

Dr. Barbara Thiessen

„Das bisschen Haushalt...“ – oder: Was hat die Putzfrau mit der Dienstleistungsgesellschaft zu tun?

Manuskript des Vortrags, den Frau Dr. Barbara Thiessen, Universität Bremen, am 13.10.2003 in der FernUniversität in Hagen gehalten hat. Die Verantwortung für den Inhalt liegt allein bei der Autorin.

© 2005 FernUniversität in Hagen

Inhalt:

1. Beschäftigungssituation von Frauen im Kontext der Tertiarisierung.....	3
2. Prekäre Beschäftigung im Privaten	6
3. Neue Beschäftigungsmodelle für den Arbeitsplatz Privathaushalt	12
4. Ausblick und Impulse	14

Wer redet schon gerne über Hausarbeit, über Schmutz, das tägliche Einerlei, die lästigen Auseinandersetzungen, wer welche Arbeit übernehmen soll? Und dann soll das gar ein Thema für die Wissenschaft sein? Gegenwärtig lassen sich ganz wesentliche Umstrukturierungsprozesse in privaten Haushalten beobachten, die bedeutsam für die Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft (Tertiärisierung) sind. Ebenso können Veränderungen im Geschlechterverhältnis festgestellt werden. Im Mittelpunkt des Beitrags steht ein Phänomen, das mittlerweile in Mittelschicht Haushalten zur Alltagserfahrung zählt: Die Beschäftigung einer Putzfrau. Die Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten haben seit den 1990er Jahren dramatisch zugenommen: Es geht um Putzfrauen, Haushaltshilfen, Kindermädchen – kurz: die „Perlen“.

Diese Beschäftigungsverhältnisse werden im Folgenden vor dem Hintergrund der Dienstleistungsentwicklung diskutiert. Die bezahlte Arbeit im Privathaushalt ist in besonderer Weise exemplarisch für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten, die das klassische Feld für weibliche Erwerbsarbeit darstellen. Daher soll zunächst im ersten Schritt die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Kontext der Tertiärisierung skizziert werden. Es existiert die These, dass Frauen tatsächlich zu den Gewinnerinnen der Dienstleistungsgesellschaft zählen. (1.) Im zweiten Schritt wird die überwiegend prekäre Beschäftigungslage in privaten Haushalten fokussiert. Neben quantitativen Daten werden Ergebnisse aus qualitativen Studien einbezogen. Dabei handelt es sich um biographisch-narrative Interviews die mit Haushaltshilfen und mit Arbeitgeberinnen in Privathaushalten geführt wurden (Thiessen 1997). (2.) Drittens wird die Frage aufgeworfen, ob es denn nicht auch Alternativen zur Schwarzarbeit gibt. Dazu werden Erfahrungen von Modellprojekten und Existenzgründungen im Feld haushaltsnaher Dienstleistungen vorgestellt. (3.) Abschließend werden Impulse für eine Professionalisierungsstrategie sowie weiterführende Forschungsperspektiven formuliert. (4.)

1. Beschäftigungssituation von Frauen im Kontext der Tertiärisierung

Die steigende Arbeitslosigkeit gilt als eines der zentralen Probleme in Deutschland. Das „Ende der Arbeit“ wird in den Medien und der wissenschaftlichen Literatur diskutiert und analysiert. Wenn jedoch die Beschäftigungsentwicklung in Westdeutschland der letzten dreißig Jahre genauer betrachtet wird, kann festgestellt werden, dass die Beschäftigungskrise v.a. Männer betrifft. Ihre Erwerbsquote ging um rund 8% zurück, während die der Frauen um 14% zulegte (BA 1998).

