrat | Sig. Änderung in F | Durbin-Watson-Statistik |
|---|---|---|---|
| 1* | ,432 | ,000 | |
| 2** | ,451 | ,029 | 1,874 |

***Tab. 42: ANOVA zur Regressionsanalyse (Abhängige Variable: Arbeitsengagement)***

**ANOVA**

| Modell | | Quadratsumme | df | Mittel der Quadrate | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 91,874 | 6 | 15,312 | 29,942 | ,000[b] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 113,530 | 222 | ,511 | | |
| | Gesamt | 205,404 | 228 | | | |
| 2 | Regression | 98,147 | 11 | 8,922 | 18,052 | ,000[c] |
| | Nicht standardisierte Residuen | 107,257 | 217 | ,494 | | |
| | Gesamt | 205,404 | 228 | | | |

**Einflussvariablen: (Konstante), Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit*

***Einflussvariablen: (Konstante), Aktive Stressbewältigung, Rollenklarheit, Einfluss auf die Arbeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit, ICAWS, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Quantitative Anforderungen, Rollenkonflikte*

Die Toleranzwerte in Tab. 43 zeigen, dass keine Multikollinearität vorliegt. In Modell 1, welches ausschließlich die untersuchten Ressourcen einbezieht, sind mehrere Faktoren signifikant, darunter Einflussmöglichkeiten (β = .132; $p$ = .005), Entwicklungsmöglichkeiten (β = .285; $p$ <.001), Vorhersehbarkeit der Arbeit (β = .172; $p$ = .010) und die personale Ressource der aktiven Stressbewältigungskompetenz (β = .250; $p$ = .001). Modell 2, welches zudem die arbeitsbezogenen Anforderungen miteinbezieht, wies ein höheres korrigiertes R-Quadrat auf, ebenfalls war die Änderung in $f$ signifikant. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Faktor Rollenkonflikte für die höhere Varianzaufklärung verantwortlich ist. Laut Eckey und Türk (2006) können Werte auf einem Signifikanzniveau von 10 % als schwach signifikant angesehen werden. Neben den in Modell 2 signifikanten Ressourcen Einflussmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und aktive Stressbewältigung, weist der Faktor Rollenkonflikte demnach eine schwache Signifikanz auf (β = -.133; $p$ = .069). Steigen die Rollenkonflikte an, verringert sich das Engagement.

***Tab. 43: Regressionskoeffizienten (Abhängige Variable: Engagement)***

| Koeffizienten | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Nicht standardisierte Koeffizienten | | | |
| **Modell** | | **β** | **Std.-Fehler** | **Sig.** | **Toleranz** |
| 1 | (Konstante) | ,347 | ,328 | ,292 | |
| | Einflussmöglichkeiten | ,132 | ,047 | ,005* | ,748 |
| | Entwicklungsmöglichkeiten | ,285 | ,063 | ,000*** | ,611 |
| | Bedeutung der Arbeit | ,154 | ,082 | ,062 | ,513 |
| | Vorhersehbarkeit der Arbeit | ,172 | ,066 | ,010** | ,555 |
| | Rollenklarheit | ,010 | ,079 | ,900 | ,709 |
| | Aktive Stressbewältigung | ,250 | ,075 | ,001** | ,871 |
| 2 | (Konstante) | 1,490 | ,480 | ,002* | |
| | Einflussmöglichkeiten | ,103 | ,048 | ,033* | ,680 |
| | Entwicklungsmöglichkeiten | ,322 | ,066 | ,000*** | ,544 |
| | Bedeutung der Arbeit | ,101 | ,084 | ,229 | ,476 |
| | Vorhersehbarkeit der Arbeit | ,063 | ,072 | ,379 | ,453 |
| | Rollenklarheit | ,016 | ,078 | ,839 | ,692 |
| | Aktive Stressbewältigung | ,235 | ,075 | ,002* | ,849 |
| | Quantitative Anforderungen | -,052 | ,080 | ,512 | ,482 |
| | Emotionale Anforderungen | ,020 | ,054 | ,716 | ,429 |
| | Emotionen verbergen | -,051 | ,064 | ,428 | ,388 |
| | Rollenkonflikte | -,133 | ,073 | ,069 | ,488 |
| | ICAWS | -,106 | ,127 | ,402 | ,588 |

**p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001*

Abb. 18 fasst die Ergebnisse der durchgeführten Regressionsanalyse hinsichtlich des motivationalen Pfades des JD-R-Modells zusammen. Es zeigt die identifizierten signifikanten Regressionskoeffizienten sowie die Richtung ihres Einflusses auf die abhängige Variable Engagement.

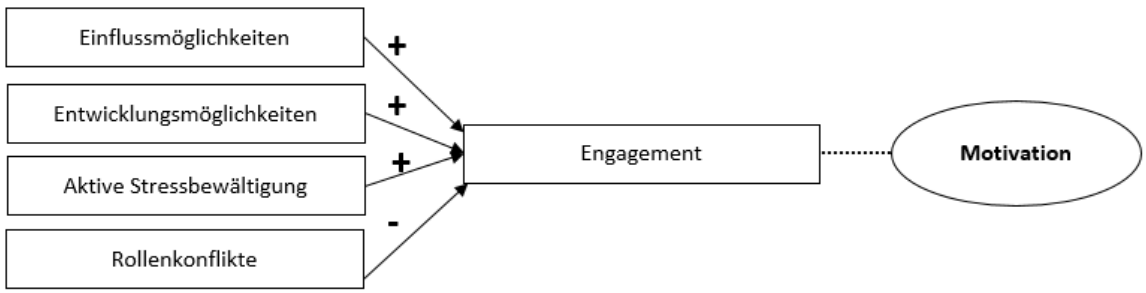


***Abb. 18: Einfluss von Ressourcen und Arbeitsanforderungen auf den Indikator für Motivation***

*Anmerkungen:* **+** *= Werte für abhängige Variable steigen bei Zunahme des Prädiktors;* **-** *= Werte für abhängige Variable sinken bei Zunahme des Prädiktors*

## 9.5 Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Studie und Beantwortung der Forschungsfrage

Im Folgenden werden zunächst die Auswertungsergebnisse der quantitativen Studie hinsichtlich der Soziodemografie der Stichprobe, der Angaben zur aktuellen Tätigkeit, der dabei arbeitsrechtlich relevanten Rahmenbedingungen sowie der Angaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammengefasst. Dargestellt werden die zentralen Tendenzen der Ergebnisse[39]. Anschließend erfolgt die Beantwortung der Forschungsfrage unter Bezugnahme auf die zuvor aufgestellten Hypothesen.

*Soziodemografie*

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Stichprobe von n = 229 überwiegend aus Frauen besteht, wovon die 55- bis unter 60-Jährigen die größte Gruppe bilden. Von 35 Personen, die angaben, dass Deutschland nicht ihr Herkunftsland sei, gaben die meisten Polen als Herkunftsland an. Die Lebenssituationen der Haushaltshilfen sind sehr heterogen, ca. 23 % der Befragten leben allein, der Großteil jedoch entweder mit Partner*in, Kind(ern), pflegebedürftigen Angehörigen oder in sonstigen Konstellationen zusammen mit anderen Personen. Zur schulischen Bildung gibt fast die Hälfte der befragten Haushaltshilfen an, einen Realschulabschluss bzw. die mittlere Reife erworben zu haben. Doch auch das Abitur und der Hauptschulabschluss werden in einigen Fällen als höchster erworbener Abschluss angegeben. Ebenso vielseitig sind auch die Angaben zur beruflichen Bildung, Personen mit Bachelor- oder Masterabschluss bzw. Diplom / Magister sind ebenso vertreten wie Personen ohne Abschluss. Am häufigsten jedoch haben die Befragten eine Lehre oder Berufsausbildung absolviert.

*Aktuelle Tätigkeit, arbeitsrechtlich relevante Rahmenbedingungen & Arbeits- und Gesundheitsschutz*

Hinsichtlich ihres aktuellen Beschäftigungsverhältnisses, welches bei mehreren Anstellungen gleichzeitig jenes ist, in dem die meisten Stunden pro Woche geleistet werden, geben die meisten Befragten an, dass es sich um ein rein berufliches Verhältnis zu den Auftraggeber*innen handele. Der Zugangsweg zu einer Beschäftigung erfolgt am häufigsten über Freunde und Bekannte oder über Stellenanzeigen. Der Großteil der befragten Haushaltshilfen arbeitet bereits seit mehr als zwei Jahren für dieselben Auftraggeber*innen und übt dabei in der Regel „typische“ haushaltsbezogene Tätigkeiten aus. Während die eine Hälfte der Befragten in nur einem Haushalt tätig ist, arbeitet die andere Hälfte zum Zeitpunkt der Befragung in mehreren Haushalten. Die überwiegende Mehrheit der Befragten arbeitet pro Woche zwischen mehr als zwei bis 10 Stunden als Haushaltshilfe. In der Regel liegt die Arbeitszeit dabei zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. Etwa ein Drittel der Befragten übt neben der Tätigkeit als Haushaltshilfe eine weitere berufliche Tätigkeit aus, wobei diese meistens dem gewerblichen Bereich zuzuordnen ist. Von hoher Bedeutung für die Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit als Haushaltshilfe sind neben finanziellen Aspekten vor allem die

[39] Sich daraus ergebende Implikationen und zukünftiger Handlungsbedarf werden in Kapitel 11 diskutiert.

gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben, die Unterstützung Anderer und die Sinnhaftigkeit, die der Tätigkeit zugeschrieben wird.

Etwas mehr als drei Viertel der Befragten geben an, dass Pausen während ihrer Arbeitszeit möglich seien, ebenso verhält es sich mit dem Anspruch auf Urlaub im Rahmen der Tätigkeit. Knapp zwei Drittel geben ferner an, im Krankheitsfall weiterhin ihren Lohn durch Auftraggeber*innen zu erhalten, ein vergleichbar großer Anteil der Haushaltshilfen hat einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Auftraggeber*innen abgeschlossen.

Die Spannweite bei der Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Auftraggeber*innen ist groß: hinsichtlich der Aufklärung über Gefahren und der Bereitstellung geeigneter Schutzausrüstung variieren die Angaben der Befragten stark. Lediglich bei der Frage nach der Bereitstellung geeigneter Arbeitsmaterialien durch Auftraggeber*innen zeigt sich eine Tendenz zur vollkommenen Zustimmung. Etwa ein Fünftel der Befragten gibt an, bei der Arbeit als Haushaltshilfe bereits selbst einen Unfall erlitten zu haben, mit steigendem Alter ist hier eine höhere Wahrscheinlichkeit zu verzeichnen[40].

*Arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen und ihr Einfluss auf das Ausmaß der Erschöpfung und der Motivation*

Im Mittel sind die Ergebnisse zu den im Fragebogen erhobenen Belastungsarten eher als unkritisch einzustufen. Tendenziell schätzen die befragten Haushaltshilfen ihre Belastung in den Bereichen quantitative Anforderungen, emotionale Anforderungen sowie Rollen- und interpersonelle Konflikte nicht als auffällig hoch ein. Wenige Ausreißer mit deutlich erhöhten Werten sollten jedoch nicht unbeachtet bleiben. Bedenkliche Einzelfälle zeigten sich auch im Bereich der Gewalterfahrungen / Distanzlosigkeit. Wenngleich die Mehrheit der Befragten hier keine negativen Erfahrungen gemacht hat, verdeutlichen die wenigen Ausnahmen, dass diese Problematik mehr Sichtbarkeit benötigt. Im Rahmen von Korrelationsanalysen zeigte sich, dass signifikante Zusammenhänge zwischen personenbezogenen Tätigkeiten und emotionalen Anforderungen vorliegen. Auch interpersonelle und Rollenkonflikte stehen in einem Zusammenhang zu bestimmten Tätigkeiten, die einen Personenbezug aufweisen und dementsprechend mit höheren Anforderungen im Bereich Kommunikation und Interaktion einhergehen.

Es zeigte sich, dass die Befragten die vorhandenen arbeitsbezogenen Ressourcen tendenziell als hoch einschätzen. Dies zeigen hohe Mittelwerte für die Ressourcen Einfluss auf die Arbeit, Bedeutung der Arbeit, Vorhersehbarkeit der Arbeit und Rollenklarheit. Etwas geringer ausgeprägt ist die Ressource der Entwicklungsmöglichkeiten. Eine ebenfalls positive Tendenz ist bei der personalen Ressource der Fähigkeit zur aktiven Stressbewältigung zu verzeichnen. Die durchgeführten Korrelationsanalysen zeigten, dass eher monotone und wenig abwechslungsreiche Tätigkeiten tendenziell negative Zusammenhänge zu einigen

[40] Dies muss nicht zwangsläufig am höheren Alter der Befragten liegen, sondern ist möglicherweise auch in der längeren Berufstätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen begründet (s. Kapitel 9.2.3).

Ressourcen aufweisen. Personenbezogene Tätigkeiten hingegen, die zwar positiv mit emotionalen Anforderungen korrelieren, korrelieren jedoch zum Teil auch positiv mit der wahrgenommenen Bedeutung der Arbeit.

Die gesundheitsbezogenen Auswirkungen wurden in Form der Faktoren Personal Burnout, allgemeiner Gesundheitszustand und psychosomatische Beschwerden gemessen. Es zeigte sich in den deskriptiven Statistiken ein tendenziell höherer Durchschnittswert für das Vorliegen von Personal Burnout in der Stichprobe. Etwas geringer ausgeprägt waren die psychosomatischen Beschwerden. Anhand der Variablen „allgemeiner Gesundheitszustand" ließ sich erkennen, dass die Mehrheit der Befragten ihren Gesundheitszustand subjektiv als mittelmäßig bis gut bewertet. Ferner wurde im Bereich der Auswirkungen das arbeitsbezogene Engagement der Beschäftigten gemessen, die Daten weisen deutlich auf ein im Durchschnitt hohes Engagement hin.

Die Erhebung quantitativer Daten hatte zum Ziel, möglichst repräsentative Aussagen zu Arbeitsbedingungen und –konstellationen von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen treffen und benennen zu können, welche arbeitsbedingten Belastungen und Ressourcen sich bei rechtskonform Beschäftigten ausfindig machen lassen. Überdies war das Ziel, Zusammenhänge zwischen Belastung und Erschöpfung, Ressourcen und Motivation zu untersuchen. Die folgende Forschungsfrage lag der Untersuchung zugrunde: „*Inwieweit können arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen die Erschöpfung und die Motivation der Beschäftigten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen erklären?"* Um diese Fragestellung zu operationalisieren und adäquat untersuchen zu können, wurden mehrere Hypothesen aufgestellt.

**(H1)** „Das Ausmaß der Erschöpfung der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Arbeitsanforderungen und nicht durch die untersuchten Ressourcen erklärt werden" muss nach der Durchführung mehrerer Regressionsanalysen abgelehnt werden. Keine der drei aufgestellten Subhypothesen, welche jeweils einen anderen Indikator für den Faktor Erschöpfung fokussieren, erwies sich als zutreffend. In jedem der drei gerechneten Modelle zeigt sich, dass das Ausmaß der arbeitsbezogenen Anforderungen zwar relevant ist für das Ausmaß der Erschöpfung, unter Hinzunahme von Ressourcen als erklärende Variablen wurde jedoch die Güte jedes Modells besser. Dies gilt für alle drei untersuchten Output-Faktoren – Personal Burnout, allgemeiner Gesundheitszustand und psychosomatische Beschwerden. Signifikante Prädiktoren für Personal Burnout waren die quantitativen und emotionalen Anforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten, die Vorhersehbarkeit der Arbeit sowie die personale Ressource der aktiven Stressbewältigung. Im Falle des allgemeinen Gesundheitszustandes konnten quantitative und emotionale Anforderungen, sowie die Vorhersehbarkeit der Arbeit als signifikant identifiziert werden, bei den psychosomatischen Beschwerden waren es quantitative und emotionale Anforderungen, sowie Entwicklungsmöglichkeiten und Vorhersehbarkeit der Arbeit. Auffällig ist, dass hinsichtlich der Prognose von Erschöpfung insbesondere die quantitativen und emotionalen Anforderungen, sowie die Vorhersehbarkeit der Arbeit relevant zu sein scheinen, da sie in allen Modellen als signifikant hervortraten.

Die zweite Hypothese diente der Untersuchung des motivationalen Pfades des JD-R-Modells in Bezug auf die Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen.

**(H2)** „Das Ausmaß der Motivation der Beschäftigten kann ausschließlich durch die untersuchten Ressourcen und nicht durch die untersuchten Arbeitsanforderungen erklärt werden“ konnte auf Basis der durchgeführten Datenanalyse nicht bestätigt werden. Zwar konnten allein die untersuchten Ressourcen bereits knapp 43 % des Ausmaßes des Engagements (als Indikator für Motivation) erklären, dennoch trug aus dem Bereich Anforderungen der Faktor Rollenkonflikte zu einer noch besseren Aufklärung der Varianz bei, wenngleich es sich hierbei nur um eine schwache Signifikanz handelte. Auf der Ressourcenseite erwiesen sich Einfluss- sowie Entwicklungsmöglichkeiten, als auch die individuelle Stressbewältigungskompetenz als signifikante Prädiktoren für das Ausmaß des Arbeitsengagements.

Abschließend kann die zuvor gestellte Forschungsfrage derartig beantwortet werden, dass arbeitsbezogene Arbeitsanforderungen und Ressourcen zur Prognose von Erschöpfung und Arbeitsengagement der Beschäftigten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen in hohem Maße beitragen können, jedoch vor allem in ihrem Zusammenspiel und nicht als isoliert betrachtete Merkmale einer Arbeitssituation. Zudem sind neben arbeitsbezogenen Ressourcen auch personale Ressourcen für die Entstehung von Erschöpfung einerseits, und die Entstehung von Engagement andererseits verantwortlich[41].

## 9.6 Limitationen der durchgeführten quantitativen Untersuchung

Wenngleich die durchgeführte Untersuchung wichtige Erkenntnisse für das Forschungsfeld liefert, unterliegt sie Einschränkungen, welche sich unter anderem aus dem forschungsmethodischen Zugang ergeben. Kaum eine empirische Untersuchung ist gänzlich frei von Limitationen in der Ergebnisinterpretation, diese sollten jedoch soweit wie möglich reflektiert und offengelegt werden.

Bei der vorliegenden Untersuchung zeigt sich zum einen an der Zusammensetzung der Stichprobe, dass das Forschungsdesign an manchen Stellen Ansatzpunkte für eine Optimierung bietet: Die vorliegende Stichprobe weist einen Anteil von 15 % an Personen auf, welche ein anderes Herkunftsland als Deutschland angeben. Durch die regelmäßige Datenerfassung der Minijob-Zentrale ist allerdings anzunehmen, dass der Anteil dieser Personen tatsächlich bei ca. 25 % liegt (Knappschaft-Bahn-See, 2021a). Es ist denkbar, dass Personen mit einem Migrationshintergrund aufgrund fehlender sprachlicher Kompetenzen nicht in der Lage waren, das Ihnen per Post zugesandte Informationsschreiben zu verstehen und folglich nicht an der Befragung teilnahmen. Das Anschreiben wurde in den Sprachen Deutsch, Türkisch und Polnisch versandt, ebenso konnte der Onlinefragebogen in diesen drei Sprachen beantwortet werden. Denkbar wäre, hier zusätzliche Sprachen oder ergänzend die englische Sprache hinzuzunehmen.

Verglichen mit den durch die Minijob-Zentrale erfassten Daten sind außerdem nur wenige über 65-jährige Personen in der Stichprobe enthalten. Wenngleich im Rahmen der Interviews zuvor versucht wurde, die Kompetenzen der Beschäftigten in Bezug auf die Nutzung von digitalen Medien und des Internets zu erfragen und das Ergebnis in der Tendenz dafürsprach, dass alle Interviewpartner*innen hier ausreichende Kompetenzen mitbrachten,

[41] Die tiefergehende Diskussion der aus den Ergebnissen resultierenden, praktischen Implikationen erfolgt in den Kapiteln 10 und 11.

kann fehlende Affinität zu Onlineformaten dennoch insbesondere in der Gruppe der Älteren eine Rolle spielen.

Neben Einschränkungen, die sich aus der möglicherweise nicht in allen Faktoren repräsentativen Stichprobenzusammensetzung ergeben, muss außerdem auf die Subjektivität der erhobenen Daten hingewiesen werden. Alle in dieser Untersuchung erhobenen Daten beruhen auf Selbsteinschätzung der Befragten. Es ist nicht auszuschließen, dass es im Rahmen einer solchen Befragung wie der hier durchgeführten zu Verzerrungen aufgrund von sozialer Erwünschtheit kommt (Paulhus, 2002). Dies könnte bspw. zur Folge haben, dass Angaben der Befragten zu arbeitsbezogenen Belastungen tendenziell positiver ausfallen, als sie tatsächlich subjektiv wahrgenommen werden, selbiges gilt für Fragen zum (psychischen und psychosomatischen) Gesundheitszustand. Insbesondere solche Fragen, die von den Teilnehmer*innen einer Befragung als sensibel bewertet werden, können von diesem Effekt betroffen sein. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten eine geringere Rolle spielt, je größer die Distanz zwischen Interviewer*in und der interviewten Person ist (Preisendörfer & Wolter, 2014) so dass Online-Befragungen diesen Effekt besser kontrollieren können.

Abschließend muss hinsichtlich der im Fragebogen erhobenen Anforderungen und Ressourcen angemerkt werden, dass die ausgewählten Faktoren keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben. Die hier erhobenen und analysierten Aspekte leiten sich aus der bisherigen arbeitspsychologischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, sowie der eigenen, durchgeführten Interviewstudie ab. Sie sind von hohem Erklärungswert für die interessierenden Outputfaktoren Erschöpfung und Engagement, dennoch kann es daneben weitere, für diesen Bereich von Beschäftigung relevante Quellen von Anforderungen und Ressourcen geben, die hier nicht berücksichtigt wurden.

# 10 Diskussion und Gegenüberstellung der Ergebnisse beider Studien

Im Folgenden soll zum einen eine Verschränkung der Befunde aus der Interviewstudie und der anschließenden quantitativen Untersuchung, sowie eine weiterführende Diskussion einiger, bedeutsam erscheinender Ergebnisse, vorgenommen werden. Dabei werden ausschließlich die zentralen Erkenntnisse thematisiert, da die detaillierten Befunde bereits hinreichend in den vorherigen Kapiteln dargestellt wurden.

Die Erhebung qualitativer und quantitativer Daten in dieser Arbeit hatte nicht primär zum Ziel, qualitative Befunde durch quantitative zu spezifizieren, bzw. umgekehrt quantitative Daten als Basis für eine Zuspitzung der Forschungsfragen im Rahmen qualitativer Interviews zu nutzen, wenngleich sich an manchen Stellen durchaus ebensolche Effekte ergaben. Vielmehr sollte durch die Kombination beider Methoden der Forschungsgegenstand umfassend untersucht und möglichst viele Aspekte sichtbar gemacht werden. Beide Untersuchungen unterscheiden sich hinsichtlich der Zielgruppen, die untersucht wurden, sowie der zugrundeliegenden Forschungsfragen. Insbesondere, da es sich um einen bislang in der Forschung kaum berücksichtigten Bereich handelt, liegt die große Stärke dieser Arbeit in der Annäherung an die bereits von Faller (2018) beschriebenen „blinden Flecken".

## 10.1 Die typische Haushaltshilfe?

Die qualitative und quantitative Datenerhebung zeigte große Übereinstimmungen hinsichtlich des hohen Anteils an Frauen unter den Beschäftigten. In Bezug auf das Alter der Studienteilnehmer*innen fiel insgesamt auf, dass kaum Personen unter 30 Jahren an der Datenerhebung partizipierten. Wie die Interviewstudie aufdeckte, ist die Tätigkeit als Haushaltshilfe im Privathaushalt vielfach nicht die „erste Wahl" für eine berufliche Tätigkeit, sie erscheint oft erst im späteren Lebensverlauf als eine Option, möglichst unkompliziert und ohne eine dafür notwendige Ausbildung ein Einkommen zu erwirtschaften. Dazu passend erscheint der Befund, dass sich keine „typische" private Lebenssituation der Befragten identifizieren lässt, vielmehr scheint die Tätigkeit flexibel an diverse private Belange anpassbar zu sein. Wenngleich es wenige Haushaltshilfen gibt, die keine berufliche Ausbildung absolviert haben, so hat doch der Großteil aller Studienteilnehmer*innen eine Lehre oder Berufsausbildung abgeschlossen. Häufig wird dieser ursprünglich erlernte Beruf aber nicht (mehr) ausgeübt, die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von gesundheitlichen Problemen bis hin zur Gründung einer Familie. Dass insgesamt nur die wenigsten Befragten zusätzlich einer anderen (ggf. gewerblichen Tätigkeit) nachgehen, bestärkt die Annahme, dass der ursprünglich erlernte Beruf oftmals nicht mehr ausgeübt wird.

In der Regel übernehmen die Haushaltshilfen die in einem Haushalt üblicherweise anfallenden Aufgaben. Die Interviewstudie gab jedoch auch einen Einblick „hinter die Kulissen" und zeigte auf, was sich unter „sonstigen Tätigkeiten" verbergen kann, wie z. B. die Betreuung und Alltagsbegleitung einer erwachsenen, geistig beeinträchtigten Person, das Kochen landestypischer Gerichte aus dem Herkunftsland oder das Zusammenbauen von Möbeln. Die Ergebnisse der Online-Befragung hingegen liefern den kritisch zu bewertenden Befund, dass Haushaltshilfen zum Teil auch pflegerische Tätigkeiten ausüben. Aufgrund mitunter

fehlender Kompetenzen seitens der Haushaltshilfen und der Schwierigkeit, solche Tätigkeiten sozialrechtlich gegenüber Leistungen im Rahmen der Pflegeversicherung abzugrenzen, ist es durchaus als problematisch einzustufen, dass einige Haushaltshilfen pflegerische Tätigkeiten dennoch ausüben, wenngleich es sich hierbei um weniger als 10 % der befragten Personen der Online-Erhebung handelt und somit tendenziell um problematische Einzelfälle.

In beiden Studien zeigte sich die hohe Bedeutung privater Kontakte hinsichtlich der Vermittlung von Stellen. Die Haushaltshilfen wählen mit Vorliebe solche Stellen aus, die sie über ihnen bekannte Personen angeboten bekommen oder führen die von Freunden und Bekannten aufgegebene Anstellung in einem Haushalt weiter. Die hohe Bedeutung von vertrauensvollen Verhältnissen ist durch Reziprozität geprägt: auch Auftraggeber*innen empfehlen ihnen bekannte und vertraute Haushaltshilfen gern an dritte Personen weiter.

Beide Studien zeigten hinsichtlich der Motivation der Haushaltshilfen für die Aufnahme einer solchen Tätigkeit, dass Flexibilität und finanzielle Aspekte oftmals die vordergründigen Motive sind. Neben diesen offensichtlichen Motiven ist für die Beschäftigten die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit ein wesentlicher Motivator, ergänzt wird dies durch den Wunsch, eine vertrauensvolle Beziehung zu Auftraggeber*innen zu haben, was angesichts der sehr persönlichen Art der Dienstleistung und den damit zusammenhängenden Einblicken in die Privatsphäre der Auftraggeber*innen nachvollziehbar ist.

## 10.2 Formale Rahmenbedingungen und die Bedeutung von Arbeits- und Gesundheitsschutz

In der quantitativen Studie fiel auf, dass ca. ¼ der Befragten angibt, keine Pausen während der Arbeit machen zu können. Hier erlaubt die qualitative Studie einen tieferen Einblick in mögliche Hintergründe für diesen Sachverhalt: Einige der Interviewpartner*innen berichteten, aufgrund des geringen Umfangs der Arbeitszeit in einem einzelnen Haushalt keine Pausen machen zu wollen. Dies scheint aus Sicht der Haushaltshilfen zunächst nachvollziehbar, muss jedoch kritisch reflektiert werden, sofern mehrere Arbeitseinsätze in verschiedenen Haushalten am selben Tag stattfinden. Über 20 % der Befragten geben in der quantitativen Erhebung an, mehr als 10-20 Stunden pro Woche als Haushaltshilfe tätig zu sein, wobei je nach Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage Arbeitspausen sinnvoll und der angemessenen Erholung dienlich wären.

Hinsichtlich der Regelungen in Urlaubs- und Krankheitsfällen zeigt die quantitative Befragung ein heterogenes Bild. Über die Hälfte der Befragten erhält im Krankheitsfall weiterhin Lohn, ebenso gibt die überwiegende Mehrheit an, im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit Anspruch auf Urlaub zu haben. Ob es sich dabei um durch die Auftraggeber*innen bezahlten Erholungsurlaub handelt, bleibt offen. Ein Anrecht darauf haben rechtskonform Beschäftigte in jedem Fall (Geiger et al., 2022). Bezüglich der hier vorliegenden Ergebnisse zu Urlaubs- und Krankheitsregelungen bleibt die Frage ungeklärt, ob Auftraggeber*innen die rechtlichen Regelungen hierzu nicht bekannt sind, oder ob diese wider besseren Wissens missachtet werden.

Die Sicherstellung der Anforderungen zugunsten von Sicherheit und Gesundheit wird von Auftraggeber*innen in höchst unterschiedlichem Maße praktiziert. Abgesehen von der Tat-

sache, dass mangelhafter Arbeitsschutz für fehlende Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten spricht, haben Auftraggeber*innen gegenüber ihren angestellten Haushaltshilfen auch rein formal eine Fürsorgepflicht gemäß §618 BGB. Sie sind in der Pflicht, Haushaltshilfen „gegen Gefahren für Leben und Gesundheit“ zu schützen“. Gemäß ihrer Rolle als Unternehmer*innen müssen sie die in §2 der DGUV Vorschrift 1 (DGUV, 2013) genannten „Grundpflichten des Unternehmers“ erfüllen, dies inkludiert das Treffen von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Allerdings stellt sich auch hier die Frage, inwiefern Auftraggeber*innen sich tatsächlich darüber bewusst sind, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihren Verantwortungsbereich fallen.