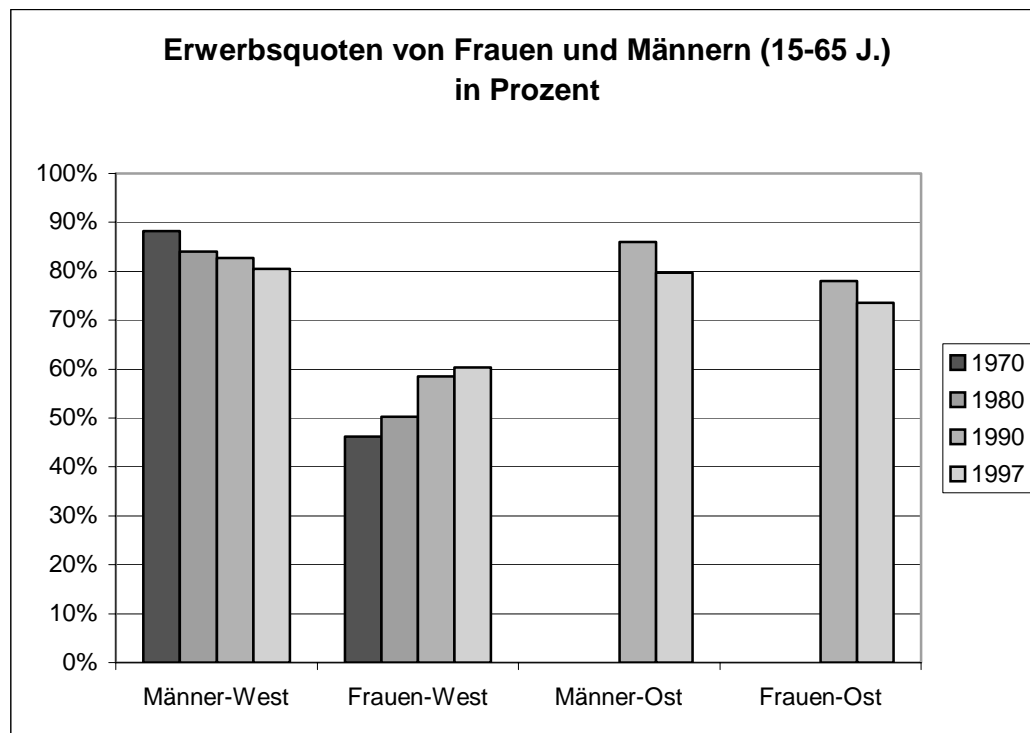


Abbildung 1: Eigene Darstellung nach BMA 1998, 529

Hintergrund für die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen ist der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Gegenwärtig sind zwei Drittel aller Erwerbstätigen im tertiären Sektor beschäftigt (Datenreport 1999). Waren es 1950 noch knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen, die im produzierenden Sektor - also in Industrie und Handwerk - beschäftigt waren, sind es gegenwärtig kaum mehr als ein Drittel. (Datenreport 1999) Die Umschichtung erfolgt jedoch keineswegs problemlos: erstens sind bezogen auf die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Bevölkerung weniger Arbeitsplätze vorhanden. Hier schlägt sich v.a. die Zunahme der weiblichen Erwerbsbeteiligung nieder. Die einzelnen Arbeitnehmer können darüber hinaus kaum zwischen den Sektoren wandern, da die notwendigen fachlichen Qualifikationen sowie monetären Anreize nicht vorliegen. Der arbeitslose Stahlarbeiter hat keine Chancen im Graphik-Design-Büro und wird auch kaum Kofferträger im Bahnhof werden wollen.

Wo entstehen nun neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich?

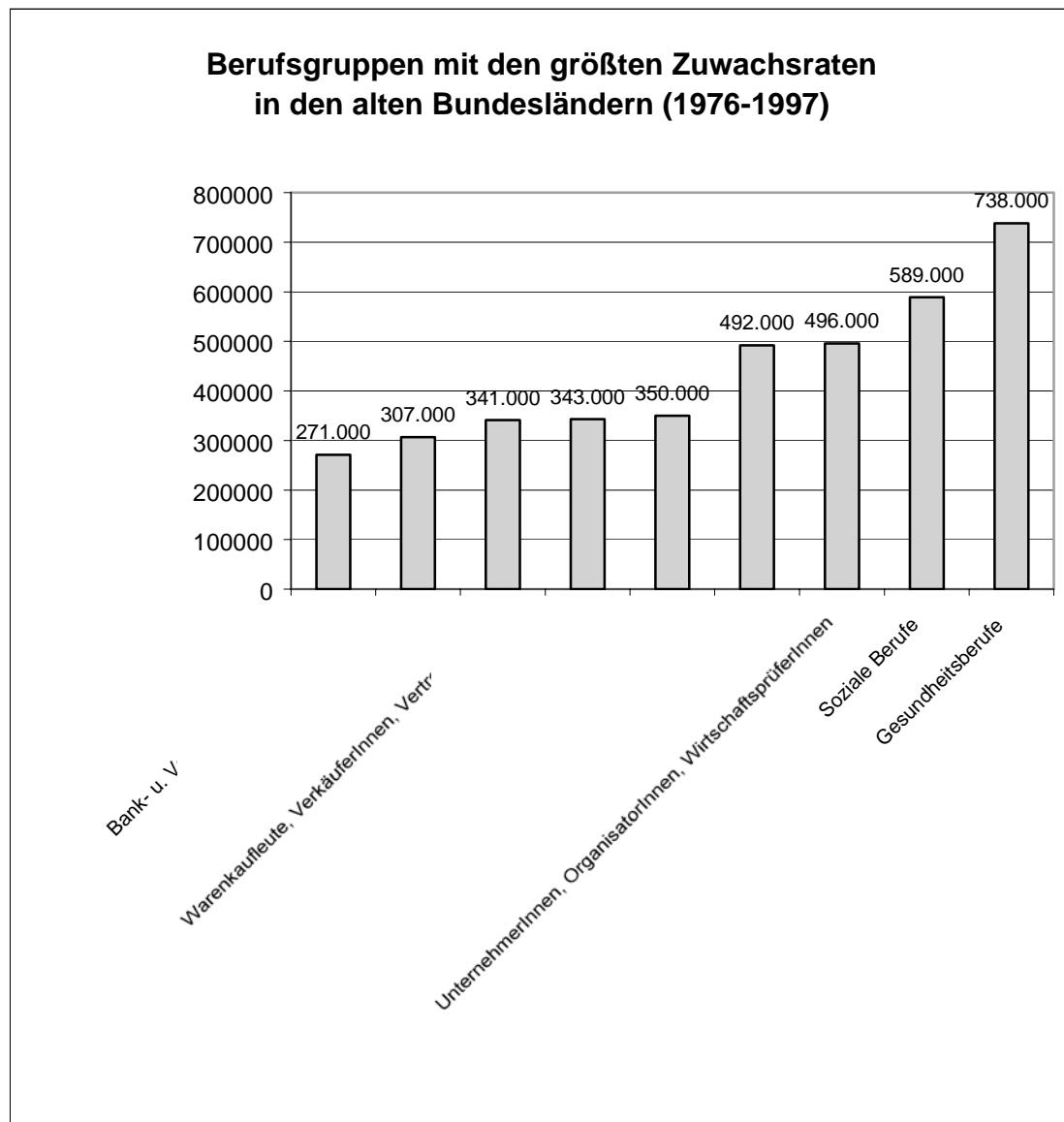


Abbildung 2: Eigene Darstellung nach Karsten et al. 1999 (nach Stat. BA versch. Jahrgänge, Rauschenbach 1999 und eigenen Berechnungen)