## 10.3 Fehlende Anerkennung und Wertschätzung als Kristallisationspunkt

Die in den beiden Studien erhobenen Informationen zur Belastungssituation der Haushaltshilfen lassen keinen direkten Vergleich zu. Hintergrund der Erhebung von Belastungsfaktoren in der quantitativen Studie war vor allem die anschließende Analyse von Zusammenhängen mit gesundheitsbezogenen Outputfaktoren. Die durchschnittlichen Ergebnisse der quantitativen Untersuchung lassen zunächst vermuten, dass die Belastungssituation als moderat einzuschätzen ist. Dieser Befund sollte allerdings auch vor dem Hintergrund des tendenziell geringen Arbeitsstundenumfangs der befragten Haushaltshilfen reflektiert werden. So sind die wesentlichen, für arbeitswissenschaftliche Untersuchungen „typischen“ Belastungsfaktoren eher moderat ausgeprägt, was den Schluss nahelegt, dass die Arbeit in Privathaushalten bei einem geringen Stundenumfang unter Gesundheitsaspekten vertretbar ist. Jedoch gibt es Ausreißer in der Stichprobe, die dokumentieren, dass es durchaus problematische Einzelfälle gibt und einige wenige Beschäftigte hoch belastet sind. Dies betrifft die erhobenen Anforderungen quantitativer und emotionaler Art, die Bereiche Rollenkonflikte und interpersonelle Konflikte, wobei die genannten Anforderungen nicht mit allen, sondern nur mit bestimmten erhobenen Tätigkeiten korrelieren.

Ebenso gilt dies für den Bereich der Gewalterfahrungen bzw. Distanzlosigkeit seitens Auftraggeber*innen gegenüber den von ihnen beschäftigten Haushaltshilfen, auch hier sind es Einzelfälle, die von sexueller Belästigung oder körperlicher Gewalt berichten. Aufschlussreich ist die Erkenntnis, dass in der quantitativen Studie einige Befragte angeben, schon gelegentlich abschätzig oder herablassend bei ihrer Arbeit im Privathaushalt behandelt worden zu sein. In den qualitativen Interviews gibt es vereinzelte Hinweise auf negative Erfahrungen mit Auftraggeber*innen dahingehend, dass Haushaltshilfen bestimmte Verhaltensweisen als übergriffig empfunden haben, ebenso Fälle, in denen Beschäftigte von der Arbeit in „Messiehaushalten“ berichten oder von ihrer Entscheidung, nicht mehr für „alleinstehende Herren“ arbeiten zu wollen. Durch die Kombination der Ergebnisse beider Studien liegt daher die Annahme nahe, dass es sich bei unangemessenem Verhalten seitens der Auftraggeber*innen um ein nicht zu unterschätzendes Phänomen handelt.

Vielfach äußerten die Beschäftigten in den Interviews den Wunsch nach Anerkennung der eigenen Arbeit. Die Schilderungen der Haushaltshilfen verdeutlichen, dass sie selbst sich des gesellschaftlichen Status und möglicher gesellschaftlicher Vorurteile in Verbindung mit ihrer Tätigkeit sehr bewusst sind. Denkbar ist, dass aus dieser Tatsache auch das hohe

Verantwortungsbewusstsein der Haushaltshilfen im Umgang mit fremden Gegenständen und im Rahmen der Arbeit in einem fremden Haushalt im Allgemeinen resultiert, welches in Einzelfällen durchaus als belastend wahrgenommen wird.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der geringe gesellschaftliche Stellenwert und das geringe Ansehen der Tätigkeit einer Haushaltshilfe als eigenständige Belastungsquelle, wenn nicht gar als Kristallisationspunkt weitreichender, negativer Folgeerscheinungen identifiziert werden kann. Wenngleich die Belastung durch geringes Ansehen potenziell bei nicht rechtskonform Beschäftigten stärker ausgeprägt sein mag, so sind auch rechtskonform Beschäftigte davon nicht ausgenommen. Insbesondere die durch die Interviewstudie gewonnenen Informationen verdeutlichten die Relevanz der Thematik, welche von den Interviewten immer wieder angesprochen wurde und so zur induktiven Kategorienbildung im Rahmen der Auswertung führte.

Vieles spricht dafür, dass die Aufwertung der Tätigkeit von Haushaltshilfen einen bedeutsamen Ausgangspunkt für die Verringerung von Belastung, die Förderung gesundheitserhaltender Arbeitsbedingungen und die Schaffung guter Beschäftigungsverhältnisse darstellt (s. Kapitel 11).

## 10.4 Die Prognose von Erschöpfung und Motivation – ein arbeitswissenschaftliches Modell als Schablone?

Die systematische Untersuchung des Zusammenhangs von Belastungen und Erschöpfung einerseits, sowie die Untersuchung des Zusammenhangs von Ressourcen und Motivation andererseits stellt neben der explorativen Herangehensweise zur Annäherung an das Forschungsfeld im Rahmen der Interviews einen wesentlichen Bestandteil dieser Arbeit dar.

Hinsichtlich der Prognose von Erschöpfung, welche über die Outputfaktoren Personal Burnout, allgemeiner Gesundheitszustand und psychosomatische Beschwerden gemessen wurde, zeigte sich, dass das Ausmaß der arbeitsbezogenen Anforderungen zwar relevant für das Ausmaß der Erschöpfung ist, unter Hinzunahme von Ressourcen als erklärende Variablen verbesserte sich jedoch die Güte jedes der drei Modelle. Für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungen, die die psychosoziale Gesundheit fördern und erhalten sollen, bedeutet dieses Ergebnis, dass ein ganzheitlicher Ansatz das Mittel der Wahl sein sollte. Dabei müssen Anforderungen, arbeitsbezogene und personale Ressourcen gleichermaßen berücksichtigt werden. Das Ergebnis verdeutlicht zudem, dass es hinsichtlich der Gestaltung von Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen eine Reihe von Ansatzpunkten gibt, die durch unterschiedliche Akteure beeinflusst werden können. Arbeitsbezogene Anforderungen sowie Ressourcen können bei entsprechender Sensibilität der betreffenden Akteure durch Auftraggeber*innen maßgeblich geprägt werden. Gleichzeitig gibt es Gestaltungsoptionen für Beschäftigte hinsichtlich ihrer personalen Ressourcen, wie in dieser Untersuchung am Beispiel der Fähigkeit zur aktiven Stressbewältigung deutlich wurde. Nicht zuletzt sollten Haushaltshilfen in Absprache mit ihren Auftraggeber*innen gemeinsam darauf hinwirken, Anforderungen und Ressourcen in ein angemessenes Gleichgewicht zu bringen, um der Entstehung arbeitsbedingter Erschöpfung vorzubeugen. Wie im Rahmen der qualitativen Interviews deutlich wurde, sind die Beschäftigten selbst oftmals bereits sensibel für Aspekte der Arbeitsgestaltung und damit zusammenhängend

der Verringerung von Belastung. Sie entwickeln und nutzen in ihrer „Expertenrolle“ für die eigene Arbeitssituation bereits individuelle und intuitive Präventionsstrategien.

Die Prognose von arbeitsbezogenem Engagement betreffend stellte sich, analog zur Prognose von Erschöpfung, heraus, dass auch hier Ressourcen und Anforderungen in ihrem Zusammenwirken die beste Modellgüte hervorbrachten. Zwar konnte allein die Ressourcenausstattung bereits einen großen Anteil des Ausmaßes des Engagements prognostizieren, insbesondere Rollenkonflikte konnten auf der Anforderungsseite jedoch die Modellgüte noch verbessern. Praktisch bedeutet dies, dass allein das Vorhandensein hoher arbeitsbezogener und personaler Ressourcen nicht ausschlaggebend dafür ist, dass Beschäftigte bei ihrer Tätigkeit als Haushaltshilfe hoch motiviert sind. Die Möglichkeit, Einfluss auf die eigene Arbeit nehmen und bei der Arbeit die eigenen Fähigkeiten weiterentwickeln zu können, sind ebenso wie die Kompetenz, Stress adäquat bewältigen zu können, wichtige Parameter, um engagiert zu sein bzw. zu bleiben. Gleichzeitig können jedoch auf der Belastungsseite insbesondere Rollenkonflikte, hervorgerufen z. B. durch widersprüchliche Arbeitsanweisungen oder das Gefühl, unnötige Aufgaben erledigen zu müssen, sich negativ auf das Engagement der Beschäftigten auswirken.

Bezugnehmend auf den theoretischen Rahmen, welcher den untersuchten Hypothesen zugrunde lag, lässt sich zusammenfassend festhalten, dass das JD-R-Modell eine geeignete Basis darstellt, um Zusammenhänge zwischen Belastungen, Ressourcen, Gesundheit und Engagement zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse können auf diese Weise strukturiert ausgewertet werden. Das JD-R-Modell bietet die Möglichkeit, theoriegeleitet zu arbeiten und ist dennoch offen gegenüber Anpassungen an das interessierende Forschungsfeld, da es in seiner Konstruktion nicht von vorneherein auf einige wenige Einflussfaktoren festgelegt ist. So konnten die im Rahmen der vorliegenden Arbeit interessierenden Einflussgrößen flexibel in den theoretischen Rahmen eingebettet und ihre jeweiligen Einflüsse aufeinander untersucht werden.

Die im Rahmen der quantitativen Untersuchung aufgestellten Hypothesen fokussieren die Grundannahme 2 des JD-R-Modells. Diese beschreibt die angenommenen beiden Hauptwirkungsstränge zwischen hohen bzw. schlecht gestalteten Anforderungen und herabgesetzter Gesundheit einerseits, und zwischen Ressourcen und Motivation andererseits (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Nachreiner, 2019). Im Rahmen der Untersuchung konnte gezeigt werden, dass die postulierten Kausalzusammenhänge zwar zutreffen, jedoch durch weitere Einflussgrößen mitbestimmt werden.

# 11 Implikationen für die Praxis und Forschungsausblick

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit ist es gelungen, einige der blinden Flecken im Bereich der Beschäftigung in haushaltsnahen Dienstleistungen genauer zu beleuchten und zu untersuchen. Mithilfe zweier empirischer Untersuchungen konnten die zuvor gestellten Forschungsfragen dieser Arbeit beantwortet werden. Aufgrund der Vielfältigkeit der Blickrichtungen auf das Beschäftigungsfeld der haushaltsnahen Dienstleistungen, die in dieser Arbeit aufgearbeitet wurden, lassen sich ebenso vielfältige Implikationen aus den Ergebnissen ableiten. Auf ausgewählte Schlussfolgerungen soll im Folgenden eingegangen werden. Dabei handelt es sich um solche Aspekte, die das Zusammenwirken verschiedener gesellschaftlicher Ebenen betreffen, da sie einerseits die relevanten institutionellen Akteure fokussieren, andererseits in der Folge auf der Ebene der Auftraggeber*innen und Beschäftigten wirksam werden können. Zu guter Letzt resultieren daraus auch Ansatzpunkte für die zukünftige Forschung, welche ebenfalls in diesem Kapitel aufgezeigt werden.

Der durch die Akteure selbst als sehr gering wahrgenommene, gesellschaftliche Stellenwert der Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen kristallisierte sich als ein wesentliches Kernthema heraus. Die Tätigkeit von Haushaltshilfen genießt auf gesellschaftlicher Ebene ein tendenziell geringes Ansehen, was sich in der Konsequenz widerspiegelt in der Selbstwahrnehmung der Beschäftigten und auch in den offenbar vereinzelt vorliegenden Fällen von unangebrachtem Verhalten von Auftraggeber*innen gegenüber den von ihnen beschäftigten Haushaltshilfen. Die gesellschaftliche Aufwertung der Tätigkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen scheint daher dringend notwendig. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf Ansatzpunkte, die dieser Problematik begegnen.

## 11.1 Förderung rechtskonformer Beschäftigung

Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist, werden häufig als „Einfacharbeit“ bezeichnet (Abel, Hirsch-Kreinsen, & Ittermann, 2014), in der jüngsten Vergangenheit ist in diesem Zusammenhang auch die Rede von „Basisarbeit“ (Bovenschulte, Peters, & Burmeister, 2021). Aufgrund dessen, dass Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen oftmals ungelernte Kräfte sind, können auch sie dem Bereich der Einfach- bzw. Basisarbeit zugeordnet werden. Tätigkeiten dieser Art dienen einerseits als „mögliches Instrument für eine inklusive Arbeitsgesellschaft“ (Bovenschulte, Peters, & Burmeister, 2021, S. 35). Sie eröffnen für viele Menschen aus mitunter benachteiligen Gruppen, die möglicherweise nur schwer eine anderweitige Beschäftigung finden können, zunächst die Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt und der eigenständigen Existenzsicherung (Bovenschulte, Peters, & Burmeister, 2021). Andererseits ist eine nachhaltige soziale Absicherung und Teilhabe für Beschäftigte in diesem Segment aber nur dann möglich, wenn Arbeit in haushaltsnahen Dienstleistungen aus dem Graubereich der nicht angemeldeten Beschäftigung heraustritt. Unbenommen dessen, dass eine nachhaltige und umfassende soziale Absicherung im Wesentlichen nur durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen

werden kann[42], liegt der erste Schritt jedoch in notwendigen, arbeitsmarktpolitischen Bemühungen, stärker gegen nicht rechtskonforme Beschäftigung vorzugehen und die betreffenden Akteure, Auftraggeber*innen wie Beschäftigte, von den Vorteilen rechtskonformer Beschäftigung zu überzeugen.

Die Bundesregierung aus SPD, FDP und Bündnis 90 / Die Grünen hat sich in ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2021-2025 explizit die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt zum Ziel gesetzt. Gelingen soll dies durch die Einführung eines Zulagen- und Gutscheinsystems, welches zunächst für Alleinerziehende, Familien mit Kindern und Personen mit zu pflegenden Angehörigen zur Verfügung stehen soll, sowie langfristig auch allen weiteren Haushalten (SPD, FDP & Bündnis 90 / Die Grünen, 2021). Hintergrund ist zum einen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum anderen sollen damit vermehrt Anreize für die rechtskonforme Beschäftigung von Haushaltshilfen geschaffen werden. Da allerdings die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels weiter wachsende Bevölkerungsgruppe alter und hochaltriger Menschen neben den im Koalitionsvertrag genannten Zielgruppen ebenfalls eine hohe Nachfrage nach Unterstützung im Haushalt hat und zukünftig haben wird, ist wenig nachvollziehbar, warum sie im angekündigten Fördermodell zunächst nicht berücksichtigt wird. Da zudem in den kommenden Jahren von einer steigenden Altersarmut auszugehen ist (Geyer, Buslei, Gallego-Granados, & Haan, 2019), verstärkt dies in der Folge auch die finanziellen Unterstützungsbedarfe von Rentner*innen, die sich andernfalls kaum Unterstützung im Haushalt leisten können. Die Idee der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen ist jedoch keine neue: auch die Bundesregierung aus CDU, CSU und SPD hatte sich dies in ihrem Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode von 2018-2021 bereits zum Ziel gesetzt (CDU, CSU & SPD, 2018). Insbesondere „Eltern in der unternehmerischen Gründungsphase“ (CDU, CSU & SPD, 2018, S. 42) sollten durch Zuschüsse unterstützt werden. Auch hier stellt sich die Frage, weshalb die Zielgruppe der geplanten Förderung solch spezifischen Kriterien unterliegen sollte. Bislang wurde jedoch keines der Systeme flächendeckend eingeführt, es wurden lediglich Modellvorhaben in ausgewählten Regionen realisiert. So wurde z. B. im Rahmen des Modellprojektes „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“, welches in Baden-Württemberg im Zeitraum März 2017 bis Februar 2019 durchgeführt wurde, untersucht, inwieweit die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern kann (Kirchmann, Koch, Kusche & Reine, 2019).

Für die Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen über ein Zuschuss- bzw. Gutscheinsystem setzt sich auch der Deutsche Hauswirtschaftsrat (DHWiR) ein. Der DHWiR ist ein Zusammenschluss von Akteuren aus dem Bereich der Hauswirtschaft und übernimmt deren politische Interessenvertretung. Der DHWiR spricht sich für die Zertifizierung von

[42] Von Bedeutung ist in diesem Kontext auch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Zum 01.10.2022 erfolgte eine Anhebung auf 12€ / Stunde. Die Verdienstgrenze im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung orientiert sich am Mindestlohn und ist daher dynamisch, sodass sie zu diesem Zeitpunkt bei 520€ liegt (Knappschaft Bahn-See, 2023). Denkbar ist, dass die kontinuierlich steigenden Verdienstmöglichkeiten im Rahmen eines Minijobs ein möglicher Grund sind, weshalb Beschäftigte (weiterhin) unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten und keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

Dienstleistungsunternehmen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen aus, um einerseits einheitliche Qualitätsstandards zu schaffen, andererseits die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungen zu gewährleisten (DHWiR, 2022). In seinem Positionspapier zur Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen bezieht der DHWiR u. a. Stellung zu den Vorgaben für Dienstleistungsunternehmen, bei denen Gutscheine, sofern ein solches System eingeführt wird, eingelöst werden können: „(…) die Koppelung der Förderung an sozialversicherungspflichtige Beschäftigung [wird] ausdrücklich befürwortet. Ausnahmen bei der Sozialversicherungspflicht sollen zumindest anfangs für Solo-Selbständige bei entsprechender Altersvorsorge und weiteren sozialen Absicherungen gelten.“ (DHWiR, 2022, S. 3). Auf diese Weise würden zumindest in der Anfangsphase eines möglichen Fördermodells auch Haushaltshilfen, die ihre Dienstleistung nicht über ein Unternehmen, sondern auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung anbieten, von der Förderung profitieren. Sollten im weiteren Verlauf ausschließlich die über ein Unternehmen beschäftigten Haushaltshilfen an einem solchen Modell partizipieren können, ist fraglich, inwiefern die Einführung einer staatlichen, finanziellen Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen zur Stärkung legaler Beschäftigungsverhältnisse beitragen kann. Denkbar ist, dass viele Haushaltshilfen ihre Solo-Selbstständigkeit beibehalten wollen.

Das Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (PQHD) schlägt in seinem Strategiepapier „zur Vorbereitung einer Infrastruktur, die den regulären Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland stärken soll“ (PQHD, 2018, S. 5) vor, ein solches Fördermodell über eine Aufklärungs- und Imagekampagne zu bewerben. Diese kann dazu beitragen kann, dass Privathaushalte, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, sich auch als Arbeit- bzw. Auftraggeber*innen begreifen (Ver.di, o. J.), die damit zusammenhängenden Anforderungen an sie erfüllen und ihre soziale Verantwortung stärker wahrnehmen (PQHD, 2018). Neben der Zielgruppe der potenziellen Auftraggeber*innen soll eine solche Imagekampagne auch potenzielle Beschäftigte ansprechen und für (sozialversicherungspflichtige), rechtskonforme und ggf. abhängige Beschäftigungsverhältnisse werben. Bei Unternehmen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen könnte so dem bestehenden Personalmangel entgegengewirkt werden, welcher laut DHWiR vor allem durch das negative Image hauswirtschaftlicher Tätigkeiten begründet ist (DHWiR, 2022).

## 11.2 Nicht rechtskonforme Beschäftigung als eigenständige Quelle von Belastung

Bei der Bekämpfung nicht rechtskonformer und der Förderung rechtskonformer Beschäftigungsverhältnisse schließt sich allerdings auch die Frage danach an, welche Vorteile die Beschäftigten selbst in einer nicht rechtskonformen Beschäftigung sehen und welche Gründe sie davon abhalten, einer angemeldeten Beschäftigung nachzugehen. Die qualitative Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit hatte zum Ergebnis, dass nicht rechtskonforme Beschäftigung als eigenständiger Belastungsfaktor angesehen werden kann. Wie in den Interviews mit nicht rechtskonform beschäftigten Haushaltshilfen deutlich wurde, leiden die betroffenen Beschäftigten oft unter Ängsten in Verbindung mit ihrer Tätigkeit, sie haben Sorge, „aufzufliegen“, befürchten negative Konsequenzen für sich selbst und ihre Auftraggeber*innen. Gleichzeitig sehen die nicht rechtskonform Beschäftigten oftmals klar die Vorteile, die mit einer rechtskonformen Beschäftigung einhergehen würden. Dieses Ergebnis

erscheint durchaus paradox, weswegen fernab von Spekulationen über die Motive für die Entscheidung zu einer nicht angemeldeten Beschäftigung mit wissenschaftlichen Methoden geklärt werden sollte, ob eine unangemeldete Beschäftigung eher von Auftraggeber*innen oder von Beschäftigten selbst präferiert wird. Auf Basis der für diese Forschungsarbeit geführten Interviews lässt sich dies nicht eindeutig bestimmen, es liegen lediglich Hinweises darauf vor, dass die Hintergrundsituation komplex und von mehreren Perspektiven auf die Problematik geprägt ist.

Gegenstand dieser Arbeit ist die Untersuchung arbeitsbedingter, psychischer Belastung und Ressourcen bei Haushaltshilfen. Die quantitative Untersuchung unter ausschließlich rechtskonform Beschäftigten ergab ein moderates Bild der Belastungssituation, wenngleich es Einzelfälle stark belasteter Personen gab, sowie eine tendenziell gute Ausstattung der Haushaltshilfen mit arbeitsbezogenen und personalen Ressourcen. Um Aussagen darüber treffen zu können, wie sich die Belastungs- und Ressourcensituation bei nicht rechtskonform Beschäftigten darstellt, sollte im Rahmen zukünftiger Forschungsvorhaben die Durchführung einer Vergleichsstudie in der Zielgruppe der nicht rechtskonform Beschäftigten angestrebt werden. Da der Bereich der nicht angemeldeten Beschäftigung allein zahlenmäßig nach Prognosen deutlich größer als der Bereich der rechtskonformen Beschäftigung ist, wäre hier ebenfalls eine Untersuchung der Zusammenhänge von Belastung und Erschöpfung, sowie Ressourcen und Engagement von Interesse.

## 11.3 Stärkung der (Verhandlungs-)Position von Beschäftigten in Privathaushalten

Ein weiterer Ansatzpunkt für die gesellschaftliche Aufwertung der Tätigkeiten von Haushaltshilfen kann in der Organisation einer kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten liegen. Im Bereich der Hauswirtschaft existieren bereits einige Tarifverträge. So gibt es beispielweise einen Entgelt- und Manteltarifvertrag zwischen dem bkh Berufsverband für Angestellte und Selbstständige in der Hauswirtschaft e. V. auf Arbeitnehmerseite und dem Verbraucherservice Bundesverband im Katholischen Deutschen Frauenbund e. V. auf Arbeitgeberseite. Der 2021 neu verhandelte Tarifvertrag gilt bundesweit für hauswirtschaftlich Beschäftigte in Privathaushalten und in haushaltsnahen Dienstleistungsunternehmen und ist für die Mitglieder beider Vereine bindend (bkh e. V., 2021). Daneben existieren weitere Tarifverträge für Beschäftigte in Privat- und Großhaushalten, u. a. ein Entgelt-Tarifvertrag zwischen dem DHB Netzwerk Haushalt und der NGG im Landesbezirk Bayern (BayLaH, 2022). Kern der Problematik ist hierbei allerdings, dass einerseits diese Tarifverträge explizit für Hauswirtschafter*innen ausgehandelt werden, welche per Definition eine dreijährige Ausbildung abgeschlossen haben (Berufsverband Hauswirtschaft, o. J), und andererseits private Auftraggeber*innen zunächst Mitglied in den genannten Vereinen sein müssten, um sich zur Anwendung der Tarifverträge zu verpflichten. Die in dieser Forschungsarbeit im Mittelpunkt stehenden Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen sind in vielen Fällen keine gelernten Hauswirtschafter*innen, sie sind, im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung, meist als ungelernte Kräfte in Privathaushalten tätig. Die vereinzelte Arbeit und die fehlende organisationale Anbindung erschweren die kollektive Interessenvertretung dieser Gruppe von Beschäftigten. Es fehlen Möglichkeiten des Austauschs untereinander sowie ein gemeinsames Organ zur Formulierung und Sichtbarmachung von Interessen.

Im Rahmen der Debatte um Basisarbeitende steht der Ansatz eines Zusammenschlusses all jener in dieser Form Beschäftigten im Raum. Bovenschulte, Peters & Burmeister (2022) führen in einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellten Publikation zur Basisarbeit aus:

> *„Die Beschäftigtengruppe Basisarbeit ist eine ausgesprochen heterogene Teilmenge der Erwerbstätigen in Deutschland, die sich in Zukunft weiter differenzieren wird. Die besondere Herausforderung besteht somit darin, dass Basisarbeitende eine Form der Gruppenidentität über alle Sektoren und Tätigkeitsprofile entwickeln [müssen], um als Gruppe wahrnehmbar zu werden und mit „einer Stimme" die gemeinsamen Interessen vertreten zu können." (Bovenschulte et al., 2022, S. 35)*

Damit schlagen sie einen Zusammenschluss der Basisarbeitenden aus einer Vielzahl von Tätigkeitsbereichen vor, um als Kollektiv die gesellschaftliche Wahrnehmung zu stärken und die Durchsetzung gemeinsamer Interessen zu verfolgen. Auch sie nennen Tarifstrukturen als Basis für eine ausreichende Absicherung:

> *„Insbesondere die Einbindung der Basisarbeit in Tarifstrukturen bietet eine Möglichkeit zur ökonomischen Stabilisierung der Basisarbeiter*innen und eröffnet Wege des qualifikatorischen Aufstiegs durch Teilhabe an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen etc." (Bovenschulte et al., 2022, S. 35)*

Doch auch auf dieser, breiter gefassten Ebene ist fraglich, wie die überwiegend Solo-Selbstständigen, geringfügig beschäftigten Haushaltshilfen in ein solches Konzept einbezogen werden können.

Neben einer traditionellen Arbeitnehmervertretung für privat beschäftigte Haushaltshilfen ist der Ausbau von Beratungs- und Unterstützungskonzepten für Hausangestellte eine Möglichkeit, die Informationslage bei den Beschäftigten zu verbessern und einen Austausch untereinander zu ermöglichen. Zugleich könnten dadurch Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung verbessert werden (Ver.di, 2015). Die Gewerkschaft Ver.di (2015) schlägt in diesem Zusammenhang Dienstleistungszentren als integrierende und steuernde Instanz auf kommunaler Ebene vor:

> *„Die grundsätzliche Idee ist, in einem Dienstleistungszentrum unterschiedliche Angebote der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung koordiniert bereitzuhalten. Das Dienstleistungszentrum könnte verschiedene haushalts- und personenbezogene Dienstleistungsangebote bündeln und für die entsprechenden Dienstleister als Arbeitgeber auftreten. Gegenüber dem jetzigen Stand entlastet ein Dienstleistungszentrum die einzelnen Privathaushalte von Such- und Koordinierungsfunktionen. Es fallen beim Privathaushalt für die Anwerbung von Beschäftigten und für die Abwicklung ihrer Verträge keine Verwaltungsarbeiten an und es gibt ein kontinuierliches Angebot, das auch bei Urlaub und Erkrankung von Beschäftigten funktioniert. Die Agentur unterstützt den Privathaushalt ebenfalls in seiner Rolle als Arbeitgeber, bürgt für Qualität und bietet Versicherungsschutz bei Schäden." (Ver.di, 2015, S. 26)*

Von den beschriebenen Dienstleistungszentren würden in der Folge nicht nur Beschäftigte, sondern ebenso Auftraggeber*innen profitieren, indem sie u. a. Unterstützung bei Verwaltungsarbeiten erhalten, indem eine Qualitätssicherung der erbrachten Dienstleistungen erfolgt und indem durch die Dienstleistungszentren eine transparente Informationsquelle in allen Belangen zur Verfügung steht. Im Zuge der Beratung in den Dienstleistungszentren könnte zudem Aufklärungsarbeit hinsichtlich der Abgrenzung von pflegerischen gegenüber

hauswirtschaftlichen Tätigkeiten erfolgen, die rechtliche Lage hierzu ist für Auftraggeber*innen sowie für Beschäftigte teilweise nur schwer zu durchdringen. Statt die in der Praxis auftretenden Grauzonen, welche durch gesetzliche Rahmenbedingungen flankiert sind, zu problematisieren bzw. nahezu zu kriminalisieren, könnten auf diese Weise Lösungen angeboten werden und der Beschäftigung in Grauzonen entgegengewirkt werden.

Perspektivisch könnten die auf institutioneller Ebene ohnehin bereits zuständigen Akteure, ggf. in einem Zusammenschluss bzw. durch den Aufbau gemeinsamer Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, ähnliche Angebote zur Verfügung stellen. Akteure wie die Minijob-Zentrale der Knappschaft Bahn-See oder die Unfallkassen verfügen über eine hohe Expertise in den Bereichen, die Aufgabe der beschriebenen Dienstleistungszentren sein sollten.

Die Bemühungen im Bereich der Förderung rechtskonformer Beschäftigung, wie auch im Bereich der Stärkung der kollektiven Interessen von privat beschäftigten Haushaltshilfen, würden im Ergebnis allesamt zu einer gesellschaftlichen Aufwertung der Tätigkeit führen und so in der Folge auch Beschäftigte und Auftraggeber*innen tangieren. Beschäftigte würden eine höhere Wertschätzung ihrer Arbeit erfahren, Auftraggeber*innen stärker für ihre Rolle als Arbeitgeber*innen sensibilisiert werden.

## 11.4 Ansätze für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in Privathaushalten

Neben den bisher in diesem Kapitel dargestellten Handlungsansätzen auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene, soll nicht außen vor gelassen werden, welche Gestaltungsoptionen es auf der Ebene der Auftraggeber*innen und Beschäftigten gibt, sofern diese Akteure hinreichend für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung sensibilisiert sind. Hier schließt sich der Kreis zu den vorherigen Abschnitten, indem deutlich wird, dass dafür öffentliche Aufklärungsarbeit von Nöten ist.

Im Rahmen der Interviewstudie wurde erkennbar, dass Beschäftigte selbst oftmals, mehr oder weniger bewusst gesteuerte, Prävention betreiben. Dies betrifft die Gestaltung von Arbeitsabläufen, die Auswahl bzw. Ablehnung bestimmter Tätigkeiten in Abhängigkeit vom eigenen, körperlichen Wohlbefinden an einem bestimmten Tag, aber auch Tätigkeiten, die bewusst in der Freizeit ausgeübt werden, um sich zu regenerieren und einen Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit zu schaffen. Die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen in Privathaushalten sollte jedoch ein partizipativer Prozess sein, an dem nicht nur Beschäftigte, sondern auch Auftraggeber*innen beteiligt sind. Hilfreich sind dafür die Erkenntnisse der quantitativen Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit, die aufzeigen, dass immer ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden sollte, welcher Anforderungen, sowie arbeitsbezogene Ressourcen gleichermaßen berücksichtigt. Wie die Ergebnisse der Datenauswertung zeigten, tragen beide Faktoren maßgeblich zum Ausmaß bzw. Vorhandensein von Erschöpfung, sowie Engagement bei. In einem gemeinsamen, kommunikativen Prozess zwischen Beschäftigten und Auftraggeber*innen können Absprachen darüber getroffen werden, wie Anforderungen und Ressourcen bestmöglich in ein Gleichgewicht gebracht werden können. Der Aufbau von arbeitsbezogenen Ressourcen ist dabei von besonderer Bedeutung und kann maßgeblich durch Auftraggeber*innen beeinflusst werden. Ebenso sollten von den Beschäftigten als zu hoch empfundene Anforderungen kommuniziert und gemeinsam überlegt werden, ob sich Alternativen oder Kompromisse finden lassen. Neben

arbeitsbezogenen Ressourcen erwies sich auch die personale Ressource der aktiven Stressbewältigung als einflussreich für das Ausmaß an Erschöpfung und Engagement. Ein deutlicher Hinweis darauf, dass ergänzend zu verhältnispräventiven Ansätzen der Arbeitsorganisation auch verhaltenspräventive Ansätze nicht zu vernachlässigen sind. Hier bietet sich für Beschäftigte ein konkreter Ansatzpunkt, indem sie beispielsweise verschiedene Verfahren der Stressbewältigung bzw. zum Umgang mit Stress erlernen können.

## 11.5 Forschungsausblick

An einigen Stellen in dieser Arbeit wurde bereits auf Desiderate hinsichtlich des untersuchten Forschungsfeldes hingewiesen. An dieser Stelle werden daher nur die als besonders bedeutsam erscheinenden Aspekte noch einmal aufgegriffen.

Die Erfassung gesundheitsbezogener Auswirkungen bestimmter, arbeitsbezogener Faktoren erfolgte im Rahmen der durchgeführten Untersuchungen anhand der subjektiven Einschätzung der Befragten. Von Interesse wären daneben jedoch auch objektive Kennzahlen zur Erfassung gesundheitsbezogener Auswirkungen bzw. des Gesundheitszustandes der Beschäftigten. Derzeit liegen hierzu aber kaum Daten vor, Krankenkassen weisen in ihren Berichten Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen nicht als eigenständige Beschäftigtengruppe aus, sodass behelfsweise auf Vergleiche mit anderen Gruppen zurückgegriffen werden muss. Der Deutsche Hauswirtschaftsrat setzt sich für die Einrichtung eines individuellen Codes für hauswirtschaftliche Dienstleistungen im Rahmen der Klassifikation von Wirtschaftszweigen ein (DHWiR, 2023). Eine solche eigenständige Kategorie hauswirtschaftlicher Tätigkeiten könnte auch im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung zu mehr Klarheit in Bezug auf die gesundheitliche Lage der betreffenden Gruppe beitragen.

Da sich eine geringe Wertschätzung der Tätigkeit von Haushaltshilfen als wesentlicher Belastungsfaktor in beiden Untersuchungen herauskristallisierte, ist auch hinsichtlich dieses Faktors weitere Forschung von Interesse. Die mangelnde Anerkennung, die Haushaltshilfen erfahren, zeigt sich in Einzelfällen mitunter in Erfahrungen von Distanzlosigkeit, häufig aber auch schlicht in dem Umstand, dass Haushaltshilfen die als gering erlebte, gesellschaftliche Wertschätzung ihrer Tätigkeit in ihr Selbstbild übernehmen und dies folglich als belastend wahrnehmen. Da Wertschätzung und Anerkennung sich in den vorgenommenen Untersuchungen in eine Reihe weiterer untersuchter Einflussfaktoren einfügten, jedoch nicht Hauptgegenstand der Untersuchungen waren, lohnt es sich, hierauf zukünftig noch einmal einen spezifischen Blick zu werfen. Von Interesse ist dies umso mehr bei Beschäftigten im nicht rechtskonformen Bereich. Wenngleich die Erreichbarkeit dieser Gruppe eine hohe, forschungspraktische Hürde darstellt, könnte eine quantitative Vergleichsstudie in diesem Bereich wertvolle Erkenntnisse liefern.

Die in dieser Arbeit vorgenommenen empirischen Untersuchungen fokussieren die subjektive Sicht der Beschäftigten auf ihre individuelle Arbeitssituation. An einigen Stellen zeigte sich, dass ergänzend die Perspektive von Auftraggeber*innen einen Mehrwert für die Erklärung spezifischer Sachverhalte leisten könnte. Angefangen bei der Frage, ob die Ausübung einer nicht rechtskonformen Beschäftigung von den Beschäftigten selbst, oder von ihren jeweiligen Auftraggeber*innen präferiert wird, über Fragen danach, ob Auftraggeber*innen sich bewusst sind über die Tatsache, dass Haushaltshilfen nicht ohne Weiteres

pflegerische Tätigkeiten übernehmen dürfen, bis hin zu Fragen, die das Wissen der Auftraggeber*innen, bspw. hinsichtlich der Regelungen bei Urlaubs- und Krankheitsfällen sowie den Versicherungsschutz der von ihnen beschäftigten Haushaltshilfen betreffen. Die Beantwortung dieser und weiterer Fragen, die Auftraggeber*innenperspektive betreffend, kann dazu beitragen, Wissenslücken bei Auftraggeber*innen zu identifizieren und gleichzeitig Ansatzpunkte für notwendige Aufklärungsarbeit aufzeigen. Um die in dieser Arbeit erzielten Ergebnisse zur Sicherstellung von Schutzmaßnahmen durch private Auftraggeber*innen in einen breiteren Kontext stellen und besser einordnen zu können, wäre zudem ein zahlenmäßiger Vergleich zur Verbreitung von Präventionsmaßnahmen in gewerblichen Bereichen von Interesse. Ferner wäre es von Relevanz, weiterführende Informationen zum Schweregrad von Unfällen von Haushaltshilfen und deren Ursachen zu erheben, um auch die Wirksamkeit bisheriger Präventionsmaßnahmen sowie mögliche Unfallschwerpunkte beurteilen zu können.

Abschließend sei hier noch einmal die Frage nach der Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit in Privathaushalten aufgegriffen. Wie bereits in der qualitativen Studie, so zeigte sich auch in der quantitativen Studie, dass ein großer Teil der Befragten einen relativ geringen Arbeitsumfang angibt. Weiterführend wäre hier von Interesse, einen genaueren Blick auf die Gründe zu werfen, welche einer Ausweitung des Arbeitsumfanges, ggf. auch über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus, entgegenstehen. Zwar zeigten die Untersuchungen, dass es sich in einigen Fällen um Personen handelt, die neben ihrer Tätigkeit im Privathaushalt im hohen Maße Sorgearbeit im Privaten leisten, doch sollten auch andere Motive diskutiert werden. Denkbar sind externe, nicht in der Tätigkeit selbst begründete Motive, wie eine möglicherweise geringe Erwerbsneigung, die Einkommenssituation des eigenen Haushaltes, oder steuer- bzw. sozialversicherungspflichtige Gründe. Ferner sollte jedoch auch untersucht werden, ob möglicherweise tätigkeitsimmanente Faktoren, wie bspw. ein angenommenes bzw. wahrgenommenes Missverhältnis von Anforderungen und Ressourcen, und / oder ein Missverhältnis von Anforderungen und Gratifikation die Bereitschaft zur Ausweitung des Arbeitsumfanges schmälern.

# Literaturverzeichnis


Abel, T., & Kolip, P. (2021). Gesundheitsförderung. In M. Egger, O. Razum, A. Rieder, & L. Habermann-Horstmeier (Hrsg.), Public Health kompakt (S. 169-173). Berlin/Boston: De Gruyter Studium.

Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P. (2014). Einfacharbeit in der Industrie – Strukturen, Verbreitung, Perspektiven. Berlin: Edition Sigma.

Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., Seifert, H. (2014). Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report Nr. 19. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V. (2020). Ist das noch Hauswirtschaft oder schon Pflege? Verfügbar unter: https://www.ahdw.de/ist-das-noch-hauswirtschaft-oder-schon-pflege/

Allianz haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V. (o. J.). Wir sind Mitgestalter einer neuen Branche – Haushaltsnahe Dienstleistungen. Verfügbar unter: https://www.ahdw.de/

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Antonovsky, A. (1997). Salutogenese: zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: Dgvt-Verlag.

Arbeit Gestalten GmbH (2017). Branchenreport Gebäudereinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Verfügbar unter: https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf

Backhaus, K. (2016). Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung (14., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Springer Gabler.

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 - 2017 - 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Badura, B. (2021). Prävention schützt die Bevölkerung und stützt die Wirtschaft. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2021: Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie (S. 163-168). Berlin, Heidelberg: Springer.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Hrsg.), Work and Wellbeing (S. 1-28). Chichester: Wiley.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. Journal of occupational health psychology, 10(2), 170-180.

Bartholdt, L., & Schütz, A. (2010). Stress im Arbeitskontext: Ursachen, Bewältigung und Prävention (1. Auflage). Weinheim: Beltz.

Bayerischer Landesausschuss für Hauswirtschaft e.V. (BayLaH) (2022). Tarifübersicht – Privat- und Großhaushalt. Verfügbar unter: https://www.baylah.de/files/2625/tarif-uebersicht-juni2022-hauswirtschafterin.pdf

Beckmann, F. (2020). Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-) integrativer Dynamiken atypischer Beschäftigung. AIS-Studien, 13(2), 117-139.

Beermann, B., Amlinger-Chaterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., & Wöhrmann, A. M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bell, A., & Steele, J. (2011). Risk of musculoskeletal injury among cleaners during vacuuming. Ergonomics, 55 (2), 237-247.

Bellmann, L., Grunau, P., Leber, U., & Noack, M. (2013). Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1995). Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt / Main: Fischer.

Berufsverband Hauswirtschaft (o. J.). Hauswirtschafter / Hauswirtschafterin. Verfügbar unter: https://www.berufsverband-hauswirtschaft.de/ausbildung-beruf/die-berufe-der-hauswirtschaft/hauswirtschafterhauswirtschafterin/

bkh Berufsverband für Angestellte und Selbstständige in der Hauswirtschaft in Deutschland e.V. (2021). Tarifpaket 2021 für Privathaushalte. Verfügbar unter: https://bkhev.de/tarifpaket-2021-privathaushalte/

BKK Dachverband e. V. (o. J. ). psyGA. Verfügbar unter: https://www.psyga.info/

Blättner, B. (2007). Das Modell der Salutogenese. Prävention und Gesundheitsförderung, 2(2), 67-73.

Blättner, B., & Waller, H. (2018). Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen, Theorie und Anwendung (6., überarbeitete Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

Bohle, H.-G., & Glade, T. (2007). Vulnerabilitätskonzepte in Sozial-und Naturwissenschaften. In C. Felgentreff & T. Glade (Hrsg.), Naturrisiken und Sozialkatastrophen (S. 99-119). Heidelberg: Springer.

Bonin, H. (2016). Haushaltsnahe Dienstleistungen als Instrument der Familienförderung. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung.

Böhm, K., Tesch-Römer, C., Ziese (Hrsg.). (2009). Gesundheit und Krankheit im Alter. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Berlin: Robert Koch-Institut.

Böning, M. (2015). Arbeitsort Privathaushalt: eine arbeitsschutzfreie Zone? WSI Mitteilungen(4), 309-312.

Bovenschulte, M., Peters, R., & Burmeister, K. (2021). Basisarbeit – Stützen der (Arbeits-) Gesellschaft. Verfügbar unter: https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Basisarbeit_Stuetzen_der_Arbeits_gesellschaft.pdf

Bradtke, E., Melzer, M., Röllmann, L., & Rösler, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bramlage, J. K., Jackenkroll, B., Julmi, C., & Pereira, J. M. (2018). Deutschsprachige Messinstrumente zur Erhebung von Einflussfaktoren und Effekten der wahrgenommenen Arbeitssituation wissenschaftlicher Mitarbeiter an deutschen Universitäten. Verfügbar unter: https://www.fernuni-hagen.de/scherm/docs/arbeitsbericht_nr__31_deutschsprachige_messinstrumente.pdf

Bräutigam, C., Evans, M., Hilbert, J., & Öz, F. (2014). Arbeitsreport Krankenhaus: eine Online-Befragung von Beschäftigten deutscher Krankenhäuser: Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bröcheler, M. (2020). Haushaltsnahe Dienstleistungen für Familien. Planegg: Verlag Neuer Merkur GmbH.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022). Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Zeitreihe Quartalszahlen). Verfügbar unter:

https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia6/beschaeftigung-sozbe-kldb2010-zeitreihe/kldb2010-zeitreihe-d-0-xlsx.xlsx

Bundesagentur für Arbeit (BA) (o. J.). Lexikon: Minijob. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017). Weissbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2019). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2018. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2020). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2019. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2020). Achter Altersbericht. Ältere Menschen und Digitalisierung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2021). Pflegegeld. Glossar. Begriffe A-Z. Verfügbar unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegegeld.html

Burnham, L., & Theodore, N. (2012). Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work. New York: National Domestic Workers Alliance.

Buxel, H. (2011). Was Pflegekräfte unzufrieden macht. Deutsches Ärzteblatt, 108(17), 946-948.

Bürkner, H. J. (2010). Vulnerabilität und Resilienz. Forschungsstand und sozialwissenschaftliche Untersuchungsperspektiven [Working Paper]. Verfügbar unter: http://www.irs-net.de/download/wp_vr.pdf

Castro, F. G., Morera, O. F., Kellison, J. G., & Aguirre, K. M. (2014). Mixed Methods Research Design for Prevention Science: Methods, Critiques, and Recommendations. In Z. Sloboda & H. Petras (Hrsg.), Defining Prevention Science (S. 453-490). Boston, MA: Springer US.

CDU, CSU & SPD (2018). Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin.

Chang, J.-H., Wu, J.-D., Liu, C.-Y., & Hsu, D.-J. (2012). Prevalence of musculoskeletal disorders and ergonomic assessments of cleaners. American Journal of Industrial Medicine, 55(7), 593-604.

Charles, L. E., Loomis, D., & Demissie, Z. (2009). Occupational hazards experienced by cleaning workers and janitors: A review of the epidemiologic literature. Work, 34, 105-116.

Cirkel, M. (2017). Altengerechte Quartiersentwicklung – Erfahrungen und Strategien. Forschung Aktuell. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Clark, C. (1940). The conditions of economic progress. London: Macmillan and Co.

Cohen, J. (1992). A power primer. Psychological bulletin, 112(1), 155-159.

Danuser, B., Bauer, G., Kuster, M., Boillat, M., & Lazor-Blanchet, C. (2011). Arbeitsmedizin. In F. Gutzwiller & F. Paccaud (Hrsg.), Sozial- und Präventivmedizin - Public Health (S. 379-417). Bern: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.

De Vito, G., Molteni, G., Camerino, D., Bordini, L., Molinari, M., & Capodaglio, P. (2000). Aging and work: health aspects in cleaners. Med Lav, 91(4), 387-402.

Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73, 1-12.

Destatis (2017). Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2019). 14. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2020a). Pressemitteilung Nr. 279 vom 28. Juli 2020. Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2019 um 2,1 % gewachsen: schwächster Anstieg seit 2011. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_279_12511.html

Destatis (2020b). Sterbetafel 2017/2019. Ergebnisse aus der laufenden Berechnung von Periodensterbetafeln für Deutschland und die Bundesländer. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2021a). Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2021b). Glossar. Erwerbstätige Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/erwerbstaetige.html

Destatis (2021c). Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2019. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tab.n/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html;jsessionid=B04BC53386825FD75ED884AD175EC1E6.live742#fussnote-1-120426

Destatis (2021d). Europa. Wöchentliche Arbeitszeit in der EU. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_inhalt.html

Destatis (2021e). Gesamtkatalog 2021. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2021f). Qualität der Arbeit. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/_inhalt.html

Destatis (2021g). Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html

Destatis (2021h). Todesursachen. Anzahl der Gestorbenen nach Unfallkategorien 2020. Retrieved from https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Todesursachen/Tab.n/sterbefaelle-unfaelle.html

Destatis (2021i). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2022). Beschäftigungsstatistik - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tab.n/insgesamt.html

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2013). DGUV Vorschrift 1. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2020): DGUV Regel 101-605. Branche Gebäudereinigung. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.

Deutscher Hauswirtschaftsrat (2019). Presseinformation. Ohne Hilfe im Haushalt geht es nicht. Verfügbar unter: https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/2019-07-30-PM-ohne-Hilfe-im%20Haushalt-geht-es-nicht.pdf

Deutscher Hauswirtschaftsrat (2022). Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen. Positionspapier im März 2022. Berlin: Deutscher Hauswirtschaftsrat.

Deutscher Hauswirtschaftsrat (2023). Sektion Haushaltsnahe Dienstleistungen. Verfügbar unter: https://www.hauswirtschaftsrat.de/sektionen/sektionen-haushalt-DL.html

Die Gebäudedienstleister (2022). Branchenreport. Das Gebäudereiniger-Handwerk. Verfügbar unter: https://www.die-gebaeudedienstleister.de/die-branche/branchenreport-2022

Dresing, T., & Pehl, T. (2018). Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg.

Dunger, C., & Schnell, M. W. (2018). Was ist die Framework Analysis? In 30 Gedanken zum Tod (S. 27-39).

Dunkel, W., Kratzer, N., & Menz, W. (2010). Psychische Belastung durch neue Organisations- und Steuerungsformen: Befunde aus dem Projekt PARGEMA. In Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt. (S. 97-118). Bielefeld: transcript Verlag.

Eckey, H., & Türk, M. (2006). Kleine Abhandlungen - Statistische Signifikanz (p-Wert). Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 35(7), S. 415-418.

Egger, M., Razum, O., & Rieder, A. (2021). Public Health: Konzepte, Disziplinen, Handlungsfelder. In M. Egger, O. Razum, A. Rieder, & L. Habermann-Horstmeier (Hrsg.), Public Health kompakt (S. 1-29). Berlin / Boston: De Gruyter Studium.

Ejigu , A. K., Seraj, Z. R., Gebrelibanos, M. W., Jilcha, T. F., & Bezabih, Y. H. (2020). Depression, anxiety and associated factors among housemaids working in Addis Ababa Ethiopia. BMC Psychiatry 20(231).

Enste, D. (2011). Who is working illicitly and why? Insights from representative survey data in Germany. In F. Schneider (Hrsg.), Handbook on the Shadow Economy (S. 324-343).

Enste, D. (2017). Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft – Argumente und Fakten zur nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit in Deutschland und Europa. IW-Report (9). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Enste, D. H., & Heldman, C. (2017). Kurzstudie. Arbeitsplatz Privathaushalt. Minijobs und Schwarzarbeit von Haushaltshilfen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Ernst, G., Franke, A., & Franzkowiak, P. (2022). Stress und Stressbewältigung. Leitbegriffe BZgA. Verfügbar unter: https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/stress-und-stressbewaeltigung/

Faller, G. (2017). Projektskizze Vorhabenbeschreibung zur Förderrichtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: „Lebensqualität durch soziale Innovationen (FH-Sozial)“ vom 13.04.2017, unveröffentlichtes Manuskript. Bochum.

Faller, G. (2018). Beschäftigungsverhältnisse im Haushalt. Blinde Flecken im Arbeitsschutz und in der Forschung. Soziale Sicherheit (11), 410-411.

Faller, G. (2019 ). Antrag auf Begutachtung durch die Ethik-Kommission für das Projekt „Gekonnt HanDeln“, unveröffentlichtes Manuskript. Bochum.

Faller, G., & Geiger, L. (2021). Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten: Zwischen Arbeitsmarktintegration und T-Effekt? sicher ist sicher (3), 138-143.

Faller, G., Walter-Klose, C., Betscher, S., & Becker, J. (2022). Community Health als neuronales Netz. In Department of Community Health (Hrsg.), Community Health. Grundlagen, Methoden, Praxis (S. 22-35). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Feess, E., & Thommen, J.-P. (2021). Exploration. Gabler Wirtschaftslexikon. Verfügbar unter: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/exploration-35081/version-258570

Fehre, R., Huter, K., & Mehlis, P. (2017). Entgrenzung von Arbeit und ihre Auswirkungen auf Familie und Gesundheit an Beispielen aus dem Lebensmitteleinzelhandel und dem Engineering aus Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Ferreira, Y., & Vogt, J. (2021). Psychische Belastung und deren Herausforderungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (76), 202–21.

Feulner, M., & Maier-Ruppert, I. (2015). Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen. Das dgh-Rahmen-Curriculum. Verfügbar unter: https://www.dghev.de/fileadmin/user_upload/600_Publikationen/630_Hauswirtschaftliche_Dienstleistungsbetriebe/dgh-Rahmen-Curriculum_Qualifizierung.pdf

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5. Auflage) Los Angeles: SAGE.

Flaspöler, E., & Neitzner, I. (2020). Gebäudereinigung. Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV. Sankt Augustin: Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA).

Flick, U. (2002). Innovation durch New Public Health: Einleitung und Überblick. In U. Flick (Hrsg.), Innovation durch New Public Health (S. 3-19). Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe.

Flick, U. (2020). Gütekriterien qualitativer Forschung. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren (S. 247-263). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Fourastié, J. (1969). Die grosse Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln: Bund-Verlag.

Franzkowiak, P., & Hurrelmann, K. (2018). Gesundheit. BZgA Leitbegriffe. Verfügbar unter: https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheit/

Fries, J. (1980). Aging, Natural Death, and the Compression of Morbidity. The New England journal of medicine, 303 (3), 130-135.

Fritz, M., Issa, N., Müller, G., Tuchtfeldt, S., Fietze, S., & Kattenbach, R. (2011). Der Arbeitskraftunternehmer. Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit im JD-R-Modell, Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, No. 21, Berlin: Werkstatt für Organisations- und Personalforschung.

Galant, M. (2014). Motive, Arbeit und Lebensumstände polnischer Migrantinnen, die in Deutschland in privaten Haushalten tätig sind, Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Gale, N. K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. BMC Med Res Methodol, 13 (117), 1-8.

Gamperiene, M., Nygård, J. F., Sandanger, I., Wærsted, M., & Bruusgaard, D. (2006). The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 1(24).

GBE-Bund. (2022). Definition: Meldepflichtiger Unfall. Verfügbar unter: https://www.gbe-bund.de

Geiger, L., Faller, G., & Blättner, B. (2022). Beschäftigte in Privathaushalten: ein Handlungsfeld für Community Health. In Department of Community Health (Hrsg.), Community Health. Grundlagen, Methoden, Praxis (S. 348-359) Weinheim: Beltz/Juventa

Geiger, L., Faller, G., Grimm, V., Rubart, J., Weber, M. & Vennebusch, T. (2022). Gekonnt handeln – Prävention für Beschäftigte in haushaltsnahen Dienstleistungen. Betriebliche Prävention, (9), 376-379.

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAKGS) (o. J. ). Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Verfügbar unter: https://www.gda-portal.de

Geyer, J., Buslei, H., Gallego-Granados, P., Haan, P. (2013). Anstieg der Altersarmut in Deutschland: Wie wirken verschiedene Rentenreformen? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Graf, O., Rutenfranz, J., & Ulich, E. (1970). Arbeitszeit und Arbeitspausen. In A. Mayer & B. Herwig (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd. 9: Betriebspsychologie (S. 244-277). Göttingen: Hogrefe.

Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take To Do A Regression Analysis. Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499-510.

Gruenberg, E. M. (1977). The failures of success. Milbank Mem Fund Q Health Soc, 55(1), 3-24.

Gusy, B., Wörfel, F., & Lohmann, K. (2016). Erschöpfung und Engagement im Studium. Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 24(1), 41-53.

Haas-Unmüßig, P., & Schmidt, C. (2010). Der Diskurs zu den Gütekriterien der qualitativen Forschung. Pflege, 23 (2), 109-118.

Haisch, J., Weitkunat, R., & Wildner, M. (1999). Wörterbuch Public Health: Gesundheitswissenschaften. Bern: Hans Huber.

Hanau, H., & Matiaske, W. (2019). Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen: arbeitsrechtliche und sozialwissenschaftliche Perspektiven (1. Auflage). Baden-Baden: Nomos edition sigma.

Hartung, S., & Rosenbrock, R. (2015). Settingansatz / Lebensweltansatz. BZgA Leitbegriffe. Verfügbar unter: https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/settingansatz-lebensweltansatz/

Häussermann, H., & Siebel, W. (2011). Theorien der Dienstleistungsgesellschaft. In A. Evers, R. G. Heinze, & T. Olk (Hrsg.), Handbuch Soziale Dienste (S. 62-75). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Helfferich, C. (2021). Die Qualität qualitativer Daten : Manual für die Durchführung qualitativer Interviews (5. Auflage). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Heß, B. (2011). Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer in qualifizierten Dienstleistungen. Working Paper 38 der Forschungsgruppe des Bundesamtes Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Hochschild, A. (2000). Global care chains and emotional surplus value. In A. Giddens & W. Hutton (Hrsg.), On the edge: Living with global capitalism (S. 130-146). London: Jonathan Cape.

Hochschild, A. (2003). The commercialization of intimate life: Notes from home and work. Oakland: Berkeley Univ of California Press.

Hollederer, A. (2003). Arbeitslos - Gesundheit los - chancenlos? . IAB Kurzbericht, (4). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hollederer, A. (2021). Gesundheitsförderung und Arbeitslosigkeit. BZgA Leitbegriffe. Verfügbar unter: https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitsfoerderung-und-arbeitslosigkeit/

Horst, A. (o. J. ). Arbeitsprogramm Psyche: Stress reduzieren - Potenziale entwickeln Verfügbar unter: https://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

Horstmann, D., & Remdisch, S. (2016). Gesundheitsorientierte Führung in der Altenpflege. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 60(4), 199-211.

Hsieh, Y. C., Apostolopoulos, Y., & Sonmez, S. (2016). Work Conditions and Health and Well-Being of Latina Hotel Housekeepers. J Immigr Minor Health, 18(3), 568-581.

Hünefeld, L. (2019). BIBB/BAuA 2018. Zeitdruck und Co – Wird Arbeiten immer intensiver und belastender? Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hünefeld, L., Meyer, S.-C., Ahlers, E., & Erol, S. (2020). Arbeitsintensität als Gegenstand empirischer Erhebungen. Das Potenzial repräsentativer Erwerbstätigenbefragungen für die Forschung. WSI Mitteilungen, 73(1), 19-28.

Hurrelmann, K. (2010). Gesundheitssoziologie: eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung (7. Auflage). Weinheim: Juventa-Verlag.

Hurrelmann, K., Laaser, U., & Razum, O. (2012). Entwicklung und Perspektiven der Gesundheitswissenschaften. In K. Hurrelmann & O. Razum (Hrsg.), Handbuch Gesundheitswissenschaften (5., vollst. überarbeitete Auflage, S. 15-51). Weinheim, München: Beltz Juventa.

Institut DGB-Index Gute Arbeit Arbeit (Hrsg.). (2019). DGB-Index Gute Arbeit. Jahresreport 2019. Arbeiten am Limit. Themenschwerpunkt Arbeitsintensität. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit Arbeit.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020). Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020. Schwerpunktthema Moblie Arbeit. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit Arbeit.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021, 08. Juni). Teilzeitquote liegt so niedrig wie zuletzt vor fünf Jahren [Presseinformation]. Verfügbar unter: https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az2101.aspx

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (1998). Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2010). Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung 2010. Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091154.pdf

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2011). Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (2015). ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (o. J. ). Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.

Ish, J., Gimeno Ruiz de Porras, D., & Whitworth, K. W. (2020). Mental wellbeing among Hispanic female domestic cleaners. Arch Public Health, 78 (10).

Jahoda, M. (1983). Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim: Beltz.

Jahoda, M. (1997). Manifest and latent functions. In The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Psychology (S. 317 – 318). Oxford: Blackwell.

Jedinger, A., & Michael, T. (2019). Interviewereffekte. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 365-376). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Jex, S. M., Beehr, T. A., & Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. J Appl Psychol, 77(5), 623-628.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American journal of public health, 78(10), 1336-1342.

Joiko, K., Schmauder, M., & Wolff, G. (2010). Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Juncke, D., Krämer, L., & Weinelt, H. (2019). Haushaltsnahe Dienstleistungen. Implementierung eines Fördermodells für haushaltsnahe Dienstleistungen. Berlin: Prognos AG.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-306.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity und the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Karjalainen, A., Martikainen, R., Karjalainen, J., Klaukka, T., & Kurppa, K. (2002). Excess incidence of asthma among Finnish cleaners employed in different industries. Eur Respir J, 19(1), 90-95.

Kauffeld, S., & Hoppe, D. (2014). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld (Hrsg.), Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (S. 241-264). Berlin, Heidelberg: Springer.

Kelle, U. (2008). Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kelle, U. (2017). Die Integration qualitativer und quantitativer Forschung – theoretische Grundlagen von „Mixed Methods“. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69(2), 39-61.

Keller, D. (2016). Multiple lineare Regression mit SPSS /IBM. Verfügbar unter: https://statistik-und-beratung.de/wp-content/uploads/2016/01/Vorschau-E-Book-Multiple-Lineare-Regression-SPSS.pdf

Kelava, A., Moosbrugger, H. (2020). Deskriptivstatistische Itemanalyse und Testwertbestimmung. In: Moosbrugger, H., Kelava, A. (Hrsg.) Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (S. 143–158). Berlin, Heidelberg: Springer.

Kirchmann, A., Koch, A., Kusche, M. & Reiner, M. (2019). „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“. Forschungsprojekt im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit. Endbericht - Zusammenfassung. Tübingen: Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). Reliability and validity in qualitative research. SAGE Publications.