Die Berufsgruppen mit den größten Zuwachsraten sind die sozialen und Gesundheitsdienstberufe. Hier werden auch zukünftig hohe Beschäftigungszuwächse erwartet. Diese klassischen Frauenberufsbereiche sind sowohl in privaten Unternehmen, dem Staat oder im Dritten Sektor angesiedelt. Auch die privaten Haushalte spielen als Arbeitgeber eine zunehmende Bedeutung allerdings bieten sie – v.a. in Bereichen Betreuung und Pflege – oft prekäre Arbeitsbedingungen. Die Tätigkeitsbereiche der personenbezogenen Dienstleistungen werden „verstanden als Tätigkeiten, die auf die Menschen direkt bezogen sind und mit ihnen das soziale, physische, psychische und kulturelle Leben gestalten.“ (Karsten et al. 1999, 8) Sie umfassen Versorgung und Betreuung, Erziehung, Pflege und Beratung und „stellen das für die Lebensqualität in Deutschland bedeutsamste Feld dar“ (ebd.).

Von den insgesamt erwerbstätigen Frauen (12 Mio.) sind knapp die Hälfte in den personenbezogenen Dienstleistungsbereichen beschäftigt. Nicht nur hinsichtlich der Beschäftigtenlage, auch bezogen auf den Beitrag zum Bruttozialprodukt stellt der personenorientierte Dienstleistungsbereich den höchsten Anteil aller Dienstleistungssegmente.

Anzumerken ist, dass dieses Arbeitsmarktsegment für die weibliche Erwerbsbeteiligung in doppelter Weise eine entscheidende Rolle spielt: zum einen als wichtigster „Arbeitgeber“ und zum anderen als Anbieter von Serviceleistungen, der Frauen mit Kindern oder Pflegebedürftigen die Erwerbstätigkeit erst ermöglicht. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung schafft insofern neue Arbeitsplätze und gilt als Motor der Tertiarisierung (Häußermann/Siebel 1995).

Das Feld der personenbezogenen Dienstleistungen stellt jedoch für viele kein Erwerbssparadies dar: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist hier außerordentlich hoch, 2,4 Mio. Frauen sind geringfügig beschäftigt, insbesondere auch in diesem Segment. Dienstleistung – dienen – kommt übrigens nicht von verdienen: Über 1,2 Mio. Erwerbsarbeitsverhältnisse liegen unter 500 EUR Netto-Monatseinkommen. Hier ist sowohl die Existenzsicherung als auch eine entsprechende Alterssicherung nicht gegeben. Hinzu kommt, dass für diesen Berufsbereich ein enormer „grauer Markt“ angenommen werden muss. Auch daran lässt sich eine doppelte Botschaft entschlüsseln: Das Feld der Pflege, Erziehung, Versorgung und Betreuung erfordert in vielen Bereichen eine hohe Qualifikation und ist gleichzeitig gekennzeichnet von Semiprofessionalität und ungesicherter Beschäftigung (Rabe-Kleberg 1997). Der private Haushalt ist dabei ein besonders ungünstiger Beschäftigungsort.

2. Prekäre Beschäftigung im Privaten

Im Privaten hat sich in den letzten 20, 30 Jahren ein deutlicher Wandel der Lebensführung vollzogen. Das Modell der Hausfrauenehe (das es so nur in Westdeutschland gab) ist statistisch in die Minderzahl gerückt, deutlich sind Individualisierungsprozesse insbesondere von Frauen, die sich über eine steigende Erwerbsbeteiligung ausdrückt. Im Haushalt bleibt die Alltagsarbeit zurück: Versorgung und Betreuung.

Eine Folge davon ist der Anstieg der Nachfrage nach entsprechenden Produkten und Dienstleistungen: Tiefkühlkost, Pizza-Service, Wäschereien, Restaurantbesuche, Erziehungs- und Pflegedienste sowie Haushaltsdienstleistungen aller Art. Weitere Ursachen für den Bedarf an haushaltsnaher Dienstleistung sind: die unveränderte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen im Privaten (wäre einen eigener Vortrag wert), die steigende Anzahl allein Erziehender, die unzureichende Bereitstellung öffentlicher Angebote zur Kinderbetreuung und haushaltsentlastender Dienste im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (im Kontext von PISA erneut auch hinsicht-

lich zukunfts-schädlicher Auswirkungen gerügt) sowie die demografischen Veränderungen durch die steigende Anzahl älterer Menschen.

Da weder wohlfahrtsstaatliche Modelle noch private Arbeitsteilung den Freisetzungsprozess berufstätiger Frauen ermöglichen, wird zunehmend durch eine Umverteilung der Alltagsarbeit *zwischen* Frauen die weibliche Erwerbsarbeit abgedeckt. Neben Großmüttern, Nachbarinnen und Freundinnen kommen dabei mehr und mehr bezahlte Kinderfrauen, Au-Pair-Mädchen und Haushaltshilfen zum Einsatz: Es zeichnet sich eine Fülle von Variationsmöglichkeiten eines weiblichen, zumeist informellen Netzwerkes ab (Friese 1995). Entscheidend sind schicht- und ethnizitätsbezogene Kriterien: Die bezahlte Arbeit findet v.a. im städtischen Mittelschichthaushalt statt und sie wird überwiegend von Migrantinnen übernommen. Hier zeigt sich eine neue „internationale Arbeitsteilung zwischen Frauen“ (Rerrich 1993).