Knappschaft-Bahn-See (2009). Haushaltsreport Minijobs und Schwarzarbeit in Privathaushalten. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/trendreporte/2009.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Knappschaft Bahn-See (2017). Die unsichtbare Wirtschaftskraft der Minijobber. Private Haushalte gewinnen an ökonomischer Bedeutung. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/trendreporte/2017_studie_wirtschaftskraft.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Knappschaft-Bahn-See (2018). Pressemitteilung der Minijob-Zentrale vom 18.10.2018. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/01_pressemitteilungen/archiv_2018/node.html

Knappschaft-Bahn-See (2019a). Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 4.Quartalsbericht 2019. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2019/4_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Knappschaft-Bahn-See (2019b). Die Rolle von Haushaltshilfen im Wandel. Unterstützung im Haushalt: früher Luxus, heute immer alltäglicher. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/trendreporte/19_02_21_trendreport.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Knappschaft-Bahn-See (2019c). Haushaltshilfen verbessern die Lebensqualität im Ruhestand. Verfügbar unter: https://blog.minijob-zentrale.de/private-pflege-durch-angehoerige-oder-bekannte-ist-das-ein-minijob/

Knappschaft-Bahn-See (2019d). Private Pflege durch Angehörige oder Bekannte: Ist das ein Minijob? Verfügbar unter: https://blog.minijob-zentrale.de/private-pflege-durch-angehoerige-oder-bekannte-ist-das-ein-minijob/

Knappschaft-Bahn-See (2019e). Unabhängigkeit im Alter. Wie Haushaltshilfen die Senioren der Silver Society entlasten. Verfügbar unter: https://blog.minijob-zentrale.de/unabhaengigkeit-im-alter-haushaltshilfen-unterstuetzen-senioren-der-silver-society/

Knappschaft-Bahn-See (2020). Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 2. Quartalsbericht 2020. Verfügbar unter: https://www.minijob-

zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2020/2_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Knappschaft-Bahn-See (2021a). Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 1. Quartalsbericht 2021. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2021/1_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Knappschaft-Bahn-See (2021b). Arbeitsbedingungen sind schriftlich festzulegen. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/03_haushalt/01_grundlagen_minijobs_im_privathaushalt/05_arbeitsrecht/01_arbeitsbedingungen/node.html

Knappschaft-Bahn-See (2021c). Aufgaben der Minijob-Zentrale. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/03_ueber_uns/01_aufgaben_der_minijob_zentrale/node.html

Knappschaft-Bahn-See (2021d). Unterscheidung von gewerblichen und haushaltsnahen Minijobs. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/02_unterscheidung_gewerblich_und_privat/node.html

Knappschaft-Bahn-See (2021e). Voraussetzungen für den Haushaltsscheck. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/03_haushalt/03_infos_fuer_arbeitgeber/02_so_einfach_melde_ich_meine_hh_an/01_voraussetzungen/node.html

Knappschaft-Bahn-See (2021f). Voraussetzungen für die Anmeldung. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/03_haushalt/03_infos_fuer_arbeitgeber/02_so_einfach_melde_ich_meine_hh_an/01_voraussetzungen/node.html

Knappschaft Bahn-See (2021g). Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 4. Quartalsbericht 2020. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2020/4_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Knappschaft Bahn-See (2022). Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs 2. Quartalsbericht 2022. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/service/minijob-statistik/minijob-statistik_node.html

Knappschaft Bahn-See (2023). Mindestlohn im Minijob. Verfügbar unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/arbeitsrechte-im-minijob/mindestlohn/mindestlohn_node.html

Knieps, F., & Pfaff, H. (2019). BKK Gesundheitsreport 2019. Psychische Gesundheit und Arbeit. Berlin: BKK-Dachverband.

Kocher, E. (2012). Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland. Abschlussbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kogevinas, M., Antó, J. M., Sunyer, J., Tobias, A., Kromhout, H., & Burney, P. (1999). Occupational asthma in Europe and other industrialised areas: a population-based study. European Community Respiratory Health Survey Study Group. Lancet, 353(9166), 1750-1754.

Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (PQHD) (2018). Wege in die Zertifizierung von Unternehmen im Marktsegment der haushaltsnahen Dienstleistungen. Gießen: Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen.

Kratzer, N. (2017). Entgrenzung. In Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie (S. 116-119). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Kratzer, N., Döhl, V., & Sauer, D. (1998). Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel. In INIFES, ISF, & SÖSTRA (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel: Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft (S. 177-210). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work and Stress - WORK STRESS, 19, 192-207.

Kroll, L. E., Lampert, T., Lange, C., & Ziese, T. (2008). Entwicklung und Einflussgrößen der gesunden Lebenserwartung. WZB Discussion Paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Kümmerling, A. (2018). Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten: Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report, 08, 2018. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Lambert, M., Härter, M., Arnold, D., Dirmaier, J., Tlach, L., Liebherz, S., Bock, T. (2015). Verbesserung von Aufklärung, Wissen und Stigmatisierung psychischer Erkrankungen in der Hamburger Bevölkerung. Psychiatr Prax, 42(01), 9-13.

Lamnek, S., & Krell, C. (2016). Qualitative Sozialforschung (6. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz.

Landessozialgericht Bayern (LSG Bayern), Urt. v. 29.07.2009, Az.: L 17 U 350/06.

Landessozialgericht Hessen (LSG Hessen), Urt. v. 30.09.2011, Az.: L 9 U 46/10.

Langhoff, T., & Schmelzer, K. (2015). Der Zusammenhang zwischen psychischen Belastungen in der Arbeitswelt und psychischen Erkrankungen. In Jeschke, S., Richert, A., Hees, F., Jooß, C. (Hrsg.), Exploring Demographics (S. 529-540). Wiesbaden: Springer Spektrum.

Lenhardt, U., & Rosenbrock, R. (2007). Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben und Behörden. In K. Hurrelmann, T. Klotz, & J. Haisch (Hrsg.), Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung (S. 295-305). Bern: Huber.

Lincke, H. J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 16(50).

Lohnsteuer Kompakt (2016). Was sind haushaltsnahe Dienstleistungen? Verfügbar unter: https://www.lohnsteuer-kompakt.de/de

Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report Nr. 47. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Lutz, H. (2015). Globale Care Chains. In Boatca, M., Fischer, K., & Hauck; G. (Hrsg.), Handbuch Entwicklungsforschung (S. 1-4). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Lutz, H. (2018). Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality. Current Sociology, 66(4), 577-589.

Lutz, H., & Palenga-Möllenbeck, E. (2014). Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand. Verfügbar unter: https://www.boell.de/de/2014/03/03/das-care-chain-konzept-auf-dem-pruefstand

May-Schmidt, J., Merfert, M., Stiegler, F., Dippold, K., Mucke, K., Ballestrem, J., & Brezger, S. (2019). Tabuthema Psyche. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (12., überarb. Auflage). Weinheim: Beltz.

Mayring, P. (2019). Evidenztriangulation und Mixed Methods in der Gesundheitsforschung. In R. Haring (Hrsg.), Gesundheitswissenschaften (S. 133-141). Berlin, Heidelberg: Springer.

Medina-Ramón, M., Zock, J. P., Kogevinas, M., Sunyer, J., & Antó, J. M. (2003). Asthma symptoms in women employed in domestic cleaning: a community based study. Thorax, 58(11).

Meffert, H., & Bruhn, M. (2006). Entwicklungstendenzen des Dienstleistungsmarketing. In Dienstleistungsmarketing: Grundlagen — Konzepte — Methoden (S. 845-854). Wiesbaden: Gabler.

Melzer, M. (2020). Melzer, M.: Arbeitssituation und Gesundheit beruflich Pflegender. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden (S. 136-145). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Meyer, M., Wing, L., Schenkel, A., & Meschede, M. (2021). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2020. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2021 (S. 441-538). Berlin, Heidelberg: Springer.

Mohr, G., & Müller, A. (2014). Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Verfügbar unter: https://zis.gesis.org/skala/Mohr-M%C3%BCller-Psychosomatische-Beschwerden-im-nichtklinischen-Kontext

Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform, 31(01), 415-434.

Neuhaus, A., Isfort, M., & Weidner, F. (2009). Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Köln: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung.

Neumair, S. M., & Haas, H. D. (2022). Fordismus. Gabler Wirtschaftslexikon. Verfügbar unter: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fordismus-35654Aktuelle

Neuner, R. (2019). Psychische Gesundheit Bei der Arbeit: Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Niederberger, M. (2012). "Let's talk about sex!" Über die Eignung von Telefoninterviews in der qualitativen Sozialforschung. Forum Qualitative Sozialforschung, 13(3).

Niehage, A. (2011). Haushaltsbezogene Dienstleistungen. Märkte mit Zukunft gestalten. Fachtagung zur hauswirtschaftlichen Berufsbildung am 26.03.11 an der Hochschule Osnabrück. Verfügbar unter: https://docplayer.org/27383385-Haushaltsbezogene-dienstleistungen.html

Nolting, H. D., Berger, J., Niemann, D., Schiffhorst, G., Genz, H. O., & Kordt, M. (2000). Stress bei Raumpfleger/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den

Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. Hamburg: BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Nowak , A. C., Kolip, P., & Razum, O. (2022). Gesundheitswissenschaften / Public Health. Leitbegriffe BZgA. Verfügbar unter: https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitswissenschaften-public-health/

Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH.

Ohlbrecht, H., Bartel, S., Carsten Detka, Meyer, T., Seltrecht, A., & Tegethoff, D. (2020). Einleitung. In Netzwerk qualitative Gesundheitsforschung (Hrsg.), Perspektiven qualitativer Gesundheitsforschung (S. 9-25). Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. Journal of Vocational Behavior, 74(3), 264-282.

Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (Hrsg.) The role of constructs in psychological and educational measurement (S. 49-69). Mahwah NY: Erlbaum.

Pfannes, U., & Schack, P. S. (2014). Metastudie Haushaltsbezogene Dienstleistungen im Rahmen des Projektes des vzbv: „Gutes Leben im Alter – Verbraucherpolitische Aspekte des demografischen Wandels am Beispiel Wohnen, Haushaltsnahe Dienstleistungen und Pflege“. Berlin: Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.

Pfeifer, A., & Schuchmann, M. (2018). Datenanalyse mit SPSS für Windows (2., neu bearbeitete Auflage). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Pfeiffer, R., Metzger, H. (2009). Minijobs im Haushalt – Aus der Schmuddelecke zum Arbeitsmarkt. Erfahrungen mit der Öffentlichkeitskampagne gegen Schwarzarbeit in Privathaushalten. RV aktuell (9), 303-311.

Pieper, R. (2018). Arbeitsschutzgesetz: Basiskommentar zum ArbSchG. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Pohl, H. J. (1970). Kritik der Drei-Sektoren-Theorie. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3(4), 313-325.

Pope, C., Ziebland, S., & Mays, N. (2000). Qualitative research in health care. Analysing qualitative data. BMJ (Clinical research ed.), 320(7227), 114-116.

Preisendörfer, P., Wolter, F. (2014). Who Is Telling the Truth? A Validation Study on Determinants of Response Behavior in Surveys. Public Opinion Quarterly, 78(1), 126–146.

Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. International Journal of Hospitality Management, 88.

Rasch, D., Dewitt, T., & Eschenbeck, H. (2017). Stress im Krankenhaus. Prävention und Gesundheitsförderung, 12(4), 285-293.

Rehrrich, M. S. (2006). Die ganze Welt zu Hause. Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg: Hamburger Edition.

Rennert, D., Kliner, K., & Richter, M. (2020). Arbeitsunfähigkeit. In F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), Mobilität - Arbeit - Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2020 (S. 75-112). Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Rennert, D., Kliner, K., & Richter, M. (2021a). Arbeitsunfähigkeit. In F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), BKK Gesundheitsreport 2021. Krise, Wandel, Aufbruch. (S. 85-169). Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Rennert, D., Kliner, K., & Richter, M. (2021b). Soziodemografische Merkmale der BKK Versicherten In F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), BKK Gesundheitsreport. Krise, Wandel, Aufbruch (S. 43-58). Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

Reuter, N., & Zinn, K. G. (2011). Moderne Gesellschaften brauchen eine aktive Dienstleistungspolitik. WSI-Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, 64(9), 462-469.

Richter, P., & Hacker, W. (1998). Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. München: Asanger.

Ritchie, J., & Spencer, L. (2002). Qualitative data analysis for applied policy research. In A. Bryman & R. G. Burgess (Hrsg.), Analyzing qualitative data (S. 173-194). London: Routledge.

Rockhoff, M., & Prüße, M. (2014). Psychosoziale Belastung in der Arbeitswelt und ihr Einfluss auf die Entwicklung psychischer Erkrankungen. Arbeit, 23(2), 154-161.

Rohmert, W. (1975). Belastung und Beanspruchung durch unterschiedliche Tätigkeit in Industrie und Wirtschaft. Gewerkschaftliche Monatshefte, 26, 708-717.

Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 38(4), 193-200.

Rossbach, B., Löffler, K. I., Mayer-Popken, O., Konietzko, J., & Dupuis, H. (2015). Belastungs- und Beanspruchungskonzept. In S. Letzel & D. Nowak (Hrsg.), Handbuch der Arbeitsmedizin: Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, klinische Arbeitsmedizin, Prävention und Gesundheitsförderung. Landsberg: econmed Medizin.

Rost, J. (2006). Item-Response-Theorie. In M. Eid & F. Petermann (Hrsg.), Handbuch der Psychologischen Diagnostik (Handbuch der Psychologie) (S. 261-287). Göttingen: Hogrefe.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Sales, E. C., & Santana, V. S. (2003). Depressive and anxiety symptoms among housemaids. Am J Ind Med, 44(6), 685-691.

Satow, L. (2012). SCI. Stress- und Coping-Inventar [Verfahrensdokumentation, Fragebogen, Skalendokumentation und Beispielprofile]. Verfügbar unter: https://www.testarchiv.eu/de/test/9006508

Schaper, N. (2019). Wirkungen der Arbeit. In F. W. Nerdinger, G. Blickle , N. Schaper (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 573-600). Berlin, Heidelberg: Springer.

Scheiwe, K. (2015). ‚Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte' – Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland. In U. Meier-Gräwe (Hrsg.), Die Arbeit des Alltags: Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung (S. 37-56). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schilgen, B., Savcenko, K., Nienhaus, A., & Mosko, M. (2020). Psychosocial Stressors and Resources of Live-in Caregivers in German Households - a Qualitative Study. Gesundheitswesen, 82(2), 196-201.

Schlese, M., & Schramm, F. (2004). Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung. Eine Analyse des Sozioökonomischen Panels, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schlick, C., Bruder, R., & Luczak, H. (2018). Arbeitswissenschaft (4. Auflage). Berlin: Springer Vieweg.

Schmidt, B. (2017). Von der reinen Gesundheit zu lässigem Wohlsein. In B. Schmidt (Hrsg.), Exklusive Gesundheit: Gesundheit als Instrument zur Sicherstellung sozialer Ordnung (S. 215-310). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schmiede, R. (2011). Macht Arbeit depressiv? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus. In C. Koppetsch (Hrsg.), Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus: zur Transformation moderner Subjektivität (S. 113-138). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2008). Methoden der empirischen Sozialforschung (8., überarb. Aufl. ed.). München: Oldenbourg.

Schön, E. (2007). Rezension vom 21.02.2007 zu: Maria S. Rerrich: Die ganze Welt zu Hause. Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburger Edition (Hamburg) 2006. Verfügbar unter: https://www.socialnet.de/rezensionen/4270.php

Schwartz, W. F., & Walter, U. (1996). Public Health in Deutschland. In U. Walter & W. Paris (Hrsg.), Public Health. Gesundheit im Mittelpunkt. (S. 2-12). Meran: Alfred & Söhne.

Schwarz, K. (1997). Bestimmungsgründe der Alterung einer Bevölkerung: das deutsche Beispiel. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 22, 347–359.

Seifert, H. (2007). Arbeitszeit: Entwicklungen und Konflikte. Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ, 57(4), 17-24.

Seiler, K., Beerheide, E., Figgen, M., Goedicke, A., Alaze, F., Rack, R., Evers, G. (2013). Arbeit, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzeptes. In J. R. Nitsch (Hrsg.), Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen (S. 163–118). Bern: Huber.

Semmer, N., & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (3. Auflage) Bern: Hans Huber.

Semmer, N., & Zapf, D. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie (D-III-3) (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Semmer, N. K., & Zapf, D. (2018). Theorien der Stressentstehung und -bewältigung. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), Handbuch Stressregulation und Sport (S. 23-50). Berlin, Heidelberg: Springer.

Siegrist, J. (1990). Chronischer Distress und koronares Risiko: Neue Erkenntnisse und ihre Bedeutung für die Prävention. In M. Arnold, V. Ferber, & K. Henke (Hrsg.), Ökonomie der Prävention (S. 355-380). Gerlinger: Bleicher.

Siegrist, J. (2002). Soziales Kapital und Gesundheit. Gesundheitswesen, 64(04), 189-192.

Siegrist, J., & Siegrist, K. (2014). Stresstheoretische Modelle arbeitsbedingter Erkrankungen. In P. Angerer, J. Glaser, H. Gründel, P. Henningsen, C. Lahmann, S. Letzel, & D. Nowack (Hrsg.), Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit : Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin (S. 64-73). Heidelberg: ecomed-Verl.

Sjögren, B., Fredlund, P., Lundberg, I., & Weiner, J. (2003). Ischemic heart disease in female cleaners. Int J Occup Environ Health, 9(2), 134-137.

SPD, Bündnis 90 / Die Grünen & FDP (2021). Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), Berlin.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. Journal of occupational health psychology, 3(4), 356-367.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1997). Interpersonal Conflict at Work Scale, ICAWS. Verfügbar unter: https://paulspector.com/scales/pauls-no-cost-assessments/interpersonal-conflict-at-work-scale-icaws/

Stangl, W. (2022). Deckeneffekt – Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. Verfügbar unter: https://lexikon.stangl.eu/10193/deckeneffekt-ceiling-effect

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011). Demografischer Wandel in Deutschland. Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Steinke, I. (1999). Kriterien qualitativer Forschung: Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung. München, Weinheim: Juventa-Verlag.

Sting, S. (2008). Gesundheit. In T. Coelen & H.-U. Otto (Hrsg.), Grundbegriffe Ganztagsbildung: Das Handbuch (S. 289-298). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Streit, A. v. (2011). Entgrenzter Alltag - Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern. Bielefeld: Transcript-Verlag.

Strübing, J. (2018). Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.

Tamm, M., Bachmann, R., & Felder, R. (2017). Erwerbstätigkeit und atypische Beschäftigung im Lebenszyklus – Ein Kohortenvergleich für Deutschland. Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 18(3), 263-285.

Techniker Krankenkasse (TK) (2009). Gesundheitsreport. Auswertungen 2009. Arbeitsunfähigkeiten und Arzneiverordnungen. Schwerpunkt: Gesundheit von Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

Techniker Krankenkasse (TK) (2022). Gesundheitsreport 2022 – Arbeitsunfähigkeiten. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

Technische Regel für Betriebssicherheit (TRBS). Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem – TRBS 1151.

Thielsch, M. T., & Weltzin, S. (2009). Online-Befragungen in der Praxis. In T. Brandenburg & M. T. Thielsch (Hrsg.), Praxis der Wirtschaftspsychologie. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung (S. 69-86). Münster: MV-Verlag.

Thiessen, B. (2004). Re-Formulierung des Privaten: Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ulich, E. (2013). Wandel der Arbeit – Wandel der Belastungen. In B. für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, G. Junghanns, & M. Morschhäuser (Hrsg.), Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit (S. 195-220). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Ulich, E., & Wülser, M. (2012). Grundbegriffe des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In E. Ulich & M. Wülser (Hrsg.), Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven (S. 25-121). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. Soc Sci Med, 60(5), 1117-1131.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) (2015). ...raus aus der Schwarzarbeit. Gute Arbeit in Privathaushalten. Europäische Erfahrungen und mögliche Gestaltungsansätze der Beschäftigung osteuropäischer Haushaltshilfen und Pflegekräfte. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Voss, G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, 473-487.

Wagner, A. (2001). Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit? Arbeit, 10(4), 365-378.

Weber, A. (2011a). Domestic Workers. Encyclopaedia of occupational health and safety. Verfügbar unter: https://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/personal-and-community-services/item/973-domestic-workers

Weber, A. (2011b). Indoor Cleaning Services. Encyclopaedia of occupational health and safety. Verfügbar unter: https://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/personal-and-community-services/item/966-indoor-cleaning-services

Weinkopf, C. (2014). Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive. In U. Meier-Gräwe, & Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (Hrsg.), Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen: Band 1: Expertisen für das Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (S. 44 – 76). Gießen.

Weinkopf, C., Hieming, B., & Mesaros, L. (2009). Prekäre Beschäftigung: Expertise für die SPD Landtagsfraktion NRW. Verfügbar unter: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-360151

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Pausen. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Weltgesundheitsorganisation (WHO) (1948). Präambel zur Satzung. Verfassung der Weltgesundheitsorganisation vom 22. Juli 1946. New York: Weltgesundheitsorganisation.

Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2019). Psychische Gesundheit – Faktenblatt. Verfügbar unter: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/404853/MNH_FactSheet_DE.pdf

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021). WSI Gender Daten Portal: Zeit: Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991–2019. Verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm

Wuestefeld, P. (2020). Sicherheit und Gesundheit von versicherten Haushaltshilfen. Präventionsmaßnahmen der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen für versicherte Haushaltshilfen in Privathaushalten auf Grundlage des vorhandenen Unfallgeschehens in Nordrhein-Westfalen. Unveröffentlichter schriftlicher Prüfungsteil, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

Zirfas, T. H., Dederich, M., Dziabel, N., Burghardt, D., Lohwasser, D., Stöhr, R. (2017). Vulnerabilität. Stuttgart: Kohlhammer.

Zock, J. P. (2005). World at work: Cleaners. Occupational and Environmental Health, 62(8), 581-584.

# Anhang

## Anhang A: Einverständniserklärung Interviews

# Einverständniserklärung für ein Interview im Rahmen der Studie „Gesund und kompetent in haushaltsnahen Dienstleistungen (Gekonnt hanDeln)"

Ich, _____ (Name der Studienteilnehmer*in) bin in einem persönlichen Gespräch mit Laura Geiger (Verantwortliche Wissenschaftler*in) ausreichend und verständlich über die oben genannte Studie aufgeklärt worden. Ich habe die Teilnehmerinformation sowie die nachfolgend abgedruckte Einverständniserklärung gelesen und verstanden. Alle meine Fragen wurden zufriedenstellend und ausreichend beantwortet. Ich hatte genügend Bedenkzeit, mich für oder gegen eine Teilnahme an der Studie zu entscheiden.

**Datenschutz**

Die Erfassung, Bearbeitung und Speicherung von personenbezogenen Daten erfolgt nach den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz (Bundesdatenschutzgesetz, Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen). Der Zugang zu meinen Daten ist auf die Mitarbeiter*innen im Projekt beschränkt. Die Veröffentlichung von Daten in schriftlicher und/ oder elektronischer Form erfolgt stets anonym, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Studienteilnehmer*innen möglich sind. Ein Widerruf an der Studienteilnahme ist daher im Anschluss an die Datenerhebung nicht möglich. Sobald der Forschungszweck es zulässt, werden meine Daten vernichtet bzw. gelöscht, spätestens jedoch am 31.12.2025.

**Folgende Daten werden erhoben**

- Anonymisierte Aussagen zu arbeitsbedingten Belastungen und Konfliktsituation im Rahmen der Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen
- Anonymisierte Aussagen zu den Bewältigungsmöglichkeiten bei arbeitsbedingten Belastungen und Konfliktsituation im Rahmen der Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen

**Verwendung der Daten**

Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für folgende Zwecke verwendet werden:

- Publikation von Erkenntnissen zu arbeitsbedingten Belastungen im Kontext von Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten

- Entwicklung von Lösungsansätzen zur Prävention und zum konstruktiven Umgang mit arbeitsbedingten Belastungen und Konfliktsituation im Rahmen der Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen

**Einwilligung und Widerruf**

Die Einwilligung in die Datenverarbeitung und die Teilnahme an der oben genannten Studie erfolgt freiwillig. Hiermit erkläre ich mein Einverständnis

- zur Erhebung, Verarbeitung und Speicherung der oben genannten Daten zum angegebenen Zweck.
- zur Veröffentlichung der Daten in schriftlicher und/ oder elektronischer Form innerhalb und außerhalb der Hochschule für Gesundheit zum angegebenen Zweck.

Mein Einverständnis zur Nutzung der Daten kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ohne Angabe von Gründen widerrufen. Mir entstehen durch den Widerruf keinerlei Nachteile. Im Falle meines Widerrufs werden meine Daten unverzüglich gelöscht. Die Teilnehmerinformation und eine Kopie der Einverständniserklärung habe ich erhalten, das Original verbleibt bei der Studienleiter*in.

_____

Ort, Datum

_____

Unterschrift Studienteilnehmer*in/ gesetzliche*r Vertreter*in

_____

Unterschrift Studienleiter*in

## Anhang B: Informationsblatt Interviews

**Informationen für die Mitwirkenden an der Interviewstudie im Rahmen des Projekts „Gesund und kompetent in haushaltsnahen Dienstleistungen (Gekonnt hanDeln)"**

Sehr geehrter Herr / Frau.....

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, uns ein Interview über ihr Beschäftigungsverhältnis zu geben.

Unser Projekt „Gesund und kompetent in haushaltsnahen Dienstleistungen“ zielt darauf, die Arbeitssituation der im Bereich von Privathaushalten beschäftigten Personen zu erforschen und zu verbessern. Besonders interessieren wir uns für die Belastungen und Beanspruchungen durch Ihre Arbeit. Ziel der Studie ist es, geeignete Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für Beschäftigte in Privathaushalten abzuleiten.

Die Angaben, die Sie in dem Interview machen, bleiben anonym. Das heißt, wir können nach Abschluss der Studie nicht mehr zuordnen, wer welche Angaben gemacht hat. Zu diesem Zweck zeichnen wir das Interview als Tondokument auf und überführen dieses im Anschluss in einen geschriebenen Text. Ergänzt werden Angaben zu Ihrem Geschlecht, Ihrem Alter, Ihrer Staatsangehörigkeit und Ihrem Bildungsabschluss, nicht aber zu Ihrem Namen. Die von Ihnen unterzeichnete Einverständniserklärung zu diesem Interview wird getrennt von den übrigen Projektunterlagen datenschutzgerecht aufbewahrt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist vernichtet. Auf diese Weise können wir nicht mehr nachvollziehen, von wem welche Angaben stammen. Wenn Sie also nicht möchten, dass Ihre Informationen in die Studie einfließen, müssten Sie uns dies spätestens am Ende des Interviews mitteilen.

Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Außerdem haben Sie jederzeit das Recht, Fragen nicht zu beantworten oder das Interview abzubrechen. Eventuell an der Studie beteiligte Dolmetscher*innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Aus den Ergebnissen der Interviews leiten wir einen Fragebogen ab, den wir dann an weitere Beschäftigte in Privathaushalten verschicken. Außerdem planen wir Workshops, in denen geeignete Verbesserungsmaßnahmen für die von Ihnen genannten Belastungen erarbeitet werden.Die Ergebnisse unserer Studie werden in Fachzeitschriften veröffentlicht und bei Kongressen vorgestellt. Selbstverständlich können Sie diese bei Interesse einsehen. Falls Sie während des weiteren Verlaufs des Projekts Fragen haben, oder sich weiter einbringen möchten, ist das jederzeit willkommen.

In diesen Fällen können Sie die Projektleiterin unter folgenden Nummern erreichen:


Name: Gudrun Faller

Tel.: [redacted]

E-Mail: [redacted]

Fax.: [redacted]

## Anhang C: Interviewleitfaden

**Vorbemerkung zum Interviewleitfaden**
Dieser Interviewleitfaden stellt eine Sammlung an Themen und Fragen dar, die nicht alle in jedem Interview thematisiert werden, sondern vielmehr als Orientierungshilfe im Interview mit den Teilnehmer*innen dienen. Der hier vorgestellte Leitfaden stellt die ursprüngliche Fassung dar, die im Rahmen der Feldforschung modifiziert und an die tatsächlichen Gegebenheiten angepasst wurde. Der Leitfaden beinhaltet außerdem Aspekte zum Thema „Nutzung digitaler Medien". Diese waren primär im Zusammenhang mit dem BMBF-geförderten Projekt „Gekonnt hanDeln" von Bedeutung und nicht wesentlich für die Forschung im Rahmen der vorliegenden Dissertation.

**Fragen zur aktuellen Beschäftigung (Zugang und Art)**

- Wie sind die TN an ihre jetzige Tätigkeit gekommen (der*die Auftraggeber*in ist ein*e Bekannter, Anzeige, Empfehlung von Dritten, sonstiges)
- Wie lange besteht das Arbeitsverhältnis bereits?
- Hatten die TN davor bereits andere Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten?
- Sind die TN schon einmal gewerblich tätig gewesen?
- Welche Tätigkeiten gehören zum Aufgabenspektrum? (z.B. Putzen, Staubsaugen, Bügeln, Kochen, Gartenarbeit, Wäsche waschen, Haustiere versorgen, Kinderbetreuung, Pflege, Begleitung von Menschen, Unterhaltung/Beschäftigung von Menschen, Winterdienst/Schneeräumen, Einkaufen)
- Gehen Sie neben dieser Tätigkeit noch einer anderen beruflichen Tätigkeit nach (wenn ja: welcher?), oder ist dieses aktuell das einzige Beschäftigungsverhältnis?
- Haben Sie zuvor einen anderen Beruf erlernt? Wird diesem noch nachgegangen? Wenn nein, warum nicht?

**Fragen zur Situation des*der Auftraggeber*in und Verhältnis zum*r Auftraggeber*in**

- Ist der*die Dienstleistungsempfänger*in mit der Haushaltshilfe verwandt (welche Art der Verwandtschaft)
- Ist der*die Dienstleistungsempfänger*in mit der Haushaltshilfe befreundet
- Wie kam es zu dem Auftrag (z.B. Berufstätigkeit, Alter/Gebrechlichkeit, Pflegebedarf, …)
- Ist der*die Dienstleistungsempfänger*in auch Auftraggeber*in

**Fragen zur Beziehung zwischen Beschäftigter/Beschäftigtem und Dienstleistungsempfängerin/Dienstleistungsempfänger**

- Wie würden Sie Ihre Beziehung zum Dienstleistungsempfänger/zur Dienstleistungsempfängerin beschreiben? (z. B. freundschaftlich, professionell, distanziert, …)

**Motivation für die Tätigkeit**

- Existenzsicherung (eigenes bzw. Einkommen der Familie reicht nicht)

- Für finanziellen Spielraum oder um sich Wünsche zu erfüllen
- Um eine sinnvolle Aufgabe zu haben
- Um Kontakte zu haben / Vermeiden von Einsamkeit
- Aus Mitgefühl, Gefühl von Dankbarkeit seitens der Auftraggeber*innen, „Helfersyndrom“, Nachbarschaftshilfe

**Vertragsbedingungen**

- Bei der Minijobzentrale gemeldet?
- Krankenversichert?
- Höhe der mtl. Entlohnung bzw. Art der Gegenleistung
- Zeitumfang der Tätigkeit
- Pausen - Wenn Pausen gemacht werden, wie werden diese genutzt?
- Urlaubsanspruch?
- Arbeitszeiten (Umfang und Lage)
- Wird die Haushaltshilfe bei krankheitsbedingtem Ausfall bezahlt?

**Zustandekommen von Vereinbarungen**

- Wie werden die Leistungen ausgehandelt? (Vertragsform, mündlich, per Mail, ...)
- Wie viel Mitspracherechte hat die Haushaltshilfe beim Zustandekommen der Vereinbarung bzw. kann sie ablehnen?
- Was passiert, wenn die Haushaltshilfe Vereinbarungen nicht einhält?
- Was passiert, wenn der*die Auftraggeber*in die Vereinbarungen nicht einhält?

**Gesundheit**

- Subjektive Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes
- Beschwerden / Schmerzen (welche?)
- Sind seit Beginn der Tätigkeit Beschwerden aufgetreten, die Sie mit der Ausübung dieser Arbeit in Verbindung bringen?
- Denken Sie, dass Sie diese Tätigkeit aus gesundheitlicher Sicht auch in Zukunft (in einem Jahr, in 5 Jahren…) ausüben können?