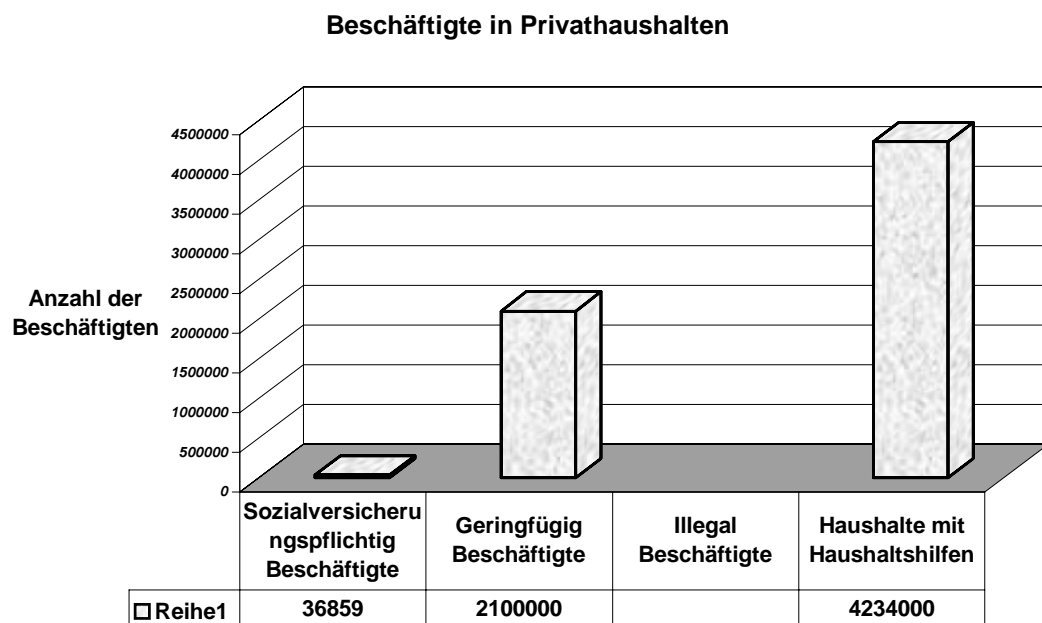


Abbildung 3: SOEP 1994, DIW 1997, ISG 1997, Stat. Bundesamt 1998

Aktuelle und verlässliche Zahlen zur Inanspruchnahme haushaltsbezogener Dienstleistungen liegen gegenwärtig für Deutschland nicht vor. Für 1994 wurde die Anzahl der westdeutschen Haushalte erhoben, die eine Haushaltshilfe regelmäßig oder gelegentlich beschäftigen: das waren ca. 4 Millionen Haushalte (SOEP 1994). 1998 ermittelte das Bundesamt für Arbeit 36.859 sozialversicherungspflichtige¹ Beschäftigungsverhältnisse, davon 23.599 in Vollzeit. Hier han-

¹ Die seit 1999 in Kraft getretene Änderung der Sozialversicherungspflicht geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse konnte nur in neueren Datenerhebungen einbezogen werden. Die Erhebungen vor der Gesetzesänderung beziehen sich noch auf die alte Regelung.

delt es sich neben Haushälterinnen auch um Chauffeure, Gärtner und Butler. Deutlich wird, dass der überwiegende Beschäftigungsanteil dem Schattenarbeitsmarkt zuzurechnen ist. Hier gibt es keine genauen Zahlen: Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik kam 1997 auf 1,4 Millionen geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten (ISG 1997), das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW 1997) errechnete für den selben Zeitraum 2,8 Millionen (Schupp et al. 1997). Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten in privaten Haushalten, soviel kann übereinstimmend bilanziert werden, muss dem Schattenarbeitsmarkt zugerechnet werden. Die Privathaushalte sind nach dem Baugewerbe die zweitgrößten Schwarzarbeitgeber. Bezogen auf Branchen, in denen die geringfügige Beschäftigung angesiedelt ist, sind die Privathaushalte Spitzenreiter. Rund ein Viertel aller geringfügigen Beschäftigten sind in ihnen tätig (1,37 Mio).

Migrantinnen spielen bei den privaten Beschäftigungsverhältnissen eine große Rolle. Hintergrund ist hierbei die wachsende Arbeitslosigkeit ausländischer Frauen und Aussiedlerinnen (Ochs 2000). Es kann davon ausgegangen werden, dass jede zweite erwerbslose Migrantin auf dem Schattenarbeitsmarkt beschäftigt ist, insbesondere in Privathaushalten. (Odierna 2000). Dabei gilt: je schlechter der Aufenthaltsstatus und je fremder die Herkunft, desto schlechter sind die Arbeitsbedingungen, v.a. was die Entlohnung betrifft.

Die Ermittlung der Arbeitsbedingungen ist ebenfalls durch das Schattendasein dieses Arbeitsmarktsegments erschwert. Die Ergebnisse unserer Studien (zusammengefasst in Friese et al. 1997) bestätigen jedoch die Annahme deregulierter, prekärer Arbeitsverhältnisse. Demnach variiert der Stundenlohn von 5 bis 10 EUR, hier spielen regionale Unterschiede, das Gefälle zwischen Stadt und Land sowie die Herkunft der Beschäftigten eine große Rolle. Urlaubs- und Weihnachtzuschläge, sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden nach Gutdünken bezahlt. Die Arbeitgeberinnen orientieren sich im Zweifel eher an der Nachbarin denn an der Gesetzeslage. Den meisten Haushalten ist unbekannt, dass sie verpflichtet sind, ihren Haushalt der gesetzlichen Unfallversicherung zu melden².

Die Arbeitszeit bei den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen variiert zwischen ein- bis zweimal wöchentlich jeweils zwei bis acht Stunden. Üblich ist bei Beschäftigten eine Häufung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse, nicht selten bis zu einer Wochenarbeitszeit von über 40 Stunden (Odierna 2000).

Der Arbeitsmarkt Privathaushalt ist – wenig überraschend – ein Markt, der von Frauen dominiert wird. Nicht nur die Beschäftigten sind fast ausschließlich Frauen, auch auf Arbeitgeberseite fällt die Ausgestaltung der Beschäftigung in weibliche Zuständigkeit. Die geschlechtliche Arbeitsteilung setzt sich auch in ihrer bezahlten Form fort.

2 Die Versicherung des Haushalts beim Gemeindeunfallversicherungsverband kostet pro Jahr 86 EUR, wenn die Beschäftigung weniger als 10 Stunden umfasst, ist der Beitrag nur 43 EUR.

Über die Ausgestaltung der privaten Arbeitsverhältnisse erlauben quantitative Studien Aussagen nur zu äußeren Rahmenbedingungen. Zur Einschätzung der Gesamtsituation ist allerdings auch die Gestaltung der **Arbeitsbeziehungen** (Arbeitgeberin - Beschäftigte) von entscheidender Bedeutung. Die Besonderheit der Beziehung im privaten Umfeld kann zur prekären Situation beitragen. Im folgenden werden kurz einige Ergebnisse einer Studie über prekäre Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten vorgestellt, die ich mittels Interviews von Beschäftigten und Arbeitgeberinnen in privaten Haushalten durchgeführt habe. (Thiessen 1997). Die befragten Beschäftigten sind Aussiedlerinnen aus Russland und Polen. Sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeberinnen haben Kinder im Alter zwischen fünf und zwölf Jahren und sind zum Zeitpunkt des Interviews erwerbstätig. Die Ergebnisse werden anhand von vier zentralen Stichworten gebündelt.

Entwertung der Alltagsarbeit

Haushaltsarbeit gilt als äußerst unattraktive Tätigkeit. Erster Aspekt: Die Gründe hierfür liegen in der Trivialisierung und Marginalisierung von Haushaltstätigkeiten. Ursache hierfür ist, dass Hausarbeit als weibliches Terrain gilt. Daher ist die geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten weitgehend modernisierungsresistent. Die Verteilung der Hausarbeit ist eine der wesentlichsten Folien, auf der die Geschlechterdifferenz alltäglich hergestellt wird. Die Norm der „natürlichen Geschlechterdifferenz“ konnte sich bislang mühelos gegenüber der kulturellen Leitidee der Gleichheit der Geschlechter durchsetzen. Dies geschieht jedoch häufig „hinter dem Rücken“ der Beteiligten, die vorgeben, beides miteinander zu verbinden (Koppetsch/Burkart 1999).

Ein zweiter Aspekt: Reinigungstätigkeiten lösen spontan eher unangenehme Gefühle aus. Es handelt sich um eine Arbeit, die mühevoll ist und die eine Konfrontation mit Abgewertetem beinhaltet. Die Aufgabe der Reinigung besteht darin, Schmutz zu lokalisieren und zu entfernen. Schmutz, sagt Mary Douglas, ist „etwas, das fehl am Platz ist“ (Douglas 1988, 52), also: Materie am falschen Ort. Diejenigen, die sich mit dem Schmutz, also den Spuren und Resten des Lebens, des Alltags, beschäftigen, werden ebenso verdrängt. Sie müssen selbst unsichtbar sein. Putzen ist keine richtige Arbeit.

Dies wird deutlich, wenn die Beschäftigten in den Interviews von ihren Putzstellen berichten und gleichzeitig erzählen, dass sie auf der Suche nach Arbeit sind: „Putzen, das ist bei mir immer irgendwas, wenn ich nichts zu tun habe, dann geh ich putzen.“ Auch vermeiden sie es lieber, vor FreundInnen und Bekannten ihre Putztätigkeit zu erwähnen: „... das ist ne andere Sache, ob du jetzt äh ne Putzstelle hast oder arbeiten gehst, ich meine so im Büro aber nicht bei den Leuten, so was gibt's bei uns nicht, ja, privat gibt es nicht. Da kannst du sagen, was du willst, das, das gibt's nicht. ... Ja, da geh ich, das ist meine Arbeit dann und hier geh ich, so als ob ich, wie man sagt, wie eine Sklavin, so gehst du und machst, so, so ungefähr stellt man sich das vor.“ Oder: „...Ja, nicht jeder traut sich zu sagen, ich putze. Weil es gab so was da nicht. Und wenn ich da irgendwo mithilfe, dann mach ich das eigentlich so, ohne Bezahlung. Kommt

keinem in Kopf, ich muss dir das bezahlen, das mach ich einfach so. ... Und hier ist das ganz anders.“

Putzen gehen, dies geht aus den Interviews hervor, ist keine richtige Arbeit. Das verweist auf mein zweites Stichwort:

Mangelnde Berufsrolle

Wenn die haushaltsnahe Dienstleistung mit einer Handwerkerarbeit, die ja ebenfalls im Privatbereich stattfinden, verglichen wird, so kann im Falle der Haushaltsarbeit ein mangelndes Verständnis, bzw. das gänzliche Fehlen einer Berufsrolle festgestellt werden. Haushaltsnahe Dienstleistungen setzen zunächst keine Professionalität voraus, vielmehr wird davon ausgegangen, dass qua Geschlechtszugehörigkeit Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Reinigung von Wohnungen vorausgesetzt werden können. Putzen scheint eine „Jede-Frau-Tätigkeit“ zu sein, für die keine Ausbildung notwendig ist.

Wenn Handwerker vorgeschriebene Ausbildungen absolvieren und daraus eindeutige Definitionen ihrer Berufsrolle ableiten können, um dann im Berufsalltag einen klaren, begrenzten Arbeitsbereich, etwa die Reparatur einer Waschmaschine oder Heizung erledigen zu können, scheint dies für Haushaltshilfen nicht zu gelten. Ihr Arbeitsbereich ist nur sehr ungenau abgegrenzt: Neben dem Reinigen der Fußböden sollen etwa noch die verwelkten Blumen entsorgt werden oder nebenbei sind gelegentlich Kinder zu beaufsichtigen. Einem Handwerker würde zeitweilige Kinderbetreuung niemals zugemutet werden, auch die verwelkten Blumen auf dem Fenstersims kann der Installateur getrost ignorieren. Schon die Berufskleidung von Handwerkern markiert die Berufsrolle und schützt vor Ansprüchen, die über die vereinbarte Tätigkeit hinausgehen.