**Arbeitsbelastungen, -gefährdungen (Art und Häufigkeit/Dauer pro Woche)**

- Schwere Arbeit (Heben, Tragen, Schieben, Ziehen,…)
- Zwangshaltungen (Bücken, Knien, Überkopf, …)
- Auf Leitern steigen, Absturzgefahr
- Umgang mit schadhaften Elektrogeräten oder Steckvorrichtungen
- Umgang mit scharfen Reinigungsmitteln
- Feuchtarbeit (also Arbeiten in feuchtem Milieu oder Tragen von Gummihandschuhen) (Dauer in Stunden pro Woche)
- Verbrennungsgefahr, heiße Oberflächen
- Heiße oder kalte Umgebungstemperatur, schlechte Luft

- Schlechte Beleuchtung
- Sonnenlicht
- Lärm
- Zeitdruck
- Arbeitszeiten / Nachtarbeit
- Arbeitsmenge (zu viele Aufgaben in der verfügbaren Zeit)
- Multitasking
- Ständige Unterbrechungen
- Monotonie
- Konflikte
- Umgang mit Leid, Krankheit, Tod
- Psychische Gewalt, Diskriminierung, Angst vor Menschen, Tieren
- Gewalterfahrung / Körperliche Übergriffe
- Zeigen von Emotionen, die nicht dem eigenen Gefühlszustand entsprechen (bspw. sehr freundliches Auftreten der Auftraggeberin/dem Auftraggeber gegenüber, zu dem man „sich zwingen“ muss, oder obwohl man sich selbst an diesem Tag nicht gut fühlt…)
- Übernahme von Aufgaben im Haushalt, die man eigentlich nicht übernehmen will bzw. die eigentlich nicht zum festgelegten Aufgabenspektrum gehören (wenn ja, welche?)

**Bewältigung der psychosozialen Belastungen**

Wenn psychosoziale Belastungen auftreten (Bezugnahme auf Zutreffendes), wie gehen Sie damit um?

Als wie belastend nehmen Sie diese Faktoren wahr?

Gibt es bestimmte Strategien, z.B. bewusstes (emotionales oder räumliches) Abgrenzen, nicht-an-die-Arbeit-Denken nach Feierabend, geistiger oder körperlicher Ausgleich (Sport, andere Betätigungen) …?

Haben Sie schon einmal versucht, etwas an den Belastungen zu ändern? Wenn ja, was?

**Nutzung digitaler Medien**

Verwenden Sie ein Smartphone?

Falls ja:

- Von welchem Hersteller (Samsung, Apple, …) ist Ihr Gerät?
- Welches Datenvolumen haben Sie zur Verfügung oder verwenden Sie das Gerät primär im W-LAN?
- Nutzen Sie das Smartphone als Web-Zugang?
- Nutzen Sie spezielle Apps? Welche?
- Nutzen Sie YouTube?
- Nutzen Sie WhatsApp oder andere Apps für die Kommunikation?

Verwenden Sie einen PC?

Falls ja:

- Von welchem Hersteller ist Ihr Gerät?
- Für welche Aufgaben nutzen Sie den PC primär?
- Hat Ihr PC Zugang zum Web?
- Nutzen Sie das Web bei der Analyse von Problemen?

Falls nein:

- Warum nicht?

**Eigene Familiensituation der Haushaltshilfe**

- Alleinstehend
- In fester Partnerschaft
- Mit Kindern im Haushalt
- Wohne im Haushalt des Leistungsempfängers*in
- Mehrgenerationenhaushalt
- Ist der Partner*die Partnerin mit der Tätigkeit einverstanden?

**Demografische Faktoren**

- Geschlecht
- Alter
- Qualifikation / Schulabschluss
- Nationalität
- Migrationsstatus (woher migriert, in welcher Generation?)
- Seit wann in Deutschland
- Kann der*die TN deutsch verstehen, sprechen, lesen, schreiben?

## Anhang D: Thematische Charts Framework Analyse

Sample A, rechtskonform Beschäftigte

(Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in den jeweiligen, themenspezifischen Tab. nur die Personen dargestellt, die sich zu einem bestimmten Thema geäußert haben. Personen, die sich zu keinem der jeweiligen Subthemen eines Themas geäußert haben, werden in den Tab. nicht dargestellt.)

| **Private Situation** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Kinder** | **Partnerschaft** | **Erweiterte Familie** | **Probleme** |
| A1 | Habe Kinder (einen Sohn) und zwei Enkelkinder | Bin seit 45 Jahren mit meinem Mann verheiratet | Meine Eltern sind hilfebedürftig, Vater hat Demenz, Mutter muss bei der Sorgearbeit unterstützt werden | |
| A2 | | Lebe mit meinem Mann zusammen | | |
| A3 | Alleinerziehende Mutter, zwei Kinder, 9/7 Jahre alt | Alleinstehend | | |
| A4 | Lebe alleine mit Kindern | Habe einen Freund | | |
| A5 | Alleinerziehende Mutter von drei Töchtern | Alleinstehend | Vater ist schwer an Lungenkrebs erkrankt, muss während der Arbeit gelegentlich die Eltern anrufen um sich zu erkundigen, wie es ihm geht | |
| A6 | Alleinerziehende Mutter von zwei Töchtern, 7/12 Jahre alt | Bin geschieden | | Habe viele Familienprobleme, Probleme mit meinem Exmann, muss häufig zum Jugendamt wegen des Sorgerechts |
| A7 | Habe eine Tochter | Lebe mit meinem Mann zusammen | | |
| A8 | Mutter von Söhnen | Lebe mit meinen Söhnen zusammen | | |

| **Private Situation** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Kinder** | **Partnerschaft** | **Erweiterte Familie** | **Probleme** |
| **Zusammenfassung** | Die meisten Hh sind Mütter. Ein Großteil der Hh ist auch aktuell noch mit der Erziehung und Betreuung der Kinder befasst, da diese im betreuungspflichtigen Alter sind. Einige Hh sind alleinerziehende Mütter und leben vom Vater des Kindes / der Kinder getrennt. | Einige Hh leben in einer Partnerschaft oder Ehe, andere sind alleinstehend und / oder geschieden. | Zum Teil leisten die Hh Sorgearbeit für ihre eigenen Eltern, die erkrankt sind oder altersbedingt pflegebedürftig. | Insgesamt berichten die Hh wenig über Probleme im Privatleben, lediglich in einem Fall scheint ein Sorgerechtsstreit mit dem Exmann zu bestehen. |

| **Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehung*** | |
|---|---|
| *findet sich in der Auswertung beim Thema "psychische Belastungen" | |
| **Person** | |
| A1 | Ich würde ja nicht klauen oder so. Ich passe auf, wenn ich dort im Haus bin, ob alleine oder nicht. Ich passe auf wie bei mir zuhause. Ich gehe dort natürlich nicht ans Telefon. / Ich gehe nicht in den Schrank rein, das ist für mich tabu. Ich mache ihn nur von außen sauber. |
| A2 | |
| A3 | Auch, wenn Geld rumliegt oder teure Kunstfiguren, auch Geld von den Kindern oder teure Marken, ich gehe nicht dran. Ich lege es zur Seite. Wenn man an die Sachen geht, hat man einen schlechten Ruf. / Ich schätze das Vertrauen der Familie, sie haben mir auch einen Schlüssel gegeben und ich kann Pausen machen, wann ich möchte. / Ich hatte Glück, einen guten Haushalt zu finden, und die hatten Glück mit mir. Wir vertrauen einander./ Egal, wie viel Geld rumliegt, ich lege das zur Seite. |
| A5 | Ich habe einen Schlüssel bekommen und dafür unterschrieben. Ich werde niemandem sagen, dass ich einen Schlüssel habe und auch nicht, wo die Familie wohnt. / Ich habe den Leuten eine Ausweiskopie gegeben, die wissen, wie ich heiße und wo ich wohne. Die können sich auf mich verlassen. Ich verlasse mich auf sie. |
| A8 | "Die sind auch oft außer Haus. Hab ja von fast allen nen Schlüssel, und dann rufen die mich an, sagen, ich bin einkaufen, damit Sie Bescheid wissen, oder ich bin im Urlaub, dann reden wir vorher drüber, weil dann doch (unv.) gemacht werden sollte." / "Ich kann die ja auch nicht so stehen lassen, ich mein, die warten ja auch drauf, dass ich komm. Dann gehts denen mal nicht gut, und das ist ja dann auch mal ganz schön." |

| Vertrauen und Verantwortung im Rahmen der Arbeitsbeziehung* | |
|---|---|
| **Zusammenfassung** | Das Thema "Vertrauen und Verantwortung" wurde im Rahmen der Interviews von den Hh immer wieder eigeninitiativ angesprochen. Immer wieder betonen sie, fremdes Eigentum, wie Geld oder Kunstgegenstände, im Haushalt der Arbeitgeber*innen nicht anzufassen. Ebenso sorgsam ist der Umgang mit ihnen übertragenen Schlüsseln. Gesellschaftliche Klischees und Vorurteile gegenüber nicht vertrauenswürdigen Hh scheinen den Interviewten zu jeder Zeit bewusst zu sein und sie versuchen, sich selbst davon abzugrenzen. |

| Anerkennung, Bedeutung & Stellenwert von Arbeit (als Hh) | |
|---|---|
| **Person** | |
| A1 | Ich bin in erster Linie ein Mensch, ich habe immer gearbeitet, seit ich 1974 nach Deutschland gekommen bin / Ich habe immer gearbeitet / Ich habe bis jetzt immer gearbeitet |
| A2 | Bin aufgrund meiner Erkrankung "zwangsberentet" worden, aus der Firma "herauskatapultiert" worden |
| A3 | Das ist die einfachste Arbeit, die man machen kann. / Ich habe früher ganz lange als Zimmermädchen gearbeitet. Ich bin zur Uni gegangen, auf den Phillipinen, ich habe Bildung - so ist es nicht. Haushaltsnahe DL sind momentan nicht mein Hauptjob, ich bin auch selbstständig. |
| A5 | Es spielt für mich keine Rolle, wo ich arbeite, ich kann in der gewerblichen Reinigung oder im Haushalt arbeiten. |
| A7 | Habe so eine Arbeit als Haushaltshilfe vorher nicht gemacht und wollte das eigentlich auch nie machen. |
| 8 | "Ja das hab ich schon gehabt, und da bin ich dann auch nicht mehr hingegangen, weil mir das auch nicht gut tat, ne. Wenn man, ich sag mal so, wenn man nun mal Haushaltshilfe ist, oder Putzhilfe ist, ähm dann kann man das ja auch sagen, ne, und wenn man dann schon merkt, dass man auch so behandelt wird, dann zieh ich immer ganz schnell, dann red ich da auch immer drüber. Ich weiß, dass ich ne Haushaltshilfe bin oder ne Reinigungskraft, aber mich so zu behandeln lassen wie ne Reinigungskraft, das muss ich nicht. Ne. Das heißt, die brauchen meine Hilfe, die wird bezahlt, alles gut. Aber es ist einfach so dass man eben halt so als Putzhilfe behandelt wird, ne." / "Die sind traurig darüber, dass ich es so empfunden habe, es wäre nicht ihre Absicht gewesen, aber meine Erfahrung hat mir dann gesagt, dass Zweite mal, und dann ist auch gut. Da ist das Vertrauen dann kaputt. Das ist so meine Erfahrung ne" / "Ich meine, das muss man auch erst mal lernen, das man mit den Leuten klar kommt und dass die zufrieden sind, jeder macht seinen Haushalt anders, ganz klar. Aber das ist schon sehr unangenehm, wenn man (unv.) also wenn man jede Woche drauf angesprochen wird, ne. So, "hören se mal", ne. Man will die Leute auch zufrieden stellen, ne." |
| **Zusammenfassung** | Im Allgemeinen hat Arbeit einen hohen Stellenwert für die Hh. Ein Großteil von ihnen stellt heraus, wie wichtig es ist, zu arbeiten, etwas Sinnvolles zu tun, für den Lebensunterhalt zu sorgen. Zum Teil wird aber auch deutlich, dass die Arbeit als Hh auch aus Sicht der Hh selbst nicht den höchsten gesellschaftlichen Stellenwert hat. Das Klischee der "einfachen, ungelernten" Tätigkeit wird durch sie selbst teilweise bestätigt. Eine Hh berichtet von einem Konflikt mit den Auftraggebern, der dadurch zustande kam, dass sie sich mit der Bezeichnung der "Putzfrau" degradiert fühlte. |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| A1 | Wenn ich Stress habe, putze ich erst mal nur "auf Sicht", alles andere bleibt erst mal stehen / Wenn ich Probleme habe, unterdrücke ich die durch das Putzen. Das ist für mich wie eine Therapie. / Ich teile mir alles ein, wie ich es möchte, wie bei mir zuhause. | Davor hatte ich immer Angst, wenn man die Leute nicht kennt und im Privathaushalt ist, es ist aber nie passiert, ich kannte die Leute immer gut. | | Wenn ich Stress habe, putze ich erst mal nur "auf Sicht", alles andere bleibt erst mal stehen | | Ich würde ja nicht klauen oder so. Ich passe auf, wenn ich dort im Haus bin, ob alleine oder nicht. Ich passe auf wie bei mir zuhause. Ich gehe dort natürlich nicht ans Telefon. / Ich gehe nicht in den Schrank rein, das ist für mich tabu. Ich mache ihn nur von außen sauber. |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| A2 | Es gibt ein tiefes Vertrauen durch die langjährige Freundschaft. Ich spreche alles offen an, so können auch keine Konflikte entstehen. / Bei Belastungen gilt für mich: das klären wir - woran liegt es, was können wir tun? Das habe ich auch durch die Erfahrung mit meiner eigenen Krankheit gelernt. | | Es gibt ein tiefes Vertrauen durch die langjährige Freundschaft. Ich spreche alles offen an, so können auch keine Konflikte entstehen. | | | |
| A3 | Mache Yoga und meditiere zum Ausgleich / Ich kann auch mal sagen, "ich schaffe das zeitlich nicht", ich kann auch Sachen in die nächste Woche verschieben. | | Nein, es hat noch nie Konflikte gegeben, wir sprechen uns gut ab. | Kann mir Arbeit selbst einteilen | | Auch, wenn Geld rumliegt oder teure Kunstfiguren, auch Geld von den Kindern oder teure Marken, ich gehe nicht dran. Ich lege es zur Seite. Wenn man an die Sachen geht, hat man einen schlechten Ruf. / Ich schätze das Vertrauen der Familie, sie haben mir |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| | | | | | | auch einen Schlüssel gegeben und ich kann Pausen machen, wann ich möchte. / Ich hatte Glück, einen guten Haushalt zu finden, und die hatten Glück mit mir. Wir vertrauen einander./ Egal, wie viel Geld rumliegt, ich lege das zur Seite. |
| A4 | | | | Kann mir Arbeit selbst einteilen | | |
| A5 | | | | Kann mir Arbeit selbst einteilen | | |
| A6 | | | | Kann mir Arbeit selbst einteilen | | Mache mir manchmal Sorgen, ob ich überall Licht ausgeschaltet und alle Türen geschlossen |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| | | | | | | habe, auch, wenn ich schon längst zuhause bin / Ich habe einen Schlüssel bekommen und dafür unterschrieben. Ich werde niemandem sagen, dass ich einen Schlüssel habe und auch nicht, wo die Familie wohnt. / Ich habe den Leuten eine Ausweiskopie gegeben, die wissen, wie ich heiße und wo ich wohne. Die können sich auf mich verlassen. Ich verlasse mich auf sie. |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| A7 | Ich gehe mit dem Kind eine Runde in den Wald. / Man ist nicht jeden Tag gut drauf, aber wenn man auf der Arbeit ist, kann man abschalten. | | | Kann mir Arbeit selbst einteilen | | Wenn die Leute da sind, hat man mal jemanden zum quatschen, sind sie nicht da, kann man ein bisschen schneller arbeiten |
| A8 | Entscheide ganz bewusst, bei wem ich arbeite, und bei wem nicht. / Habe bei einem Konflikt das Gespräch gesucht und bin dann nicht mehr zu der Arbeitsstelle hingegangen. / Wenn ich abends nachhause komme, gehe ich erst mal duschen und dann eine Runde laufen. | "Wo ich auch nicht mehr hingehen würde, wären alleinstehende Herren. (…) Da hab ich ganz schlimme Erfahrungen gemacht" / "Nee wie gesagt, der ist mir ein bisschen zu nahe gekommen. Daher würde ich bei alleinstehenden Herren...so Leid es mir tut...sind ja nicht alle gleich aber..." / "Ja, ähm, da war mal eine, die mich gefragt hat, ob es mir was ausmacht, wenn sie baden gehen würde, | | "Und das allerschlimmste ist, muss ich Ihnen sagen, das allerschlimmste ist, wenn Sie nachhause kommen, (unv.), dann fangen Sie ja bei sich auch an, ne. So "das haste auch schon lange nicht mehr gemacht, das könntest du auch mal wieder machen", ne. Das ist das, was man dann auch noch hat, ne." / "Das ist schon entspannt, weil ich halt immer nur das mach, was ich schaff. Manchmal möcht ich das aber | | "Ja, ähm, da war mal eine, die mich gefragt hat, ob es mir was ausmacht, wenn sie baden gehen würde, dass ich dann im Wohnzimmer sitze und auf sie warte, dass sie da rauskommt, falls was passieren sollte. Das ist nicht so meine Welt, jetzt." / "Richtig, wenn die |

| Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| | | dass ich dann im Wohnzimmer sitze und auf sie warte, dass sie da rauskommt, falls was passieren sollte. Das ist nicht so meine Welt, jetzt." / "Richtig, wenn die da mal ausrutscht oder was auch immer, das hatte ich ihr aber auch gesagt, dass ich das nicht so in Ordnung finde. Mir macht das zwar nichts, ne nackte Frau zu sehen, aber diese Fragen gehen mir dann zu weit, ne. Das ist mir dann zu viel Verantwortung, weil gerade dann passiert was, grad dann passiert was, ne." | | auch fertig haben, das ist dann schon auch Stress. Ich mach dann ein bisschen länger, das ist auch dann gut. Wie gesagt, ich hab so keine Probleme, es läuft eigentlich ganz gut bei mir. Ich weiß gar nicht, was ich Ihnen da jetzt erzählen soll" | | da mal ausrutscht oder was auch immer, das hatte ich ihr aber auch gesagt, dass ich das nicht so in Ordnung finde. Mir macht das zwar nichts, ne nackte Frau zu sehen, aber diese Fragen gehen mir dann zu weit, ne. Das ist mir dann zu viel Verantwortung, weil gerade dann passiert was, grad dann passiert was, ne." |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Konflikte*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** |
| **Zusammenfassung** | In ihrer persönlichen Wahrnehmung haben die Hh gute Strategien gefunden, mit psychischen und psychosozialen Belastungen im Rahmen der Arbeit umzugehen. Sie können sich ihre Arbeit relativ autark einteilen und tun dies auch, wenn Überlastung droht. Zudem präferieren sie insbesondere Bewegung und körperliche Aktivität in ihrer Freizeit, um einen Ausgleich zu finden. Auch die Arbeit selbst wird teilweise als "Therapie" und Ablenkung von anderen Problemen wahrgenommen. In Extremfällen, in denen es zu Konflikten kam, ist auch gelegentlich die Kündigung das Mittel der Wahl. | Von konkreten Erfahrungen übergriffigen Verhaltens seitens der Arbeitgeber*innen wird in einem Fall berichtet. Zu beachten ist hier, dass es sich um ein sensibles, möglicherweise auch schambehaftetes Thema handelt. Sehr deutlich ist den Hh bewusst, dass solche Vorfälle grundsätzlich möglich sind. | Von Konflikten mit Arbeitgeber*innen berichten die Hh in der Regel nicht. Sie verweisen auf gute und offene Kommunikation mit den Auftraggeber*innen, um Konflikte zu vermeiden. | Zeitdruck kann weitestgehend vermieden werden, da die Haushaltshilfen sich ihre Arbeit in den meisten Fällen selbst einteilen können. Eine Form der Überforderung entsteht zum Teil, wenn auch noch der eigene Haushalt gemacht werden muss und man "vergleicht" mit dem Arbeitgeber*innenhaushalt. | | Die mit dem Umgang mit fremdem Eigentum einhergehende Verantwortung ist im Denken der Hh sehr präsent. Alleinarbeit, d. h. Arbeiten, wenn die Arbeitgeber*innen selbst nicht zuhause sind, wird zum Teil als Belastung wahrgenommen. |

| Physische Arbeitsbelastungen | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/ Bewältigungsstrategien** | **Körperliche Anstrengung** | **Chemische Reinigungsmittel / Substanzen** |
| A1 | Ich gehe einmal in der Woche tanzen, für den Rücken / Ich spiele mit meinen Enkeln Fußball, renne und springe Trampolin/ Wenn es mir schwer fällt, einen Eimer zu tragen, findet sich schon jemand, der das für mich macht / Wenn ich mich nicht so gut fühle, mache ich den Eimer nur halb voll und gehe mehrmals | Das Tragen der Wassereimer ist anstrengend / Es ist keine leichte Arbeit, ich muss Eimer schleppen, Treppe und Leiter rauf und runter, ich bin ja nur 1,50 Meter groß, da ist das anstrengend | |
| A3 | Natürlich ist das anstrengende Arbeit, aber es ist ok, wenn man es mit Freude macht. Die Arbeit ist wie körperliches Training für mich. Die [Auftraggeber] haben ein dreistöckiges Treppenhaus, das ist wie Sport. | Am anstrengendsten ist das Saugen im Treppenhaus, der Staubsauger ist schwer, am Anfang hat mein Rücken immer weh getan | Ich ziehe immer Handschuhe an |
| A4 | Ich habe ja ein Knieleiden, bin berufsunfähig, also für körperliche Arbeit eigentlich nicht geeignet. Am Anfang habe ich da [im Arbeitgeber*innenhaushalt] mehr gemacht, später haben wir es auf bügeln und staubsaugen reduziert. | | |
| A5 | Ich ernähre mich gesund, ich bin ja auch noch jung und sportlich. Wenn die Kinder im Bett sind, mache ich Sport mit meinen Sportgeräten zuhause. | Es ist eine anstrengende Arbeit, vor allem, wenn es heiß ist. Dann will man sich erst recht beeilen. Vom Bücken und Strecken, z. B. beim Boden wischen, bekomme ich Rückenschmerzen | |
| A7 | | Schwere Arbeit gibt es eigentlich nicht, manchmal muss ich auf einen Zweitritt steigen zum Putzen der hohen Fenster | |
| A8 | Wenn ich abends nachhause komme, gehe ich erst mal duschen und dann eine Runde laufen. | Eigentlich ist die Arbeit nicht anstrengend, "Die meisten Leute haben ja sowieso Fensterputzer, Treppenhausreiniger, ne, sowas haben die meisten ja. Oder Gardinen waschen, da kommt immer einer raus, der die Gardinen wäscht." | |

| Physische Arbeitsbelastungen | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/ Bewältigungsstrategien** | **Körperliche Anstrengung** | **Chemische Reinigungsmittel / Substanzen** |
| **Zusammenfassung** | Grundsätzlich beschreiben die Hh die Arbeit als körperlich anstrengend. Sie machen z. T. Sport, um den einseitigen Belastungen entgegenzuwirken und sehen gelegentlich die Arbeit selbst als körperliches Training an. In einem Fall wird auch von der Strategie nur "halb volle Eimer" zu tragen und diese dafür mehrfach zu füllen, berichtet. | Nicht alle Hh finden die Arbeit körperlich anstrengend. Häufig berichten die von körperlicher Anstrengung betroffenen Hh jedoch von Schmerzen im Rückenbereich, die vor allem durch Tätigkeiten wie Staubsaugen, Wischen und Fensterputzen hervorgerufen werden. Belastend sind auch physikalische Faktoren wie das Arbeiten unter Hitze im Sommer. | Vom Einsatz starker, chemischer Reinigungsmittel wird kaum berichtet. |

| Formale Vertragsbedingungen | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen" | | | | |
| **Person** | **Bezahlung** | **Pausen während der Arbeit*** | **Umgang mit Urlaub / Krankheit** | **Vertrag und Form des Vertrages** |
| A1 | 450 € / Monat | Ich mache keine Pausen, weil ich ja immer nur 2-3 Stunden am Stück da bin | Wenn ich krank bin, werde ich krankgeschrieben. Feiertage werden bezahlt. Urlaub wird nicht bezahlt | |
| A2 | 300 € / Monat | | Wenn ich mal ausfalle, wird das Gehalt weiter gezahlt, so ist es im Rahmen des Vertrages geregelt | Wir haben einen schriftlichen Vertrag abgeschlossen, das Mitspracherecht war 50/50 |
| A3 | | Ich kann immer Pausen machen, etwas essen und trinken | Wenn ich nicht komme, gibt es auch kein Geld. Auch wenn ich krank bin, allerdings bin ich fast nie krank, höchstens die Kinder sind mal krank | Es gibt einen schriftlichen Vertrag, weil ich angemeldet bin |

| **Formale Vertragsbedingungen** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen" | | | | |
| **Person** | **Bezahlung** | **Pausen während der Arbeit*** | **Umgang mit Urlaub / Krankheit** | **Vertrag und Form des Vertrages** |
| A4 | | | Wenn ich krank bin oder Urlaub mache, wird das nicht bezahlt | Es gibt keinen schriftlichen Vertrag, alles wird mündlich abgesprochen |
| A5 | | Ich kann immer mal 5-10 Minuten Pause machen und etwas trinken. Ich rufe dann meine Eltern an, da mein Vater schwer erkrankt ist | | Es gibt einen schriftlichen Vertrag, weil ich angemeldet bin / Die Arbeitgeber schreiben auf einen Zettel, wenn etwas Besonderes gemacht werden muss |
| A6 | 100 € / Monat | | Ich weiß nicht, wie das geregelt ist, ich habe ja gerade erst angefangen | |
| A7 | 120 € /Monat | Ja, ich kann Pausen machen. Wenn die Leute da sind, trinkt man auch mal einen Kaffee zusammen | Wenn ich nicht kommen kann, wird auch kein Gehalt Gezahlt | Es gibt keinen schriftlichen Vertrag, alles wird mündlich abgesprochen |
| A8 | | | War noch nie krank, deshalb weiß ich das nicht. | |
| **Zusammenfassung** | Der finanziell mögliche Rahmen eines angemeldeten Minijobs wird nicht in allen Fällen ausgeschöpft. Die Hh verdienen zwischen 100 und 450 € mit ihrer Tätigkeit im Privathaushalt. | Grundsätzlich können die Hh während der Arbeit Pausen machen. Zum Teil sind die Arbeitszeiten jedoch so kurz, dass keine längere Pause notwendig ist. | Die meisten Hh berichten, dass im Falle von Krankheit oder Urlaub kein Gehalt gezahlt wird. | Schriftliche Verträge werden nicht in jedem Fall abgeschlossen. Zum Teil geschieht die Absprache über zu erledigende Arbeitsaufgaben etc. nur mündlich. |

| Motivation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Vereinbarkeit / Flexibilität** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Hilfsbereitschaft** | **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit** | **Finanzielle Motive** |
| A1 | | Ich musste keine Ausbildung machen, um Reinigungskraft zu werden | | Weil ich zur Corona-Risikogruppe gehöre, durfte ich nicht arbeiten. Die Tätigkeit hat mir gefehlt und ich bin deswegen dann krank geworden hier zuhause / Ich mache das gerne, sonst würde ich es ja nicht machen | Finanzielle Motive spielen auch eine Rolle, wollte was zum Einkommen meines Mannes dazuverdienen, Schulden begleichen, die wir haben |
| A2 | | | Unterstützen und Begleiten. Helfen einfach. | | |
| A3 | Alles ist flexibel und offen | Das ist die einfachste Tätigkeit, die man machen kann. Überfordert bin ich nie. | Ich kann ab und zu jemandem helfen / Ich helfe dieser Familie und tue Gutes, und dann bekommt man auch irgendwann mal Gutes zurück | Die Arbeit ist wie körperliches Training | Finanzielle Motive spielen auf jeden Fall eine Rolle. Ich muss neben meiner Selbstständigkeit [Onlinemarketing] noch etwas dazu verdienen, habe ja auch zwei kleine Kinder |
| A4 | | | | | Finanzielle Motive waren der Hauptgrund |
| A5 | Ich bin alleinerziehende Mutter und da ist es für mich einfacher mit diesem Job, 2-3 Stunden arbeiten und dann habe ich auch mehr Zeit für mich / Ich kann nur arbeiten, wenn das Kind im Kindergarten ist, ich muss es hinbringen und abholen | | Ich kann Leute, die nicht so viel Zeit haben, ein bisschen unterstützen | | Aus finanziellen Gründen, ich bin ja auch alleinerziehende Mutter |

| Motivation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Vereinbarkeit / Flexibilität** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Hilfsbereitschaft** | **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit** | **Finanzielle Motive** |
| A6 | Ich kann wegen der Kinder nur morgens arbeiten gehen, deshalb kann ich momentan keinen richtigen Job machen / Ich mache drei Mal in der Woche einen Deutschkurs / Wenn die Kinder älter sind, kann ich auch Voll- oder Teilzeit arbeiten gehen | | | | Finanzielle Motive spielen eine Rolle |
| A7 | Wenn etwas mit dem Kind ist oder ich keine Betreuung habe, ist das sehr einfach zu vereinbaren / Ich kann in der Woche kommen, wann ich möchte, das ist sehr flexibel / Ich bleibe noch ein Jahr wegen des Kindes zuhause, da ist so ein Minijob einfacher | | | Mein Mann sagt nicht, ich muss das machen, aber ich wollte einfach eine Beschäftigung haben | Ich wollte etwas zum Einkommen beitragen, ich will nicht komplett abhängig [vom Ehemann] sein |
| A8 | | | "Aber ich mach das an und für sich sehr gerne, von daher fällt mir das auch gar nicht so schwer, weil ich das einfach gerne mache. Die Älteren freuen sich dann auch immer, dass sie so, reden können, ihre Sorgen bisschen loswerden können, | Ich mache das einfach gerne. | Geld spielt auf jeden Fall eine Rolle. |