Bereits die Einstellung von Beschäftigten in privaten Haushalten verläuft eher nach berufsfremden Kriterien, etwa einem „sympathischen Äußeren“ oder einem „netten Charakter“ wie einschlägige Annoncen in Tageszeitungen zeigen. Eine mangelnde Berufsrolle lässt sich auch darin erkennen, wenn die Arbeitgeberinnen in den Interviews ihre Beschäftigten als „Helfende“ oder gar „Perle“ beschreiben. Ein selbständiger Architekt, Ingenieur oder Graphiker würde die Einstellung einer Mitarbeiterin so niemals schildern. Vielmehr deutet sich damit an, dass hier Arbeitsbeziehungen im Privaten bestehen, die eben beides zugleich sind: privat und öffentlich, sie sind intim, aber keine Freundschaften. Wenn ein professionelles Rollenmuster nicht gegeben ist, stehen sich private Personen gegenüber. Die Begegnung ist dadurch intimer als bei üblichen Arbeitsverhältnissen. Dies verweist auf den dritten Punkt.

Arbeitsplatz Privathaushalt - Begegnung im Privaten

Der Arbeitsplatz Privathaushalt ist gleichzeitig privater Reproduktionsbereich der Arbeitgeber/innen und Ort ihrer privaten Beziehungen. Anders als bei öffentlichen Arbeitsplätzen, die sowohl von Arbeitgeber/innen als auch von Beschäftigten zu Arbeitsbeginn aufgesucht und nach Feierabend verlassen werden, sind im Privathaushalt die Arbeitgeber/innen zu Hause und zunächst nicht in einer Berufsrolle.

Andererseits ermöglicht das Arbeitsverhältnis im Privaten für die Beschäftigte Einblicke, die sonst üblicherweise Fremden verwehrt werden. Staubige Böden und Regale, benutzte Bäder, verschmutztes Geschirr oder auch Bettwäsche verraten private Lebensgewohnheiten und werden in der Regel vor einem anstehenden Besuch gesäubert oder bleiben verborgen. Doch die Aufgabe einer Haushaltshilfe besteht ja gerade darin, diese Arbeiten zu übernehmen. Alle befragten Arbeitgeberinnen beschrieben in diesem Zusammenhang zumindest zwiespältige Gefühle. Zwar sind sie auf der einen Seite froh, diese Arbeiten delegieren zu können, haben auf der anderen Seite jedoch ein schlechtes Gewissen, dass nun eine andere Frau „ihren Dreck“ wegmachen muss.

Durch den Einblick in den Privatbereich, den die Beschäftigten erhalten, verschwimmen Grenzen der Intimsphäre. Die Angst, die Beschäftigte könne durch den Einblick, den sie sich verschafft, etwas wegnehmen, in die Intimsphäre eindringen, äußert sich an den Befürchtungen vor möglichem Diebstahl. Es ist zu vermuten, dass die häufig formulierte Angst vor Diebstahl nicht ausschließlich wörtlich gemeint ist, sondern als Indiz für Grenzverletzungen interpretiert werden kann.

Arbeitsbeziehungen zwischen Frauen

Für hierarchische Arbeitsverhältnisse zwischen Frauen gibt es kaum kulturelle Vorbilder. Daher besteht gerade hier zwischen den Beteiligten große Unsicherheit: „Deswegen, also zu jungen Leuten geh ich sowieso nie putzen. Die, das mein ich immer, das ist manchmal auch so, äh, wenn man zu jungen Leuten kommt, die sitzt dann in ihrem Sofa und raucht sich eins und ich putze ihr hier die Zimmer, ja?“ Wenn eine Beschäftigte im Interview es als unangenehm schildert, wie ihre Arbeitgeberin rauchend auf dem Sofa sitzt, während sie das Wohnzimmer reinigt, so zeigen sich hier prägnant zumindest vier Anhaltspunkte für die schwierige Situation im Privathaushalt. Erstens handelt es sich hier um ein Beispiel eines Arbeitsverhältnisses zwischen Frauen: aus „den jungen Leuten“ wird „die ... raucht sich eins“. Ein Mann rauchend im Wohnzimmer wäre sicher auf weniger Unbehagen gestoßen. Zweitens würde sich in derselben Situation in einem Büro – rauchende Arbeitgeberin und Reinigungskraft, die zum selben Zeitpunkt dort arbeitet – diese sich an der Chefin weit weniger stören, denn grundsätzlich sind beide im Büro beim Arbeiten. Drittens zeigt sich hier, dass es zwischen Frauen wesentlich schwieriger scheint, Arbeitsaufträge zu übernehmen, als zwischen Frauen und Männern, es sei denn, die Arbeitgeberin wäre alt oder krank und gehörte eben nicht zu den „jungen Leuten“, wie in der zitierten Interviewpassage. Es ist – viertens – für die Arbeitgeberin längst nicht so selbstverständlich, sich vor den Augen der Haushaltshilfe von ihrem Arbeitstag zu erholen und auszuruhen, was ihr im Falle des Handwerkers wesentlich weniger Schwierigkeiten bereiten würde.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Entwertung der Hausarbeit, die sich auch auf bezahlte Tätigkeiten im Bereich Versorgung und Betreuung auswirkt, die mangelnde Berufsrolle, also das Fehlen eines professionellen Verständnisses von Reproduktionsarbeit sowie die schwierige Balance zwischen Nähe und Distanz, die sich aus dem Arbeitsplatz im Privatbereich ergibt, die prekäre Ar-

beitssituation in privaten Haushalten kennzeichnet. Nicht zuletzt daraus resultieren die niedrige Entlohnung und schattenwirtschaftliche Anbindung bezahlter Arbeit in Privathaushalten. Kann (soll?) dieser Bereich also überhaupt professionalisiert werden?

3. Neue Beschäftigungsmodelle für den Arbeitsplatz Privathaushalt

Um aus dem grauen und prekären Markt neue geregelte und attraktive Beschäftigung zu entwickeln, wurden Mitte der 1990er Jahre eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen und berufsbildungsbezogenen Modellprojekten gestartet (Friese 2000). Im Mittelpunkt stand dabei die Idee, stundenweise Einsätze in Haushalten zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu bündeln und in Dienstleistungsagenturen zusammenzufassen, um der Vereinzelung von Beschäftigten entgegenzuwirken.

Die zur selben Zeit verkündeten Erwartungen an die Marktentwicklung im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich - 1995 prognostizierte beispielsweise der damalige Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Bernhard Jagoda, eine Million neuer Arbeitsplätze für diesen Bereich (Die Zeit vom 24.2.1995) - konnte weder durch die Einführung des Haushaltsschecks noch durch die modellhafte Förderung von Dienstleistungsagenturen auch nur annähernd erreicht werden. Die Beschäftigtenzunahme kann hier nur im vierstelligen Bereich nachgewiesen werden.

Die Dienstleistungsagenturen konnten jedoch zeigen, dass der Markt enorm entwicklungsfähig ist. Wurde 1996 noch kaum der Versuch unternommen, für haushaltsnahe Dienstleistung über 20 DM (ca. 10 EUR) pro Stunde zu berechnen, werden nun - nach nur sieben Jahren - fast überall nahezu 20 EUR realisiert. Damit erwirtschaften die Agenturen die Personalkosten der Servicekräfte. Die Kosten für Verwaltung und Organisation können damit jedoch noch nicht gedeckt werden (Thiessen 2003). Hier besteht dringender Handlungsbedarf auf bundespolitischer Ebene. Die Erfahrungen der Modellprojekte sprechen für eine Subvention der Agenturen, verknüpft mit Qualitätsstandards und Beschäftigungsmodellen, die eine eigenständige Existenz absichern. Wenn hierfür jene Gelder, die bislang noch für die Subvention der Ehe Verwendung finden, eingesetzt werden, könnten damit auch für Haushalte mit geringen Einkommen erschwingliche Dienstleistungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dies wäre ein wichtiger Beitrag für soziale Prävention und die Sicherung der Alltagsgestaltung.

Tatsächlich sehen die gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Strategien vor, den Haushalt als Feld für „einfache Dienstleistungen“ zu nutzen, um damit Langzeitarbeitslose zu integrieren (vgl. Zukunftskommission 1997, Hartzkommission 2002). Um die Beschäftigung anzukurbeln und den Schwarzmarkt in den Haushalten einzudämmen, sollen Mini- und Midi-Jobs sowie „Ich-AGs“ Al-

alternativen bieten. Der „Mini“-Job gilt bis zu einem Einkommen von 400 EUR. Die Beschäftigten zahlen keine Steuern oder Sozialabgaben, die Arbeitgeber bezahlen dagegen 25% Pauschalabgaben. Bei Minijobs in Privathaushalten fallen dagegen nur 12% Pauschalabgaben an. Darüber hinaus wird die Inanspruchnahme von legal erbrachten Dienstleistungen in Privathaushalten steuerlich gefördert. Bei Mini-Jobs können 10% der Kosten bis maximal 510 EUR pro Jahr von der Steuerschuld abgezogen werden, bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gar 12% der Kosten bis maximal 2.400 EUR pro Jahr. Wenn die Dienstleistung über eine Agentur erbracht wird, kann von der Rechnung 20% der Kosten bis maximal 600 EUR pro Jahr steuerlich geltend gemacht werden. (Weinkopf 2003) Mit dem Instrument der „Ich-AG“ sollen Zielgruppen des Arbeitsmarktes Dienstleistungen insbesondere für Privathaushalte in Eigenregie anbieten können.

Dies stellt zwar einige Anreize dar, für die Mehrzahl der Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfänger ist dieses Modell jedoch nicht geeignet. Denn die Anforderungen werden weit unterschätzt. Die Hartzkommission sieht den Haushalt als den geeigneten Ort an für Menschen, die „ein Recht auf einfache Arbeit“ haben: „Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden.“ (Hartzkommission 2002, 41) Hier lässt sich ein implizierter Geschlechtertext mitlesen.

Wenn an die Anforderungen an haushaltsnahe Dienstleistung gedacht wird, wird offensichtlich, wer für diese Arbeit vorgesehen ist. Es muss sich um eine weibliche Zielgruppe handeln: „gering qualifizierte Arbeitssuchende“ aber doch mit Kompetenzen aus eigener Familienarbeit. Ebenso ist das Modell der „Mini-Jobs“ offensichtlich v.a. für weibliche Beschäftigung vorgesehen, da eine eigenständige Existenz damit nicht erreicht werden kann, die Abhängigkeit von einem männlichen Ernährer bleibt bestehen.

Neben den Finanzierungsfragen gerät die Frage der *Qualifizierung* häufig aus dem Blick (Thiessen 2000). Im Hartz-Konzept wird dieser Bereich weitgehend ignoriert. Dabei zeigen doch die Erfahrungen der Dienstleistungsagenturen, dass dies ein wesentlicher Garant für ökonomischen Erfolg und nachhaltige Erwerbsperspektiven ist.