| Motivation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Vereinbarkeit / Flexibilität** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Hilfsbereitschaft** | **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit** | **Finanzielle Motive** |
| | | | denn das ist ja auch viel" / "Ich kann die ja auch nicht so stehen lassen, ich mein, die warten ja auch drauf, dass ich komm. Dann geht's denen mal nicht gut, und das ist ja dann auch mal ganz schön." | | |
| **Zusammenfassung** | Die Vereinbarkeit mit familiären, insbesondere Kinderbetreuungs-Verpflichtungen, ist für die Hh sehr wichtig. Insbesondere, wer noch kleine Kinder hat, schätzt die Flexibilität dieser Beschäftigungsform. | Den Hh ist bewusst, dass sie eine simple Tätigkeit ausführen, für die man keine bestimmte Qualifizierung benötigt. | Andere Menschen unterstützen, ihnen helfen und etwas "Gutes tun", ist für viele der Hh ein Motivator. | Einige der Hh sehen ihre Tätigkeit durchaus als sinnhaft an. Das liegt zum einen am Stellenwert von Arbeit generell, aber auch am Aspekt der Hilfsbereitschaft anderen gegenüber | Finanzielle Motive spielen bei allen Hh eine große Rolle, auch wenn sie sich in unterschiedlichsten Lebenssituationen befinden. Dementsprechend hat das selbst erwirtschaftete Einkommen manchmal einen symbolischen Charakter, in vielen Fällen ist es aber auch schlicht zwingend notwendig, insbesondere bei den häufig vertretenen alleinerziehenden Müttern. |

| **Auftraggeber*in / Dienstleistungsempfänger*in** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen" | | | | |
| **Person** | **Erfahrungen mit (anderen) Auftraggeber*innen in der Vergangenheit*** | **Zustandekommen von Vereinbarungen / Arbeitsanweisungen*** | **Beziehung zum / zur Auftraggeber*in*** | **Person u. Situation des Auftraggebers / der Auftraggeberin / Gründe f. Besch. d. Hh.** |
| A1 | Ich habe vorher schon mal in einer Messie-Familie gearbeitet, aber da kann man nicht helfen, da braucht man Ärzte, Psychologen | Mir wurde gezeigt, was ich machen muss | Das ist wie eine Familie, wir kennen uns lange und haben gegenseitiges Vertrauen | |
| A2 | | | | Betreuung einer lern- und intelligenzgeminderten Frau, Auftraggeberin ist die Mutter der Frau, die Unterstützung bei der Betreuung benötigt |
| A3 | In einer anderen Familie, die anders lebt oder sagen wir "asozial" ist, würde ich das nicht machen | Man muss gut absprechen, was gemacht werden muss. Ich habe auch ein Mitspracherecht, wenn ich mal etwas nicht schaffe. Ich mache auch nicht alles, z. B. wenn etwas mit der Toilette ist, müssen sie einen Klempner holen. Das sage ich dann auch | Es gab noch nie Konflikte, wir haben Glück miteinander | Familie mit Kindern |
| A4 | | | Wir kannten uns ja vorher nicht. Aber ich bin gerne hingegangen, sonst hätte ich es nicht so lange gemacht | Das ist eine Familie mit drei Kindern |
| A5 | | Die schreiben mir auf einen Zettel, was an dem jeweiligen Tag zu tun ist. | | |
| A6 | | | Die Leute sind freundlich, es gibt keine Probleme | |

| **Auftraggeber*in / Dienstleistungsempfänger*in** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen" | | | | |
| **Person** | **Erfahrungen mit (anderen) Auftraggeber*innen in der Vergangenheit*** | **Zustandekommen von Vereinbarungen / Arbeitsanweisungen*** | **Beziehung zum / zur Auftraggeber*in*** | **Person u. Situation des Auftraggebers / der Auftraggeberin / Gründe f. Besch. d. Hh.** |
| A7 | | | Das sind sehr nette Leute / Ich würde dort auch weiter putzen, wenn ich bald wieder einen richtigen Job finde, weil sie so nett sind | Die Leute sind in den Fünfzigern / Die Frau hatte einen Unfall und kann nicht mehr alles alleine machen |
| A8 | "Das gab's auch schon. Also bei...Leute, wo sehr sehr stark rauchen. Das hängt Ihnen dann so an den Lippen und an dem Zeug. Wo ich auch nicht mehr hingehen würde, wären alleinstehende Herren. (…) Da hab ich ganz schlimme Erfahrungen gemacht" / "Nee wie gesagt, der ist mir ein bisschen zu nahe gekommen. Daher würde ich bei alleinstehenden Herren...so Leid es mir tut...sind ja nicht alle gleich aber..." / Entscheide ganz bewusst, bei wem ich arbeite, und bei wem nicht. | Es gibt keinen Vertrag, wir machen das unter uns aus. | Auftraggeber*innen sind sehr darauf bedacht, dass es mir gut geht. / "Och, die lassen mich ja alle in Ruhe. Ich mach mir da mein Radio an, stellen mir da was zu trinken hin, und dann wandern die durchs Haus, oder ich wander durchs Haus, oder die Wohnung. Also da hab ich keine Probleme mit. Aber wie gesagt, die wo ich bin sind ja auch alle nett, ne" | |
| **Zusammenfassung** | Zum Teil haben die Hh selbst bereits negative Erfahrungen mit schwierigen Arbeitgeberhaushalten gemacht. Zum Großteil berichten sie aber überwiegend positiv über die Arbeitgeberhaushalte und verdeutlichen, dass es in dieser Hinsicht für sie klare Grenzen gibt und sie selbst entscheiden, für wen sie arbeiten, und für wen nicht. | Arbeitsanweisungen erfolgen meist per mündlicher, spontaner Absprache oder werden schriftlich auf einem Zettel hinterlassen. | Die Hh berichten durchweg über positive bzw. problemlose Beziehungen zu den Auftraggeber*innen. | Oftmals sind die Hh in Haushalten mit Kindern beschäftigt. Aber auch andere Gründe, wie Unterstützung bei der Betreuung eines Familienmitgliedes oder der eigene, schlechte Gesundheitszustand führen seitens der Auftraggeber*innen dazu, eine Hh zu beschäftigten. |

| **Bildung und Ausbildung** | | |
|---|---|---|
| **Person** | **Berufswechsel** | **Schulbildung und berufliche Ausbildung** |
| A1 | | War Schneiderin bei meiner Mutter [Beruf in Portugal, Herkunftsland, gelernt] |
| A2 | Frühverrentung aufgrund einer Krebserkrankung | Fachoberschulreife, Bürokauffrau, Weiterbildung zur Lehrerin für Maschinenschreiben und Textverarbeitung |
| A3 | Biologiestudium auf den Philippinen. In Deutschland zunächst im Einzelhandel und als Zimmermädchen tätig gewesen. | Biologin |
| A4 | Gerlernte Hotelkauffrau, jetzt berufsunfähig | Hotelkauffrau |
| A5 | Bin eigentlich in der Gebäudereinigung, werde das nach der Elternzeit wieder machen | Realschulabschluss und Fachabitur, im Anschluss keine Ausbildung gemacht wegen Schwangerschaft |
| A6 | | In Polen [Herkunftsland] eine Ausbildung im Büro gemacht |
| A7 | Nicht mehr im erlernten Beruf tätig wegen Familiengründung | Zahntechnikerin |
| A8 | "Nee ich hab ja...Also musst ich damals machen von meiner Oma aus. Aber dann hab ich das nicht mehr weitergemacht. Dann hab ich ja Kinder gekriegt und auch nicht mehr weiter gemacht." | Mittlere Reife, Friseurin |
| **Zusammenfassung** | In der Regel führte der Weg der Hh nicht geradlinig in den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen. Sie haben in der Regel zuvor einen anderen Beruf erlernt und in diesem auch gearbeitet, oder ein Studium angefangen. Verschiedene Gründe führten dazu, dass dieser ursprünglich eingeschlagene Weg nicht fortgeführt wurde, wie z. B. persönliche Erkrankungen oder die Familiengründung. | Schulbildung und berufliche Ausbildung der Hh sind sehr divers. |

| **Aktuelle Beschäftigung** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Anzahl der Arbeitgeber*innen-haushalte** | **Andere Tätig-keiten neben Beschäfti-gung als Haushaltshilfe** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Be-schäftigung** | **Beschäftigungsum-fang und Lage der Ar-beitszeit** | **Beginn / Dauer des Ar-beitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspekt-rum** |
| A1 | 2 Privathaushalte | Ehrenamtliche Betreuung in einem Alten-heim | Die Auftraggeber haben auch ein Ladenlokal, das ich früher geputzt habe, so bin ich daran gekommen. Ich putze jetzt für sie zuhause | In dem einen Haushalt bin ich einmal, in dem anderen zweimal die Woche, das sind 11,5 Stunden insgesamt | Seit 2011 [9 Jahre zum Zeitpunkt des Interviews] | Putzen, wie bei mir zuhause, auch mit Fenstern und Bö-den, aber ich ma-che keine Betten und wasche keine Wäsche |
| A2 | 1 Privathaushalt | | Es ist aus einer freundschaftli-chen Beziehung heraus entstan-den | Maximal 12 Stunden im Monat, normaler-weise an einem festen Tag in der Woche, das kann sich aber auch mal verschieben | Hat zum Sommer 2020 angefangen | Assistenzaufgaben für eine Lern- und Intelligenzgemin-derte Frau, dazu gehört kochen, ba-cken, einkaufen, mal ins Kino gehen. Die Betreuung fin-det bei mir zuhause statt. |
| A3 | 1 Privathaushalt | Bin nebenbei selbstständig im Onlinemar-keting | Durch private Kontakte, ich habe vorher be-reits bei ihrer Freundin gearbei-tet, so bin ich an die jetzige Be-schäftigung ge-kommen | Einmal die Woche, 2-4 Stunden | Noch kein ganzes Jahr | Alles, was zum Haushalt gehört, Putzen allgemein, aber auch das Kin-derzimmer aufräu-men, die Kissen auf dem Sofa ordentlich machen usw. |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Anzahl der Arbeitgeber*innen-haushalte** | **Andere Tätig-keiten neben Beschäfti-gung als Haushaltshilfe** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Be-schäftigung** | **Beschäftigungsum-fang und Lage der Ar-beitszeit** | **Beginn / Dauer des Ar-beitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspekt-rum** |
| A4 | | | Ich kannte die Auftraggeber vor-her nicht privat | Ein- bis zweimal die Woche, bis zu 10 Stun-den | Bin dort seit 10 Jahren [Zum Zeitpunkt der Inter-viewaufzeichnung nicht mehr, da im Arbeitgeber-Haushalt ein Corona-Ri-sikopatient lebt] | Bügeln und aufräu-men |
| A5 | 1 Privathaushalt | | Habe auf Ebay Kleinanzeigen eine Anzeige ge-funden und mich daraufhin gemel-det | Einmal pro Woche, 2 1/2 Stunden | Erst seit Herbst 2020 [zur Interviewaufzeich-nung ein paar Monate] | Fenster putzen, Balkon und Ter-rasse, Küche und Flur, Garage oder auch mal die Toilet-ten in der Garage, Betten beziehen, das Treppenhaus sauber halten |
| A6 | 1 Privathaushalt | | Habe den Kontakt über eine Freun-din bekommen, die Auftraggeber sind keine direk-ten Bekannten von mir | Einmal pro Woche, 2 1/2 Stunden | Erst seit einem Monat [zur Interviewaufzeich-nung] | Putzen, wie bei mir zuhause, Böden wi-schen und saugen, usw. |
| A7 | 1 Privathaushalt | | Eine Freundin hatte die Stelle zunächst für sich selbst über Ebay gefunden, konnte sie aber dann nicht annehmen, so habe ich sie dann genommen | | Erst seit August 2020 [zur Interviewaufzeich-nung ein paar Monate] | Das ganze Haus putzen, inklusive Fenstern |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Anzahl der Arbeitgeber*innen-haushalte** | **Andere Tätig-keiten neben Beschäfti-gung als Haushaltshilfe** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Be-schäftigung** | **Beschäftigungsum-fang und Lage der Ar-beitszeit** | **Beginn / Dauer des Ar-beitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspekt-rum** |
| A8 | 4 Privathaushalte | | Nee ich war da-mals im Kinder-garten, mein Sohn war im Kin-dergarten, da war jemand im Kin-dergarten der sucht. Ja dann hab ich mich ge-meldet und dann bin ich da so gut reingerutscht, ne. Kirchengänger so, ältere Damen die in die Kirche ging. Die eine hatte es dann der anderen erzählt, dann bin ich da so reingerutscht. | 8 Stunden in der Wo-che, ca. 2 Stunden pro Haushalt | Seit 8 Jahren | Putzen, inklusive Fenster putzen, Betten beziehen |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Anzahl der Arbeitgeber*innen-haushalte** | **Andere Tätig-keiten neben Beschäfti-gung als Haushaltshilfe** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Be-schäftigung** | **Beschäftigungsum-fang und Lage der Ar-beitszeit** | **Beginn / Dauer des Ar-beitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspekt-rum** |
| **Zusammen-fassung** | Die Hh arbeiten überwiegend in nur einem Arbeitgeber*innen-haushalt, in Ausnahmefällen sind es zwei oder mehr Haushalte. | In der Regel ist die Tätigkeit als Hh die ein-zige berufliche Tätigkeit der interviewten Frauen. | Die Zugangswege zur aktuellen Be-schäftigung sind unterschiedlich, teilweise sind die Hh über private Kontakte, teil-weise über for-male Anzeigen an ihre Stellen ge-kommen. Wer einmal in einem Arbeitsverhältnis ist, wird durch die Auftraggeber*in-nen oft auch wei-teren Personen empfohlen. | Entsprechend der Spannbreite des mo-natlichen Einkommens durch die Tätigkeit als Hh ist auch die Anzahl der monatlich geleiste-ten Arbeitsstunden sehr unterschiedlich. Maximal jedoch 11,5 Stunden in der Woche, in vielen Fällen aber auch deutlich weniger. | Die Hh sind zum Teil erst seit Kurzen in ihren aktuellen Arbeitsverhält-nissen tätig. Andere Hh hingegen sind schon seit langer Zeit im aktuellen Arbeitgeber*innenhaus-halt tätig. | Das Tätig-keitsspektrum der Hh umfasst "übli-che" Tätigkeiten ei-ner Hh, vorwiegend Putzen, Aufräumen etc. Lediglich eine Interviewte stellt eine Ausnahme dar, sie betreut im Rahmen ihrer Tätig-keit eine lern- und intelligenzgemin-derte Person. |

| **Migration** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Sprachkenntnisse** | **Ausbildung** | **Migrationsstatus** | **Nationalität** | **Seit wann in Deutschland** |
| A1 | Wenn ich damals länger in die Schule gegangen wäre, hätte ich besser Deutsch gelernt. Das ist deswegen leider alles nichts geworden, mit der Berufsschule [somit auch kein Berufsabschluss in Deutschland] | Schneiderlehre in Portugal | | Portugiesin | |
| A2 | | | | Deutsche | |
| A3 | | Ich habe auf den Philippinen Biologie studiert | | Philippinin | Seit 20 Jahren |
| A4 | | | | Deutsche | |
| A5 | | | | Polin | Seit 25 Jahren in Deutschland |
| A6 | Ich bin vor 8 Jahren von Polen nach Deutschland gekommen, aber ich habe große Probleme mit der deutschen Sprache | Ich habe in Polen einen Schulabschluss gemacht und auch eine Ausbildung im Büro | | Polin | Seit 8 Jahren |
| A7 | | | | Deutsche | |
| A8 | | | | Deutsche | |
| **Zusammenfassung** | Die teilweise mangelhaften Kenntnisse der deutschen Sprache stellen die Hh mit Migrationshintergrund zum Teil vor große Herausforderungen, insbesondere, was ihren beruflichen Werdegang betrifft. | Drei der interviewten Frauen mit Migrationshintergrund haben bereits in ihrem Herkunftsland eine berufliche Ausbildung bzw. ein Studium absolviert. | | Unter den Interviewten befinden sich z. T. auch Frauen mit polnischem, portugiesischem oder philippinischem Migrationshintergrund. | Die Frauen mit Migrationshintergrund sind bereits seit längerer Zeit, mindestens seit 8 Jahren, in Deutschland. |

Sample B, nicht rechtskonform Beschäftigte

(Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in den jeweiligen, themenspezifischen Tab. nur die Personen dargestellt, die sich zu einem bestimmten Thema geäußert haben. Personen, die sich zu keinem der jeweiligen Subthemen eines Themas geäußert haben, werden in den Tab. nicht dargestellt.)

| **Private Situation** | | |
|---|---|---|
| **Person** | **Kinder** | **Partnerschaft** |
| B1 | | Verheiratet |
| B2 | | Geschieden |
| B3 | Drei Kinder, diese leben / studieren derzeit z. T. im Ausland | Verheiratet |
| B4 | Gemeinsames Kind in neuer Partnerschaft | Geschieden, neue Partnerschaft |
| B5 | | |
| B6 | Keine Kinder | Ledig |
| B7 | Sechs Kinder, diese leben z. T im Ausland | Geschieden |
| B9 | Hat drei Kinder | |
| **Zusammenfassung** | Einige Interviewpartner*innen haben Kinder. | Einige Interviewpartner*innen sind verheiratet, einige leben in einer Partnerschaft, andere sind ledig oder geschieden. |

| **Anerkennung, Bedeutung & Stellenwert von Arbeit (als Hh)** | |
|---|---|
| **Person** | |
| B2 | "(…) ich war nie so ambitiös, alles war in Ordnung. Ich wusste, wo ich angekommen bin" |
| B5 | Toiletten zu putzen - das war ein Schock und hat mich Überwindung gekostet |
| B6 | Ja, ich habe mich immer sehr geschämt für diese Tätigkeit. Niemand, der die deutsche Sprache spricht, hat es nötig, diesen Job zu machen. Ich habe mich als Reinigungskraft minderwertig gefühlt |
| B7 | "Mir ist es egal was andere Leute darüber denken. Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeit und das wichtigste ist, dass ich mich wohl fühle (…) Ich bin mit mir zufrieden und es ist doch nichts dabei, wo anders als zuhause zu putzen." |

| **Anerkennung, Bedeutung & Stellenwert von Arbeit (als Hh)** | |
|---|---|
| **Person** | |
| B8 | "Da ich keine andere Möglichkeit hatte außer das Putzen, ist es mir nicht wichtig was meine Freunde und Familie darüber denken. Ich weiß, dass es in unserer Gesellschaft beschämend ist, als Reinigungskraft zu arbeiten, aber wenn man es muss, dann wird es einem irgendwann gleichgültig was andere über einen denken." / "Ich möchte nur sagen, dass die Arbeit als Reinigungskraft kein Job ist, für den man sich schämen muss. Im Gegenteil, man muss stolz sein, dass man die Stärke hat, das überhaupt machen zu können. Man sollte Reinigungskräften mehr Ansehen geben, da sie sehr leiden und immer mit einem erniedrigenden Auge angeschaut werden." |
| B9 | "Wenn man immer diszipliniert, pünktlich und mich sich zufrieden ist, dann läuft das Leben immer rund. Und es ist nicht peinlich, eine Reinigungskraft zu sein. Es ist immerhin besser, als arbeitslos zu sein." |
| **Zusammenfassung** | Die Haushaltshilfen schätzen und bewerten die Tätigkeit sehr unterschiedlich: Einige hatten zunächst große Probleme, diese Arbeit auszuüben und schämten sich dafür. Andere wiederrum sehen ihre Tätigkeit als Haushaltshilfe pragmatisch, ihnen ist bewusst, dass sie, insbesondere mit mangelnden Sprachkenntnissen, kaum eine andere Arbeit ausüben können. Sie wissen z. T. um das gesellschaftliche Ansehen eben solcher Tätigkeiten, können dies aber reflektieren und sind zufrieden, in einem zunächst fremden Land überhaupt eine Arbeit gefunden zu haben. |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| B1 | | | | | Es war immer abwechslungsreich, ich konnte verschiedene Sachen kochen und nebenbei | Ich habe die Lieblingsvase meiner Arbeitgeberin kaputt gemacht, das war sehr unangenehm und ich habe | |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | | | meine Sprache verbessern | mich schuldig gefühlt. | |
| B2 | Ich habe so gearbeitet, wie ich konnte, und mich nicht kaputt gemacht | | | | Es war sehr monotone Arbeit | Ich habe eine Blume entsorgt, die ich nicht entsorgen sollte, daraufhin wurde mir gekündigt | |
| B3 | Ich blende negative Erfahrungen aus, ich will darüber nicht nachdenken und nicht sprechen / Wenn ich etwas an einem Tag nicht geschafft habe, habe ich es an einem anderen Tag gemacht, das war kein Problem. | | | | "So wie der Charakter dieser Tätigkeiten in Deutschland ist kann jeder, eigentlich sogar ein Bär, sich das selber beibringen." / "Ja, es ist alles beschrieben, alles gezeigt (...) man muss ja | | |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | | | ganz blöd sein, anders kann ich das nicht nennen (...)" / "Also Möbelmontage oder Möbel umstellen, oder Rasenmähen oder Hecke schneiden, dafür muss man nicht so viel lernen, dafür muss man nicht so viel Deutsch sprechen können und dafür muss man keinen Uniabschluss haben." | | |
| B4 | Nach der Arbeit die Beine hochlegen und Entspannen | | | | | | |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| B5 | | "(...) ich weiß jetzt nicht, ob man das Humor nennen kann oder nicht, aber es gab schon Anrufe, wo mich auch Männer angerufen haben, haben mir vorgeschlagen nackt ja zu putzen. Und ich kenne sehr viele Frauen, die genau dasselbe erlebt haben und das ist sehr unangenehm und unerwartet, (...) dann habe ich dann das Gespräch sofort unterbunden, habe gesagt „Ende, ende, ende, Schluss“ / "Ja, ich musste kommen zur Arbeit, putzen aber halt nackig, ohne Kleidung. Sie haben direkt das so auch benannt. Ganz offen. Irgendwelche einzelnen Wörter und Zusammenhänge habe ich | "Ich wurde angerufen, wir haben einen Termin abgemacht und haben uns getroffen. Ich bin zu ihr gekommen, sie hat mir gezeigt, was zu tun war und natürlich hat sie gesehen, dass ich nicht so gut Deutsch verstehe. Sie hat mir dann alles auf den Finger gezeigt, mit den Fingern überall gezeigt und erklärt, was ich zu tun habe. | | | "Manchmal habe ich etwas kaputt gemacht, also etwas wurde bei der Arbeit zerbrochen. Zum Beispiel eine Figur oder sowas, aber dafür gab es jetzt keinen Ärger. Es war alles normal, man hat mir immer gesagt „wir haben genug davon, alles gut“ / Ich hatte große Angst, etwas falsch oder kaputt zu machen / | |

| Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | schon verstanden und deswegen habe ich auch das so verstanden und aufgenommen, was sie von mir wollen. Und es gibt natürlich auch Frauen, die davon jetzt nichts wussten und die waren natürlich schockiert. Natürlich hat es irgendwo auch immer angefangen und diese Menschen, die Erfahrungen damit gemacht haben, haben diese Erfahrungen weitergegeben und haben uns quasi vorgewarnt." | Aber wie es aussieht, habe ich nicht ganz verstanden, was von mir verlangt wurde deswegen hat sie sich von mir getrennt." / "Die erste Arbeitserfahrung war nicht so gut (...) Es hat nicht geklappt. Eine Woche oder ein Tag hat es funktioniert, aber dann nicht mehr. Der Arbeitgeber wollte mich nicht mehr | | | "Als ich zur Arbeit kam und mein Arbeitgeber mir sagte, du musst Das und Dies und Jenes tun, sie stellet eine Blume und ich dachte mir, diese Blume muss weggeschmissen und ich habe diese Blume weggeschmissen. Und Sie hat dann irgendwann nach dieser Blume gesucht und wollte diese | |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | haben und ja, warum? Wegen unzureichenden Deutschkenntnissen." | | | Blume gießen und ich habe ihr gesagt, ich habe Sie weggeschmissen, und am nächsten Tag sagte Sie mir, du brauchst nicht mehr zu kommen (...)" | |
| B6 | | | | Man muss die Arbeit sehr schnell machen. Den Arbeitgebern ist nur wichtig, dass man | | | |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | | schnell fertig wird und sie nicht viel bezahlen müssen | | | |
| B7 | | | | | | | "Ich muss immer um fünf Uhr morgens auf der Arbeit sein. Im Sommer war er noch angenehm, aber im Winter, wo es morgens noch sehr dunkel ist, habe ich große Angst, da ich dort allein bin und die Zeitungsfirma sehr groß ist |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | | | | | und allein gelegen ist." |
| B8 | | | "Nach der Probezeit, hat mir der Vorgesetzte gesagt, dass ihm meine Arbeit sehr gefällt und ich solle mich dann melden, ob ich die Stelle annehme oder nicht. Da ich aber der deutschen Sprache nicht mächtig war, habe ich ihn falsch verstanden und dachte, dass er sich bei mir melden würde, wenn er | | | | Ich hatte während der Arbeitszeiten sehr oft Angst, angegriffen zu werden. Da das Restaurant viele kleine Räume hatte, hatte ich immer sehr Angst, dass jemand in den Räumen sitzt und mich beobachtet oder etwas anderes in der Art. Ich weiß, nicht wie ich es genau sagen soll. Aber bei |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | weiß, ob er mich einstellt oder nicht. So habe ich dann diese Stelle verloren." | | | | jedem kleinen Geräusch habe ich mich erschrocken |
| B9 | Ich kann meine Arbeit so einteilen, wie ich möchte, und Pausen machen, wann ich will. | | | | | | |
| **Zusammenfassung** | Entlastungsstrategien der Haushaltshilfen bestehen im Wesentlich aus der Anpassung bzw. Verschiebung von Arbeitsinhalten bzw. -einheiten. | | Zum Teil berichten die Haushaltshilfen von Problemen, die aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse im Rahmen der Arbeit entstanden sind. | | Haushaltshilfen, die eher "typische" Tätigkeiten wie putzen, aufräumen etc. verrichten, nehmen ihre Arbeit z. T. als monoton war. Als weniger monoton wird die Arbeit empfunden, wenn auch zwischenmenschliche | Einige Haushaltshilfen berichten insbesondere von Erfahrungen, die den Umgang mit fremdem Eigentum thematisieren. Es besteht z. T. die Angst, Gegenstände des Haushalts im | Von Ängsten berichten nur diejenigen Interviewpartnerinnen, die nicht in einem Privathaushalt tätig sind, sondern andere Objekte reinigen, wie bspw. Gewerbeflächen oder Restaurants. |

| **Psychische & Psychosoziale Arbeitsbelastungen** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen | | | | | | | |
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/Bewältigungsstrategien** | **Übergriffiges Verhalten durch Auftraggeber / Gewalterfahrung*** | **Missverständnisse aufgrund sprachlicher Probleme*** | **Zeitdruck / Arbeitsmenge / Überforderung** | **Monotonie / Unterforderung** | **Alleinarbeit / Umgang mit fremdem Eigentum** | **Ängste** |
| | | | | | Aspekte wie das gemeinsame Deutsch lernen im Vordergrund stehen. | Rahmen der Arbeit zu beschädigen. Sofern dies tatsächlich passiert, sind die Reaktionen der Arbeitgeber*innen darauf sehr unterschiedlich, sie reichen von verständnisvoller Reaktion bis hin zur sofortigen Kündigung. | |

| Physische Arbeitsbelastungen | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Umgang mit Belastungen / Entlastungs-/ Bewältigungsstrategien** | **Körperliche Anstrengung** | **Chemische Reinigungsmittel / Substanzen** |
| B1 | | Die Arbeit war nicht schwer, ich habe ja meistens nur gekocht | |
| B5 | Ich bin zum Arzt gegangen, wenn ich Beschwerden hatte, oder habe meinen Arbeitgeber angerufen und gesagt, dass ich an einem anderen Tag komme / Die Arbeit ist fast wie Sport, zum Beispiel das ständige Treppenlaufen | Die Arbeit war schwer, das hat sich alles negativ auf meine Nerven ausgewirkt, am Ende bin ich im Krankenhaus gelandet. Immer die Treppen hoch und runter laufen und der Umgang mit den starken Reinigungsmitteln. Ich habe dadurch eine Allergie bekommen. Ich hatte Probleme mit den Gelenken. | |
| B6 | | | "Natürlich! Man muss gesund und stark sein und man darf keine Krankheiten haben, damit man diese Tätigkeit machen kann. Es gibt nämlich viele Reinigungsmittel, die sehr starke chemische Gerüche habe, und diese sehr stark auf die Gesundheit gehen. Auch die Augen brennen dadurch. Sie sind halt sehr gefährlich." |
| B7 | | "Ich bin auch nicht mehr die Jüngste. Die Arbeit geht schwer auf die Knie und auf den Rücken. Schmerzen habe ich ständig" | |
| **Zusammenfassung** | | Z. T. berichten die Haushaltshilfen von körperlicher Anstrengung im Rahmen der Arbeit, insbesondere die "typischen" haushaltsbezogenen Tätigkeiten verursachen körperliche Anstrengung und daraus resultlierend ggf. Beschwerden. | |

| Nicht rechtskonforme Beschäftigung | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Ängste in Verbindung mit nicht rechtskonformer Beschäftigung** | **Distanzierung gegenüber eigener nicht rechtskonformer Beschäftigung** | **Einstellung von Auftraggeber*innen gegenüber nicht rechtskonformer Beschäftigung** |
| B4 | Wenn ich für meine Arbeit mehr Zeit als vereinbart benötigt habe, wurde ich dafür nicht bezahlt | | |
| B5 | | | Aufgrund der Schwarzarbeit hat der Arbeitgeber manchmal kein Geld bezahlt |
| B6 | "Oft hatte ich Arbeitsunfälle. Ich habe mir einmal die Hand verstaucht. Durch die harte Arbeit hatte ich auch sehr hohen Blutdruck und wurde dadurch ohnmächtig. Das Problem ist, dass ich immer schwarzgearbeitet habe. Ich war aber gezwungen einen Krankenwagen zu rufen und musste denen sagen, dass ich dort schwarzarbeite. Unangemeldete Arbeit ist nur Kummer, schwere Belastung, man hat keine Rechte, man wird ausgenutzt, man hat psychische und physische Probleme. Man fühlt sich erniedrigt und nicht als Mensch behandelt." / "Es lohnt sich auf keinen Fall! Wenn man angemeldet arbeitet, dann hat man um sich keine Angst. Man ist versichert und wenn du mal krankheitsbedingt nicht arbeiten kannst, dann wirst du dennoch bezahlt. Man kann nicht einfach so gekündigt werden und das alles Wichtigste ist, dass man durch angemeldete Arbeit Rechte hat!" | "Ja, natürlich habe ich mich geschämt. Weil diese Tätigkeit macht keiner, der die deutsche Sprache schon fließend kann und eigentlich irgendwo anders einen besseren Job machen könnte. Aber ich war finanziell gezwungen das zu tun. Aber ja, ich habe mich sehr geschämt für meine Tätigkeit, wenn mich jemand darauf angesprochen hat. Immer wenn ich dann geantwortet habe, dass ich als Reinigungskraft arbeite, habe ich mich minderwertig gefühlt, weil diese Arbeit nicht für mich bestimmt war." / "An diese Tätigkeit bin ich durch Freunde gekommen. Ich habe mich stets umgehört und die Leute haben mich dann darum gebeten, bei ihnen zu putzen. Am Anfang wollte ich nicht schwarzarbeiten, aber dann habe ich es doch gemacht (...) " | "Die Arbeitgeber wussten, dass ich ein Flüchtling bin und mich mit Bürokratie nicht auskenne und haben es deswegen ausgenutzt. Sie haben mir jeden Tag gesagt, dass sie mich heute anmelden und haben es so lange hinausgezogen, bis der vereinbarte Arbeitsvertrag abläuft und ich dann in einer anderen Firma anfange zu arbeiten. Sie wollten mich also nie anmelden. Ich habe z.B. ein Monat lang in einer deutschen Firma geputzt. Ich wollte, dass sie mich Vollzeit anmelden. Aber am Ende haben sie es, wie gerade gesagt, soweit hinausgezogen, dass ich ungewollt schwarzgearbeitet habe. Ich wollte noch sagen, dass man immer denkt, dass nur ausländische Firmen Reinigungskräfte nicht anmelden, aber mich haben nur deutsche Firmen schwarzarbeiten lassen." |

| **Nicht rechtskonforme Beschäftigung** | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Ängste in Verbindung mit nicht rechtskonformer Beschäftigung** | **Distanzierung gegenüber eigener nicht rechtskonformer Beschäftigung** | **Einstellung von Auftraggeber*innen gegenüber nicht rechtskonformer Beschäftigung** |
| B7 | "Ja, das habe ich. Ich musste das tun, weil ich schnell viel Geld verdienen musste. Ich habe nämlich somit meinen Sohn von der Bundeswehr in Syrien befreit und in die Türkei geschickt. Ich habe ca. sechs Monate schwarzgearbeitet und dann habe ich damit aufgehört. Der Unterschied zur angestellten Tätigkeit ist, dass man unangemeldet stets Angst um sich hat (...)" / "Es gibt nichts Besseres als angemeldet zu arbeiten, da es keine Kontrollen gibt und man sich sicher füllt. Man hat gegenüber Schwarzarbeitern viel mehr Vorteile, wie die Versicherung bei Krankheiten." | | "(…) Der Arbeitgeber nutzt die Situation immer aus. Auch wenn man krank ist muss man zur Arbeit. Als Angestellter erhält man auch seinen Lohn, wenn man krank ist und man hat bezahlten Urlaub." |
| **Zusammenfassung** | Die Haushaltshilfen wissen um ihren rechtlichen Status und Probleme im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als unangemeldete Arbeitskräfte. Die Nachteile, bspw. den Kündigungs- und Versicherungsschutz betreffend, sind ihnen bewusst, ebenso wie die Vorteile, die aus einer legalen Beschäftigung resultieren. | | Arbeitgeber*innen nutzen die Situation der illegal Beschäftigten Haushaltshilfen z. T. aus, da sie um deren Abhängigkeit wissen. Die Anmeldung der Beschäftigung wird teilweise auch von den Arbeitgeber*innen selbst vermieden, die zugrundeliegenden Motive scheinen vor allem finanzieller Art zu sein. |

| **Formale Vertragsbedingungen** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen" | | | | |
| **Person** | **Bezahlung** | **Pausen während der Arbeit*** | **Umgang mit Urlaub / Krankheit** | **Vertrag und Form des Vertrages** |
| B1 | | War dort immer nur für zwei Stunden, deshalb gab es keine Pausen. Nach der Arbeit haben wir zusammengesessen und uns unterhalten (Verbesserung der deutschen Sprache) | Keine Lohnfortzahlung bei Krankheit / Urlaub | Alles wurde nur mündlich besprochen |

| **Formale Vertragsbedingungen** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen" | | | | |
| **Person** | **Bezahlung** | **Pausen während der Arbeit*** | **Umgang mit Urlaub / Krankheit** | **Vertrag und Form des Vertrages** |
| B2 | | "Natürlich gab es Pausen. Keiner hat uns jetzt dazu gezwungen, schneller zu arbeiten. Es gab Pausen, es gab mal Unterhaltungen und es gab Kaffee und Wasser. Alles war in Ordnung. Wir waren nicht versklavt." | Keine Lohnfortzahlung bei Krankheit / Urlaub | Alles wurde nur mündlich besprochen |
| B3 | | | Ich konnte bezahlten Urlaub nehmen | |
| B4 | | | Keine Lohnfortzahlung bei Krankheit / Urlaub | |
| B5 | Aufgrund der Schwarzarbeit habe ich manchmal kein Geld bekommen | "Pausen, die waren unbedingt, mussten eingehalten werden. Sogar, ich wurde von denen gebeten, auch Pausen zu machen. "Setzt dich", "erhol dich", "trink mal Wasser", Wasser war unbedingt immer da, weil die Arbeit ja schwer war." | Keine Lohnfortzahlung bei Krankheit / Urlaub | Alles wurde nur mündlich besprochen |
| B6 | | | Keine Lohnfortzahlung bei Krankheit / Urlaub | |
| B7 | | | Ich bin zur Arbeit gegangen auch wenn ich krank war | |
| B8 | | "Was mir nicht gefallen hat, war, dass ich keine Raucherpausen während der vier Stunden bekommen habe. Mein Vorgesetzter war sehr streng und sagte, dass ich in jeder einzelnen Minute putzen muss. Und da ich auf diese Arbeit angewiesen war, war ich gezwungen, durchzuarbeiten." | | |
| B9 | Ich erhalte jetzt mehr als den Mindestlohn und bin sehr zufrieden | Ich bin zufrieden, ich kann Pausen machen, so, wie ich möchte | | |

| **Formale Vertragsbedingungen** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Entlastungsstrategien und Umgang mit Belastungen" | | | | |
| **Person** | **Bezahlung** | **Pausen während der Arbeit*** | **Umgang mit Urlaub / Krankheit** | **Vertrag und Form des Vertrages** |
| **Zusammenfassung** | | Grundsätzlich können die Haushaltshilfen während ihrer Arbeit Pausen machen, nur in Einzelfällen ist dies durch den Arbeitgeber untersagt. | Die Haushaltshilfen erhalten keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auch Urlaub wird nicht bezahlt. | Da ein Großteil der interviewten Beschäftigten illegal arbeitet, liegen oftmals keine Arbeitsverträge vor. Absprachen werden weitestgehend mündlich getroffen. |

| **Motivation** | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Erlernen der deutschen Sprache und Integration in Deutschland** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Finanzielle Motive** |
| B1 | "Die Familie hat mir vorgeschlagen sie zu unterstützen, Ihnen zu helfen und dafür haben wir auf Deutsch gesprochen. Und nach meiner Arbeit hatten wir so eine Stunde bis anderthalb Stunden, um Deutsch zu lernen, um zu sprechen. Das hat mir geholfen, sich mehr zu integrieren" | | |
| B2 | "Ich benötigte ja Zuverdienst und ich fand es sehr interessant wie Deutsche leben und Deutsch zu lernen." | | Finanzielle Motive spielen eine Rolle |

| **Motivation** | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Erlernen der deutschen Sprache und Integration in Deutschland** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Finanzielle Motive** |
| B3 | | "So wie der Charakter dieser Tätigkeiten in Deutschland ist kann jeder, eigentlich sogar ein Bär sich das selber beibringen." / (...) es ist alles beschrieben, alles gezeigt und nur der/ man muss ja ganz blöd sein, anders kann ich das nicht nennen, kann das nicht schaffen. Ich habe sehr gerne gearbeitet. Für mich war es auch selbst interessant das Ganze zu lernen in dieser Richtung." / "(...) dafür muss man nicht so viel lernen, dafür muss man nicht so viel Deutsch sprechen können und dafür muss man keinen Uniabschluss haben." | |
| B4 | | | "Einerseits war es so, dass ich mein eigenes Geld haben wollte. Etwas mehr Geld für mich persönlich, für meine Belangen, sage ich mal so." |

| **Motivation** | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Erlernen der deutschen Sprache und Integration in Deutschland** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Finanzielle Motive** |
| B5 | "Ja, ja es hat sehr geholfen, weil diese Menschen mir nicht nur Deutschkenntnisse beigebracht haben, sondern einfach auch so bestimmte, gewisse Benimmregeln mir beigebracht haben. Sie haben mir beigebracht, wie man sich am Tisch benimmt, oder haben mir Ratschläge gegeben in bestimmten Lebenssituationen, weil sie sehr gut gebildet waren. Sie haben mir empfohlen, an wen ich mich wenden muss, welche Papiere musste ich ausfüllen, haben mir dabei geholfen irgendwelche Formulare auszufüllen." / "Als ich nach Deutschland kam, gab es noch keinen Deutschkurs für mich und ich habe dann Leute kennengelernt und die haben mir wiederum erzählt, es gibt eine gute Methode Deutsch zu erlernen, wenn man mit Deutschen spricht, also kommuniziert." | | Finanzielle Motive spielen eine Rolle |
| B6 | "(…) Und das aller wichtigste ist, dass ich durch diese Tätigkeit Personen kennenlerne, die mir helfen eine andere Tätigkeit zu finden." | | "Als erstes hat das Geld vom Jobcenter für meine Haushaltsausgaben nicht ausgereicht. Und zweitens ist meine Mutter krank und damit kann ich ihr finanziell helfen." |
| B8 | | | "Ich bin von einem europäischen Land in ein anderes europäisches Land gezogen und habe keine staatlichen Hilfen erhalten. Deswegen musste ich arbeiten. Ich hatte Angst, dass wenn ich kündige, dass ich nicht sofort eine andere Stelle finde. Ich musste nämlich die Miete etc. aus eigener Tasche bezahlen und ich wollte nicht jemand nach Geld fragen. Auch die Medikamente für meine Krankheit sind sehr teuer (...)" |

| **Motivation** | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Erlernen der deutschen Sprache und Integration in Deutschland** | **Unqualifizierte / simple Tätigkeit, Pragmatismus** | **Finanzielle Motive** |
| **Zusammenfassung** | Einige der zuvor nach Deutschland migrierten Haushaltshilfen nutzen die Beschäftigung, um die deutsche Sprache zu erlernen und zu verbessern, sie sind interessiert daran, wie deutsche Familien leben und sehen in ihrer Tätigkeit als Haushaltshilfe eine Möglichkeit der sozialen Integration. | | Finanzielle Motive spielten für fast alle interviewten Haushaltshilfen eine elementare Rolle. |

| **Auftraggeber*in / Dienstleistungsempfänger*in** | |
|---|---|
| *findet sich im Kapitel "Beziehung zwischen Haushaltshilfen und Auftraggeber*innen" | |
| **Person** | **Beziehung zum Auftraggeber** |
| B1 | Wir haben uns angefreundet |
| B2 | Ich habe immer zu allen eine gute Beziehung gehabt |
| B3 | Es war eine partnerschaftliche, freundschaftliche Beziehung |
| B4 | "(...) ich habe ihn fast nicht gesehen. Ich hatte den Schlüssel von seiner Wohnung, er hat gearbeitet zu der Zeit als ich kam. Das war so mehr Vertrauensbeziehung. Es hat mir immer vertraut. Er wusste, dass ich meine Arbeit gut mache. Ich habe ihn als sehr angenehmen Arbeitgeber, als angenehme Persönlichkeit empfunden." |
| B9 | "Das Verhältnis zwischen mir und meinen Vorgesetzten ist sehr gut (...) wenn sie dann mal in die Filiale kommen, in der ich arbeite, begrüßen sie mich ganz herzlich und umarmen mich, als wäre man eine kleine Familie. Sie respektieren alle Mitarbeiter, so wie die Mitarbeiter auch unter sich. Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeitsstelle." |
| **Zusammenfassung** | Grundsätzlich berichten die Haushaltshilfen von positiven Verhältnissen zu ihren jeweiligen Arbeitgeber*innen in Privathaushalten. Negative Erfahrungen beschränken sich überwiegend auf Beschäftigungsverhältnisse im professionellen Reinigungsgewerbe. |

| Bildung und Ausbildung | |
|---|---|
| **Person** | **Schulbildung und berufliche Ausbildung** |
| B1 | Bibliographin |
| B2 | Ich habe ein Technikum, Fachbuchhandlung abgeschlossen [im Herkunftsland] und in der Buchhandlung gearbeitet. |
| B3 | "Ich habe ja in Moskau die Universität abgeschlossen, war im Bereich Organisation zuständig. Ich habe in der Uni, an der Moskauer Uni das Fach nationale Wirtschaft abgeschlossen, habe da im Bereich Organisation gearbeitet, aber auch nicht nur Organisation, sondern in dem Bereich Wirtschaft und Handel. Und weil ich in dem Alter von 54 nach Deutschland kam, war es natürlich schwierig für mich eine Arbeit mit meiner Qualifikation hier zu finden und da gab es noch ein Problem mit der deutschen Sprache." |
| B4 | Ich habe in Deutschland das Fachabitur und eine Ausbildung abgeschlossen |
| **Zusammenfassung** | Die Haushaltshilfen verfügen z. T. über eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium, welches sie oftmals bereits im Herkunftsland (insbesondere Russland, Ukraine) abgeschlossen haben. [Weitere Informationen zu Qualifikation / Ausbildung der Haushaltshilfen siehe Übersicht "Demografie Interviewteilnehmer_innen"] |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Beschäftigung** | **Beschäftigungsumfang und Lage der Arbeitszeit** | **Beginn / Dauer des Arbeitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspektrum** |
| B1 | Vor mir hat eine Bekannte in dieser Familie gearbeitet, sie ist dann weggegangen und dann habe ich diesen Job übernommen | Ich habe dort zwei Mal pro Woche für je zwei Stunden gearbeitet | | "Einmal in der Woche konnte ich zum Beispiel etwas Internationales kochen also nationale russische Küche zum Beispiel für den Sohn und einmal (...) konnte ich zum Beispiel saugen, Staubsaugen. Einmal hat mit mir der Vater geübt und manchmal auch der Sohn hat mit mir deutsch gesprochen." |
| B2 | | Ein bis zwei Mal pro Woche für jeweils zwei bis drei Stunden | | "Ich habe staubgesaugt, gewischt, Fenster geputzt, Schränke gereinigt, so wie zuhause wie immer." |
| B3 | Ich habe die Arbeit über meine Bekannten gefunden, die schon länger in Deutschland leben | Unregelmäßig, auf Abruf, wenn die Familie mich brauchte | | "Habe zum Beispiel Möbel zusammengebaut, etwas zusammengestellt oder umgestellt im Haus, so typisch technische Hilfe im Haushalt." |
| B4 | Ich bin durch eine Bekannte an den Job gekommen, die vor mir dort gearbeitet hat | | | "Ich habe dort gebügelt, gereinigt, geputzt." |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Beschäftigung** | **Beschäftigungsumfang und Lage der Arbeitszeit** | **Beginn / Dauer des Arbeitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspektrum** |
| B5 | Ich habe eine Zeitungsanzeige aufgegeben und so diese Arbeit gefunden | Einmal pro Woche | Ich war dort für ungefähr 5 Jahre tätig | "Zu meinen Aufgaben gehörten staubsaugen, staubwischen, Böden wischen, manchmal auch Fensterputzen, aber das war sehr selten, weil das war eine anspruchsvolle Arbeit, die auch sehr zeitintensiv war." / Manchmal bin ich mit der alten Dame spazieren gegangen und wir haben Deutsch gesprochen, dadurch habe ich die Sprache gelernt |
| B6 | Ich bin durch Freunde an diese Tätigkeit gekommen | | | "Ich putze Fenster, Türen und allgemein die Wohnung, wie z.B. Saugen, Wischen, Fegen. Halt alles was im Haushalt geputzt werden muss." |
| B7 | Ein Bekannter aus dem Sprachkurs hat mir die Stelle als Reinigungskraft empfohlen | | | |
| B8 | Mir hat ein Verein dabei geholfen, die Kontakte zu finden | | | |
| B9 | Ich habe einfach in der Bäckerei, wo ich jetzt putze, nachgefragt, ob sie jemanden suchen | | | "Ich spüle das Geschirr, wische den Boden und fege den Boden innen und außen. Ich reinige halt alles, was man so reinigen muss in einer Bäckerei außer die Öfen." |

| Aktuelle Beschäftigung | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Person** | **Zugangsweg zur (aktuellen) Beschäftigung** | **Beschäftigungsumfang und Lage der Arbeitszeit** | **Beginn / Dauer des Arbeitsverhältnisses** | **Tätigkeitsspektrum** |
| **Zusammenfassung** | In den meisten Fällen haben die Haushaltshilfen über private Kontakte zu ihrer jeweiligen Beschäftigung gefunden. Zeitungsanzeigen oder Anfragen über Vereine spielen eine untergeordnete Rolle. | In der Regel arbeiten die Haushaltshilfen ein bis zwei Mal pro Woche für wenige Stunden in den Haushalten. Auch spontane Absprachen scheinen hier möglich. | | In der Regel verrichten die Haushaltshilfen übliche Tätigkeiten wie putzen, wischen, staubsaugen, etc., auch handwerkliche Tätigkeiten gehören manchmal (geschlechtsabhängig) zum Aufgabenspektrum. In wenigen Fällen kommt es darüber hinaus zu eher sozialen Aktivitäten wie der Beschäftigung von im Haushalt lebenden älteren Personen oder dem gemeinsamen Deutsch lernen. |

| Migration | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Schwierigkeiten und Hürden bedingt durch Migration** | **Sprachkenntnisse** | **Nationalität** |
| B1 | | "Außerdem, um etwas besser Deutsch zu lernen, bin ich in eine Familie gegangen, bin ich in eine Familie gekommen. Die Familie hat mir vorgeschlagen sie zu unterstützen, Ihnen zu helfen und dafür haben wir auf Deutsch gesprochen. Und nach meiner Arbeit hatten wir so eine Stunde bis anderthalb Stunden, um Deutsch zu lernen, um zu sprechen." | |
| B2 | | Ich habe einen Sprachkurs besucht, spreche aber nicht so gut Deutsch. Auf der Arbeit habe ich immer alles mit den Händen erklärt. | Ukrainerin |
| B3 | | Ich habe das Sprachniveau B1 erreicht | Usbeke |
| B4 | | Ich bin in Deutschland zur Schule gegangen und habe dadurch die Sprache gelernt | Russin |
| B5 | | Ich habe das Sprachniveau B1 erreicht | Kasachin |
| B6 | | "Die deutsche Sprache ist sehr schwer, aber auch sehr wichtig, damit man arbeiten kann." | Kurdin |
| B7 | | Ich habe das Niveau A2 erreicht | |

| Migration | | | |
|---|---|---|---|
| **Person** | **Schwierigkeiten und Hürden bedingt durch Migration** | **Sprachkenntnisse** | **Nationalität** |
| B8 | "Nach der Probezeit, hat mir der Vorgesetzte gesagt, dass ihm meine Arbeit sehr gefällt und ich solle mich dann melden, ob ich die Stelle annehme oder nicht. Da ich aber der deutschen Sprache nicht mächtig war, habe ich ihn falsch verstanden und dachte, dass er sich bei mir melden würde, wenn er weiß, ob er mich einstellt oder nicht. So habe ich dann diese Stelle verloren." | Ich besuche gerade den A1-Kurs | Kurdin aus Syrien |
| B9 | | Ich bin Analphabetin, Deutsch habe ich durch meine Freunde gelernt | Kurdin aus der Türkei |

## Anhang E: Anschreiben Onlinebefragung

Liebe Minijobberin, lieber Minijobber,

die Hochschule für Gesundheit aus Bochum führt aktuell eine Befragung von Beschäftigten in haushaltsnahen Dienstleistungen durch. Wir unterstützen diese Befragung und laden Sie ein, daran teilzunehmen. Mit der Befragung soll herausgefunden werden, welche Belastungen Sie in Ihrem Minijob haben und wie Ihnen möglicherweise geholfen werden kann. Es kommt Ihnen also selbst zugute, wenn Sie an der Befragung teilnehmen.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert etwa 10 Minuten. Alle Angaben sind anonym. Ihre persönlichen Angaben kennt die Hochschule für Gesundheit nicht. Die Teilnahme ist freiwillig und eine Nichtteilnahme verursacht keine Nachteile. Den Fragebogen finden sie **bis zum 07.11.2021** unter dem folgenden Link, den Sie einfach in Ihren Internetbrowser eingeben können:

**https://www.soscisurvey.de/gekonnt-handeln/**

Sie können den Fragebogen aber auch unter dem untenstehenden QR-Code abrufen und dann die Fragen beispielsweise am Handy beantworten. Dafür müssen Sie nur den QR-Code mit einem entsprechenden QR-Code-Scanner oder Ihrer Smartphone-Kamera scannen und werden dann zu der Befragung weitergeleitet.

Wenn Sie mehr über die Befragung wissen wollen, kontaktieren Sie gerne die Vertreterinnen der Hochschule für Gesundheit unter folgenden Kontaktdaten:

Prof. Dr. Gudrun Faller
Projektleitung
[redacted]

Laura Geiger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
[redacted]

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie an der Befragung teilnehmen und bedanken uns bereits jetzt herzlich für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Sevgili Part-time çalışanları,

Hochschule für Gesundheit (Bochum Sağlık Üniversitesi) şu anda ev hizmetlerinde çalışanlar arasında bir anket yürütmektedir. Bu anketi destekliyoruz ve sizi katılmaya davet ediyoruz. Anketin amacı, Part-time işinizde ne gibi yüklerinizin olduğunu öğrenmek ve size nasıl yardım edilebileceğini bulmaktır. Bu nedenle, ankete katılırsanız size fayda sağlayacaktır.

Anketi doldurmak yaklaşık 10 dakika sürecektir. Tüm bilgiler anonimdir. Hochschule für Gesundheit kişisel bilgilerinizi bilmemektedir. Katılım gönüllülük esasına dayalıdır ve

katılımsızlık herhangi bir dezavantaja neden olmaz. Internet tarayıcınıza bu linki vererek kolayca ankete ulaşabilirsiniz:

**https://www.soscisurvey.de/gekonnt-handeln/**

Ayrıca asağıdaki QR kodunu kullanarak ankete ulaşabilir ve ardından soruları örneğin cep telefonunuzdan cevaplayabilirsiniz. Tek yapmanız gereken QR kodunu bir QR kod tarayıcı veya akıllı telefonunuzun kamerasıyla taramak ve ardından ankete yönlendirileceksiniz.

Ankete katılırsanız çok mutlu oluruz ve bize yardımcı olduğunuz için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Droga Pracownico, Drogi Pracowniku w ramach mini-pracy,

Wyższa Szkoła Zdrowia w Bochum przeprowadza obecnie ankietę wśród pracowników usług domowych. Wspieramy tę ankietę i zapraszamy do wzięcia w niej udziału. Celem ankiety jest uzyskanie informacji o tym, jakie obciążenia występują w Twojej mini-pracy i jak można Ci ewentualnie pomóc. Dlatego udział w ankiecie będzie dla Ciebie korzystny.

Wypełnienie kwestionariusza zajmuje około 10 minut. Wszystkie informacje są anonimowe. Wyższa Szkoła Zdrowia nie zna Twoich danych osobowych. Uczestnictwo jest dobrowolne, a nieuczestniczenie nie będzie miało żadnych negatywnych skutków. Kwestionariusz można znaleźć pod następującym linkiem, który wystarczy po prostu wpisać do przeglądarki internetowej:

**https://www.soscisurvey.de/gekonnt-handeln/**

Możesz również pobrać kwestionariusz za pomocą poniższego kodu QR, a następnie odpowiedzieć na pytania na przykład za pomocą telefonu komórkowego. Wystarczy zeskanować kod QR odpowiednim skanerem kodów QR lub aparatem fotograficznym w smartfonie, a następnie zostaniesz przekierowany do ankiety.

SCAN ME

aşağıdaki iletişim bilgilerini kullanarak Hochschule für Gesundheit temsilcileriyle iletişime geçiniz:

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej na temat ankiety, skontaktuj się z przedstawicielami Wyższej Szkoły Zdrowia (Hochschule für Gesundheit), korzystając z poniższych danych kontaktowych:

Prof. Dr. Gudrun Faller Laura Geiger

Byłoby nam bardzo miło, gdyby wzięli Państwo udział w ankiecie i chcielibyśmy już teraz podziękować za współpracę.

Z serdecznymi pozdrowieniami

# Anhang F: Fragebogen Onlinebefragung

Deutsch

Polski

Türkçe

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

mit dem folgenden Fragebogen möchten wir herausfinden, welche Belastungen Sie in Ihrem Minijob haben. Mit den Ergebnissen wollen wir Maßnahmen zur Verbesserung von privaten Beschäftigungsverhältnissen entwickeln. Es kommt Ihnen also auch selbst zugute, wenn Sie bei der Befragung mitmachen.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert etwa 15 Minuten. Die Angaben sind anonym. Wir können also nicht herausfinden, welche Person welche Angaben gemacht hat. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Fragebögen werden ausschließlich durch die Mitarbeiter*innen der Hochschule für Gesundheit ausgewertet und gelangen nicht in die Hände Dritter. Die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse erfolgt so, dass keine Einzelpersonen oder einzelne Aussagen erkennbar werden.

Wenn Sie Fragen haben oder mehr über uns oder die Befragung wissen möchten, kontaktieren Sie uns gerne unter den folgenden Kontaktdaten:

**Zu Beginn würden wir uns freuen, wenn Sie einige Angaben zu Ihrer Person machen könnten.**

**Welches Geschlecht haben Sie?**

**Ich bin...**

- ○ männlich
- ○ weiblich
- ○ divers

**Wie alt sind Sie?**

**Ich bin...**

- ◯ unter 20
- ◯ 20 bis unter 25
- ◯ 25 bis unter 30
- ◯ 30 bis unter 35
- ◯ 35 bis unter 40
- ◯ 40 bis unter 45
- ◯ 45 bis unter 50
- ◯ 50 bis unter 55
- ◯ 55 bis unter 60
- ◯ 60 bis unter 65
- ◯ 65 und älter

**Wie ist Ihre derzeitige Haushaltssituation?**

Es sind mehrere Antworten gleichzeitig möglich

**Ich lebe...**

- ☐ alleine im Haushalt
- ☐ mit Partner*in im Haushalt zusammen
- ☐ mit Kind(ern) im Haushalt zusammen
- ☐ mit pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt zusammen
- ☐ Sonstiges

**Welcher ist Ihr höchster Schulabschluss?**

- ◯ Kein Abschluss
- ◯ Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss
- ◯ Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachschulreife oder Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse
- ◯ Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.)
- ◯ Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)
- ◯ Anderes

**Welcher ist ihr höchster Berufsbildungabschluss?**

- ◯ Kein Abschluss
- ◯ Lehre, Berufsausbildung
- ◯ Bachelorabschluss
- ◯ Masterabschluss / Diplom / Magister
- ◯ Anderes

**Ist Deutschland Ihr Geburtsland?**

- ◯ ja
- ◯ nein

[Filter]

**Wenn Deutschland nicht Ihr Geburtsland ist, geben Sie bitte im Textfeld Ihr Geburtsland ein**

**Die folgenden Fragen betreffen Ihre aktuelle Tätigkeit als Haushaltshilfe.**

**Wichtig: Falls Sie derzeit in mehreren Haushalten tätig sind, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der folgenden Fragen bitte ausschließlich auf das Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Arbeitsstunden im Monat.**

**In welcher persönlichen Beziehung stehen Sie zu Ihrem / Ihrer Auftraggber*in?**

Mit dem / der Auftraggeber*in ist in allen folgenden Fragen der / die Dienstleistungsempfänger*in gemeint, also die Person(en), in dessen / deren Haushalt Sie beschäftigt sind

- ◯ verwandt
- ◯ befreundet
- ◯ rein berufliches Verhältnis

**Wie sind Sie an ihre aktuelle Tätigkeit gekommen?**

- ◯ Freunde / Bekannte
- ◯ Stellenanzeige
- ◯ Empfehlung von Dritten
- ◯ Sonstiges

**Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihre(n) derzeitige(n) Auftraggeber*in?**

- ◯ weniger als 1 Jahr
- ◯ 1-2 Jahre
- ◯ mehr als 2 Jahre

**Haben Sie vor ihrer derzeitigen Tätigkeit schon einmal in einem Privathaushalt gearbeitet?**

- ◯ ja
- ◯ nein

**Welche Aufgaben erledigen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Privathaushalt?**

Zur Erinnerung: Falls Sie derzeit in mehreren Haushalten tätig sind, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der Fragen bitte ausschließlich auf das Beschäftigungsverhältnis mit den meisten Arbeitsstunden im Monat.

Sie können mehrere Antworten gleichzeitig auswählen.

- ☐ Putzen, Staubsaugen
- ☐ Wäsche waschen und / oder Bügeln
- ☐ Fenster putzen
- ☐ Gartenarbeit
- ☐ Reparaturen im Haushalt
- ☐ Einkaufen
- ☐ Kochen
- ☐ Haustiere versorgen
- ☐ Kinderbetreuung
- ☐ Betreuung / Begleitung Erwachsener
- ☐ Pflegerische Tätigkeiten
- ☐ Anderes

**Können Sie während der Arbeit im Privathaushalt Pausen machen?**

- ◯ ja
- ◯ nein

**Haben Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Privathaushalt Anspruch auf Urlaub?**

- ◯ ja
- ◯ nein

**Wenn Sie krankheitsbedingt ausfallen: Bezahlt Ihr/e Auftraggeber*in sie weiterhin?**

- ◯ ja
- ◯ nein

**Zu welchen Zeiten arbeiten Sie in der Regel im Privathaushalt?**
Sie können mehere Antworten gleichzeitig auswählen

- ☐ zwischen 06:00 und 20:00 Uhr
- ☐ zwischen 20:00 und 23:00 Uhr
- ☐ zwischen 23:00 und 06:00 Uhr

**In welcher Form wurden Vereinbarungen mit dem / der Auftraggeber*in getroffen?**

- ○ schriftlicher Arbeitsvertrag
- ○ mündliche Absprachen

**Arbeiten Sie zur Zeit in einem oder in mehreren Privathaushalten als Haushaltshilfe?**

**Ich arbeite...**

- ○ in einem Privathaushalt
- ○ in mehreren Privathaushalten

**Wie viele Stunden umfassen alle Ihre Tätigkeiten in Privathaushalten pro Woche zusammen?**

- ○ 1-2 Stunden
- ○ mehr als 2-5 Stunden
- ○ mehr als 5-10 Stunden
- ○ mehr als 10 bis 20 Stunden

**Gehen Sie derzeit neben diesen Tätigkeiten im Privathaushalt noch einer anderen beruflichen Tätigkeit nach?**

- ○ ja
- ○ nein

**In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation zu?**

| | trifft nicht zu | trifft kaum zu | trifft einigermaßen zu | trifft überwiegend zu | trifft vollkommen zu |
|---|---|---|---|---|---|
| Mein/e Arbeitgeber*in hat mich über mögliche Gefahren bei der Arbeit im Haushalt aufgeklärt. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Mein/e Arbeitgeber*in stellt mir bei Bedarf geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung (z. B. wasserdichte Handschuhe, Schutz vor heißen Oberflächen usw.) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Mein/e Arbeitgeber*in stellt mir geeignetes und erforderliches Arbeitsgerät zur Verfügung (z. B. Reinigungsgerät, Reinigungsmittel, Bürsten, Leiter usw.) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Haben Sie Rahmen Ihrer Beschäftigung als Haushaltshilfe schon einmal einen Unfall oder eine Verletzung erlitten (z. B. Sturz, Verbrühung, Schnittwunde...)?**

- ○ ja
- ○ nein

**In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation zu?**

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Müssen Sie sehr schnell arbeiten? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Arbeiten Sie den ganzen Tag mit hohem Tempo? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu bearbeiten? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Müssen Sie Überstunden machen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Gehört es zu Ihrer Arbeit, sich mit den persönlichen Problemen anderer Menschen auseinanderzusetzen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ist Ihre Arbeit emotional fordernd? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurückzuhalten? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | in sehr geringem Maß | in geringem Maß | zum Teil | in hohem Maß | in sehr hohem Maß |
|---|---|---|---|---|---|
| Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | in sehr geringem Maß | in geringem Maß | zum Teil | in hohem Maß | in sehr hohem Maß |
|---|---|---|---|---|---|
| Ist Ihre Arbeit sinnvoll? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von der Gesellschaft geschätzt und anerkannt wird? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von Ihrem privaten Umfeld geschätzt und anerkannt wird? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | in sehr geringem Maß | in geringem Maß | zum Teil | in hohen Maß | in sehr hohem Maß |
|---|---|---|---|---|---|
| Werden Sie rechzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z. B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Erhalten Sie eine Rückmeldung, ob man mit Ihrer Arbeit zufrieden ist? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | in sehr geringem Maß | in geringem Maß | zum Teil | in hohem Maß | in sehr hohem Maß |
|---|---|---|---|---|---|
| Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | in sehr geringem Maß | in geringem Maß | zum Teil | in hohem Maß | in sehr hohem Maß |
|---|---|---|---|---|---|
| Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Müssen Sie manchmal Dinge tun, die eigentlich auf eine andere Weise getan werden sollten? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Müssen Sie manchmal Dinge tun, die Ihnen unnötig erscheinen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie | selten | manchmal | öfters | sehr oft |
|---|---|---|---|---|---|
| Wie oft geraten Sie am Arbeitsplatz mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber*in in Streitereien? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie oft werden Sie am Arbeitsplatz von Ihrem/Ihrer Arbeitgeber*in angeschrien? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie oft ist Ihr / Ihre Arbeitgeber*in am Arbeitsplatz zu Ihnen unhöflich? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie oft verübt Ihr / Ihre Arbeitgeber*in am Arbeitsplatz Ihnen gegenüber bösartige Dinge? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie | selten | manchmal | öfters | sehr oft |
|---|---|---|---|---|---|
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals abschätzig oder herablassend behandelt? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals geschlagen, geohrfeigt oder körperlich verletzt? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wurden Sie im Rahmen der Tätigkeit im Privathaushalt jemals mit sexuellen Sprüchen belästigt, berührt oder mit sexuellen Handlungen konfrontiert? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Nun folgen einige Fragen zu Gesundheit und Wohlbefinden.**

**Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Bitte wählen Sie die entsprechende Zahl aus.**

Ich bewerte meinen aktuellen Gesundheitszustand mit... [Bitte auswählen]

[Aktueller Gesundheitszustand: Skalierung von 1-10]

**In welchem Ausmaß treffen die folgenden Fragen auf Sie zu?**

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Wie häufig fühlen Sie sich müde? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie häufig sind Sie emotional erschöpft? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| | nie / fast nie | selten | manchmal | oft | immer |
|---|---|---|---|---|---|
| Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ich bin von meiner Arbeit begeistert. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Wie häufig treten bei Ihnen die folgenden Beschwerden auf? | nie | alle paar Monate | alle paar Wochen | alle paar Tage | täglich |
|---|---|---|---|---|---|
| Ermüden Sie schnell? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Kopfschmerzen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Spüren Sie es am ganzen Körper, wenn Sie sich über etwas aufregen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Spüren Sie bei geringer Anstrengung Herzklopfen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Bekommen Sie bei geringer körperlicher Anstrengung Atemnot? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie einen empfindlichen Magen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie ein Völlegefühl? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Verspüren Sie Schwindelgefühle? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Rückenschmerzen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Sind Sie nervös? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben sie plötzliche Schweißausbrüche? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Schmerzen in der Herzgegend? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Nackenschmerzen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Schulterschmerzen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Spüren Sie, dass Ihr ganzer Körper verkrampft ist? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Sodbrennen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Konzentrationsstörungen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Haben Sie Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ist Ihnen übel? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Fühlen Sie sich den Tag über müde und zerschlagen? | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | trifft eher zu | trifft genau zu |
|---|---|---|---|---|
| Ich tue alles, damit Stress erst gar nicht entsteht. | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ich mache mir schon vorher Gedanken, wie ich Zeitdruck vermeiden kann. | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Ich versuche Stress schon im Vorfeld zu vermeiden. | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Bei Stress und Druck beseitige ich gezielt die Ursachen. | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Aus welchen Gründen arbeiten Sie im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen?**

Sie können mehrere Antworten gleichzeitig auswählen

**Ich arbeite im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen weil...**

- [ ] ich diese Arbeit gut mit meinem Privatleben vereinbaren kann.
- [ ] ich Andere unterstützen möchte.
- [ ] ich finanziell darauf angewiesen bin.
- [ ] ich diese Arbeit gerne mache.
- [ ] ich für diese Arbeit keine bestimmte Ausbildung benötige.
- [ ] ich (derzeit) in meinem erlernten Beruf nicht arbeiten kann.
- [ ] sie sinnvoll ist.
- [ ] ich so in Kontakt mit Anderen komme.
- [ ] ich so die deutsche Sprache lernen kann.

## Anhang G: Regressionsanalysen – Prüfung der Modellvoraussetzungen

### Arbeitsanforderungen und Personal Burnout

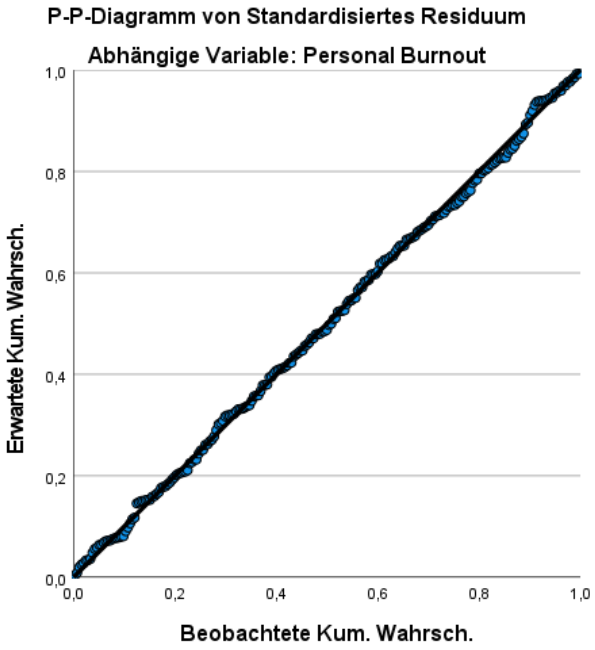


Abb.: P-P-Plot zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen

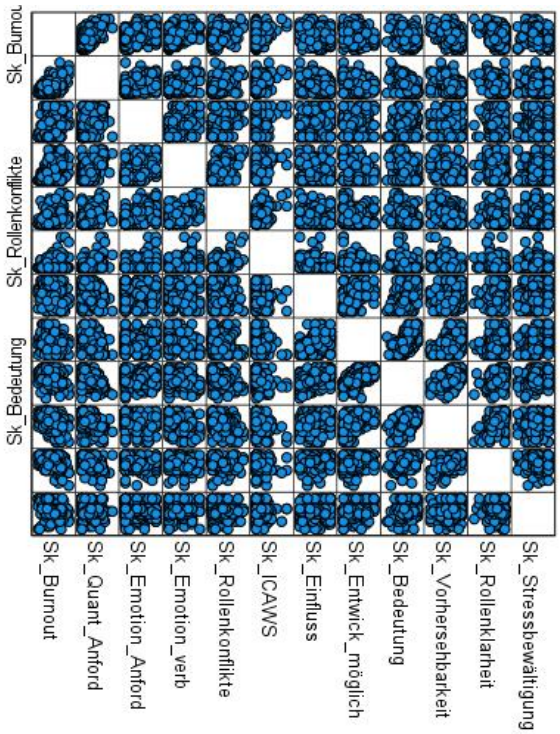


Abb.: Scatterplot-Matrix zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen abhängiger und unabhängigen Variablen

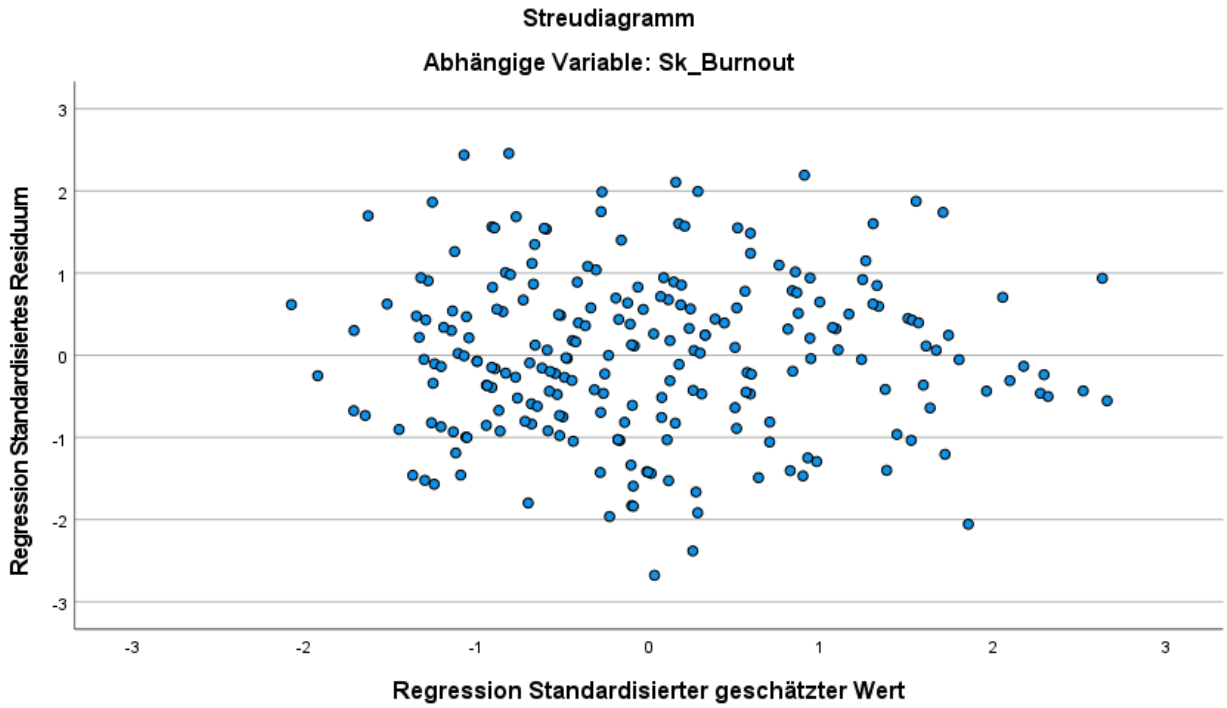


Abb.: Streudiagramm zur Überprüfung der Homoskedastizität der Residuen

**Statistiken**

Cook's Distance

| | | |
|---|---|---|
| N | Gültig | 229 |
| | Fehlend | 0 |
| Maximum | | ,06179 |

Tab.: Cook’s Distance zur Überprüfung extremer Ausreißer

## Arbeitsanforderungen und Allgemeiner Gesundheitszustand

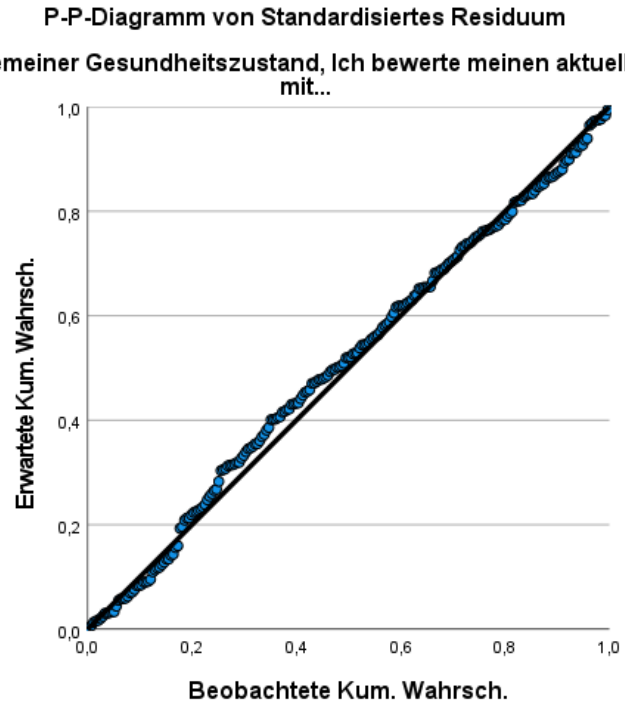


Abb.: P-P-Plot zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen

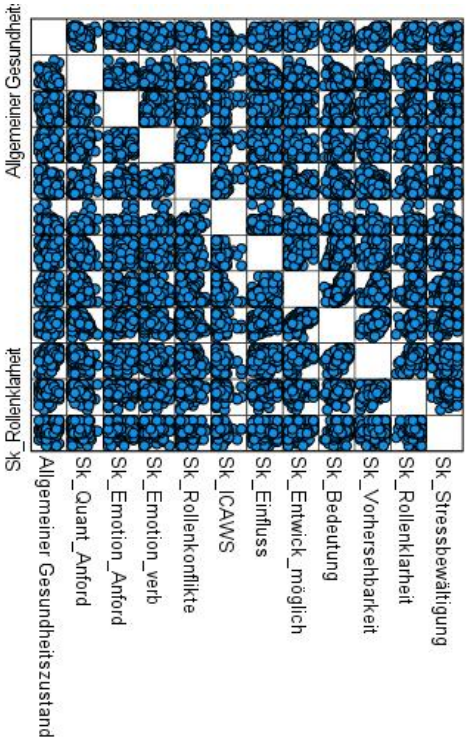


Abb.: Scatterplot-Matrix zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen abhängiger und unabhängigen Variablen

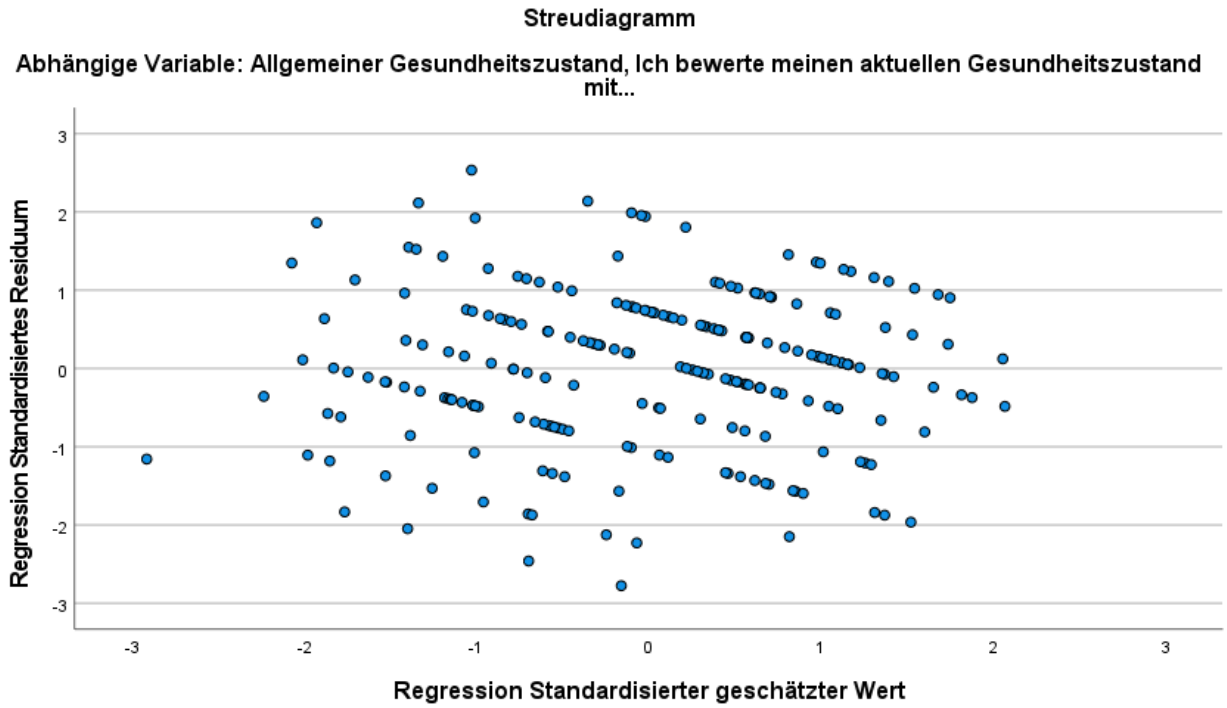


Abb.: Streudiagramm zur Überprüfung der Homoskedastizität der Residuen

**Statistiken**

Cook's Distance

| | | |
|---|---|---|
| N | Gültig | 229 |
| | Fehlend | 0 |
| Maximum | | ,09023 |

Tab.: Cook’s Distance zur Überprüfung extremer Ausreißer

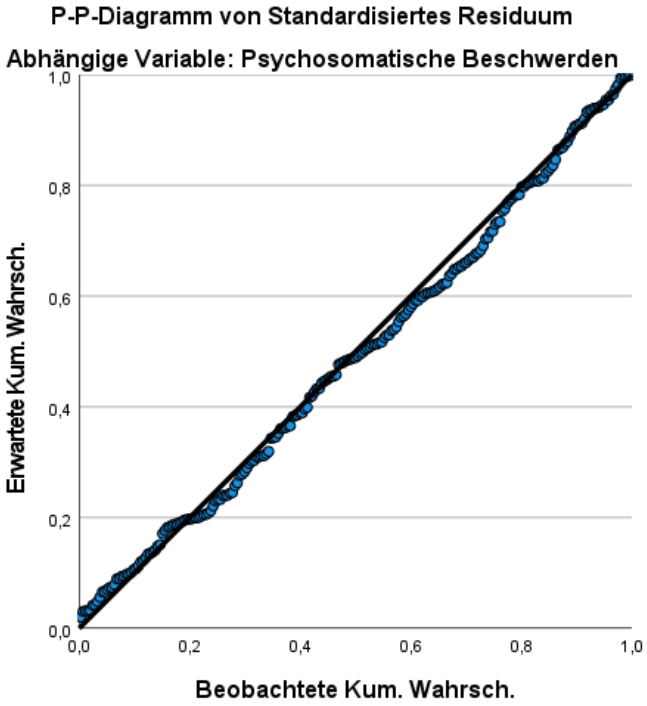


Abb.: P-P-Plot zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen

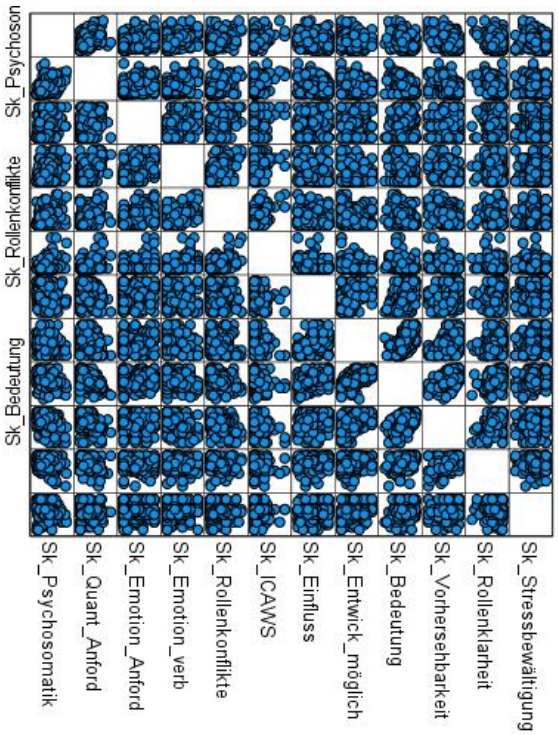


Abb.: Scatterplot-Matrix zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen abhängiger und unabhängigen Variablen

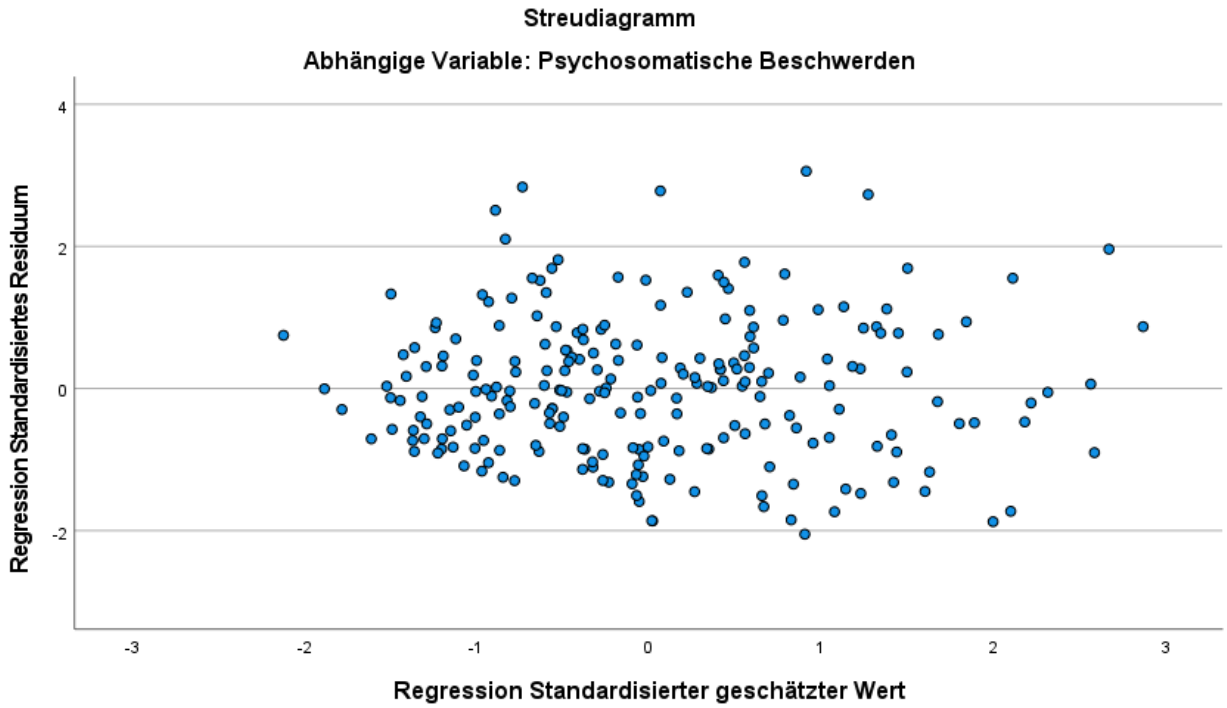


Abb.: Streudiagramm zur Überprüfung der Homoskedastizität der Residuen

**Statistiken**

Cook's Distance

| | | |
|---|---|---|
| N | Gültig | 229 |
| | Fehlend | 0 |
| Maximum | | ,17534 |

Tab.: Cook’s Distance zur Überprüfung extremer Ausreißer

**Ressourcen und Engagement**

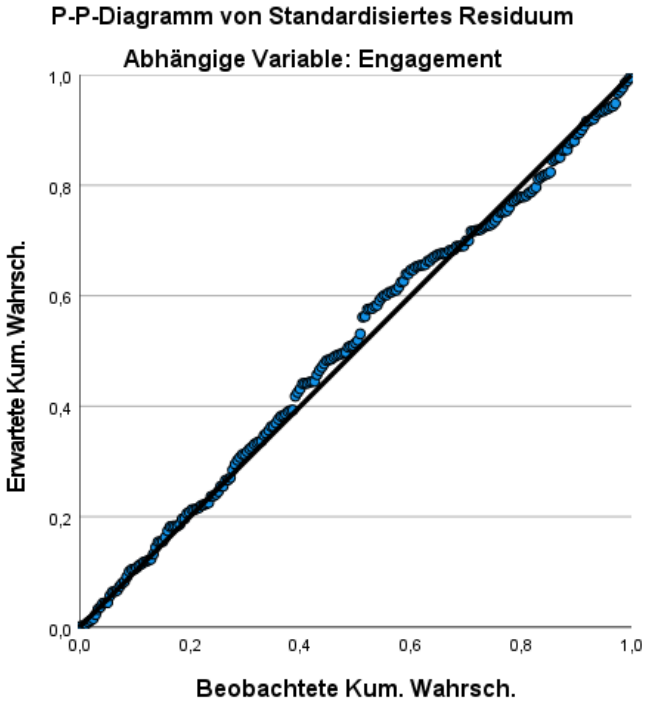


Abb.: P-P-Plot zur Überprüfung der Normalverteilung der Residuen

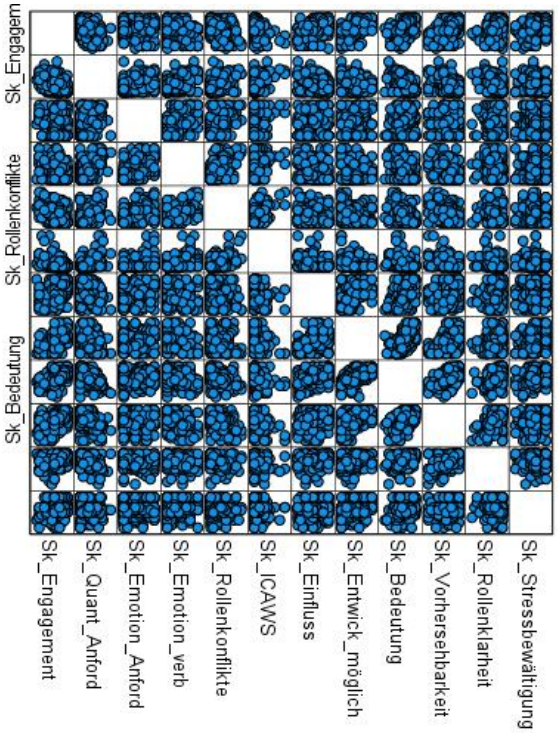


Abb.: Scatterplot-Matrix zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen abhängiger und unabhängigen Variablen

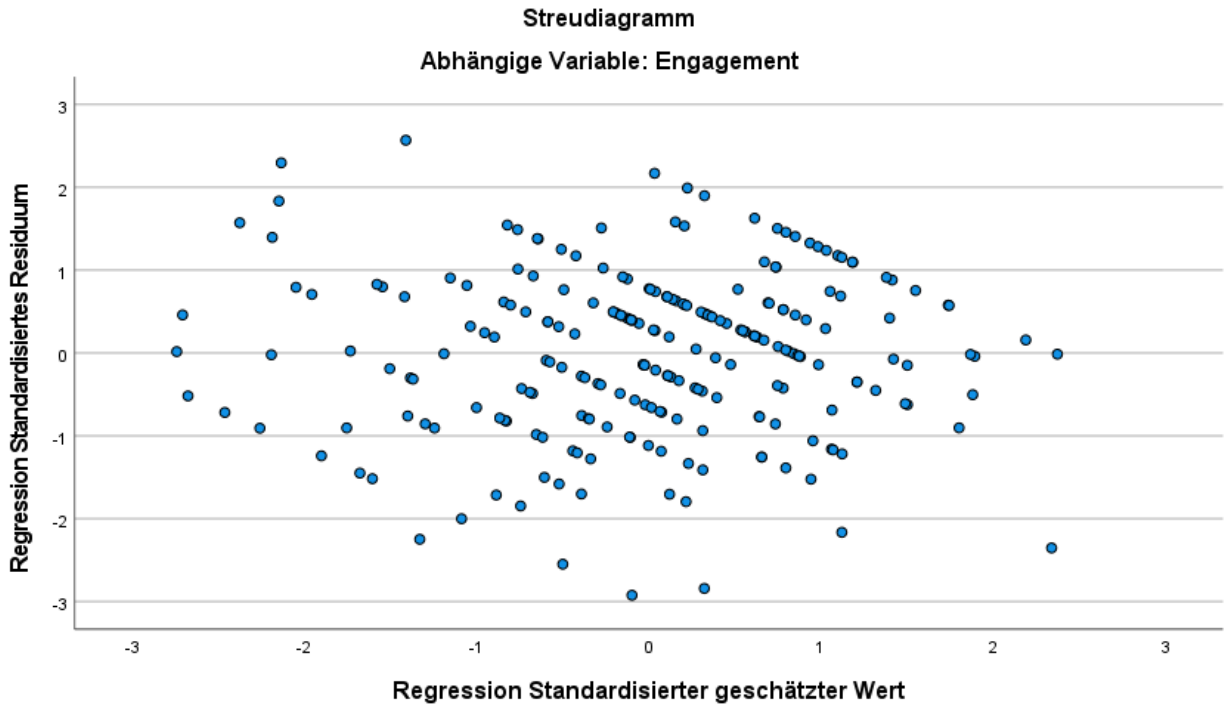


Abb.: Streudiagramm zur Überprüfung der Homoskedastizität der Residuen

**Statistiken**

Cook's Distance

| | | |
|---|---|---|
| N | Gültig | 229 |
| | Fehlend | 0 |
| Maximum | | ,10993 |

Tab.: Cook’s Distance zur Überprüfung extremer Ausreißer