Stand zu Beginn der Dienstleistungsagenturen noch die Sorge nach ausreichender Kundennachfrage im Mittelpunkt, haben sie heute zwar volle Auftragsbücher, aber Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Die hauptsächlich nachgefragte Dienstleistung bezieht sich auf Reinigungsaufträge (neben Partyservice, Wäschepflege, Kinder- und Seniorenbetreuung). Die Erfahrungen der Modellprojekte zeigen, dass reproduktionsorientierte, haushaltsnahe Dienstleistung, die erwerbsförmig in fremden Haushalten erbracht wird, ein grundlegend anderes Herangehen erfordert als die Tätigkeit im eigenen Haushalt. Gerade im häufig nachgefragten Bereich der Reinigung sind es die körperlich belastenden Tätigkeiten, die abgegeben werden. Hier sind neben ökologischen und hygienischen v.a. arbeitstechnische und ergonomische Kenntnisse erforderlich, um diese Verrichtungen über einen längeren Zeitraum ausführen zu können.

Typische Anforderungen sind darüber hinaus Flexibilität und Selbständigkeit, bezogen auf wechselnde Haushalte, d.h. mehrere Einsatzorte am Tag. Da der Arbeitsort gleichzeitig Reproduktions- und Lebensraum der Kund/innen darstellt, erfordert die schwierige Balance von Nähe und Distanz eine hohe Soziale Qualifikation (Thiessen/Schweizer 2000). Fachliche Kompetenz muss im Kundenkontakt verknüpft sein mit Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten vor dem Hintergrund formalisierter Strukturen: die Rollen Kund/in – Arbeitgeber/in sind getrennt, die Beschäftigte erhält ihre Aufträge über die Agentur.

Wird sich das Modell „Dienstleistungsagentur“ durchsetzen oder weitet sich die prekäre Beschäftigung immer mehr aus? Abschließend sollen nochmals die wesentlichen Aspekte zusammengefasst und Ausblicke formuliert werden.

4. Ausblick und Impulse

Der Beitrag sollte zeigen, dass im Privathaushalt die gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse initiiert werden und gleichzeitig die Haushalte davon betroffen sind.

- Die Ausweitung bezahlter Haushaltsarbeit ist keineswegs ein typisch deutsches Phänomen. Domestic Worker sind in den reichen Dienstleistungsgesellschaften dieser Welt zunehmend gefragt. Bezahlte Haushaltsarbeit stabilisiert dual-career families und fördert weltweite Wanderungsbewegungen. Helma Lutz bezeichnet dieses Phänomen als „zweilightige Zone“, als eine „geheime, unsichtbare Gemeinschaft“ (Lutz 2000, 6), an deren Sichtbarmachung kaum jemand Interesse hat. Überall dort, wo die Einkommensschere auseinander geht - und dies betrifft nicht nur Europa, die USA, Kanada und Australien, sondern ebenso Schwellenländer wie beispielsweise Saudi-Arabien, Brasilien oder Singapur, entwickelt sich die Nachfrage nach Haushaltshilfen, Kinderbetreuerinnen und Au-Pairs. Der Privathaushalt als internationaler Arbeitsplatz wird zum Pull-Faktor einer zunehmend feminisierten weltweiten Migration (Lutz 2002, Hochschild 2003). Die Globalisierung ist aus der Perspektive des Privathaushalts neu zu fassen: In der Makroperspektive wird aus den privaten, individuellen Alltagsarrangements ein weltweites Massenphänomen, das komplexe Strukturen aufweist und noch weitgehend unerforschte Folgen zeitigt. Mit der Kategorie der „Global Care Chains“ benennt Hochschild (2003) eine jener Auswirkungen: Die Putzfrau (Rerrich bezeichnet sie als „Bodenpersonal der Globalisierung“, Rerrich 2002) hinterlässt in den Heimatländern ebenfalls einen Haushalt, der wiederum von bezahlten oder unbezahlten weiblichen Kräften versorgt wird. Auf diese Weise lassen sich „Betreuungsketten“ rekonstruieren, die Kontinente oder Erdteile umspannen.
- Wenn wir also in unseren Haushalten auf bezahlte Kräfte angewiesen sind (und das wird sich in den nächsten Jahren in Bezug auf Pflege noch zuspitzen), dann sollten auch entsprechende Strukturen zur Verfügung stehen.

Kurz gefasst unter den Stichworten: Ent-Illegalisierung und Professionalisierung.

- Voraussetzung dafür ist auch die Aufwertung von Haushaltsarbeit: Die Entwicklung existenzsichernder legaler Erwerbsperspektiven erfordern Konzepte, die qualifizierte Berufsprofile und bedarfsgerechte Angebote verbinden. Das Prekäre der Arbeit im Privaten ist kurz gefasst ihre Nähe zum Intimen. Hierin wurzelt die Abwertung (und ideologische Aufladung) reproduktiver Tätigkeit. Alles, was im Haus oder nahe am Menschen stattfindet, ist in der traditionellen Definition keine „Arbeit“ sondern „Liebe“. Und Liebe kostet nichts. Daher sind bislang auch die Privathaushalte wenig geneigt, für bezahlte Haushaltsarbeit angemessene Preise zu bezahlen. Gleichzeitig zeichnet sich ab, dass eine längerfristige Subventionierung der Projekte und Unternehmen für haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistung notwendig sein wird - gebunden an die Erfüllung von Qualitätsmaßstäben -, damit sich auch Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen gute und sozial abgesicherte Dienstleistungen leisten können. Wäre dies nicht auch ein Beitrag für die Veränderung der geschlechtlichen Zuordnung von Alltagsarbeit (Entgendering)?
- Die Dienstleistungsgesellschaft lässt sich aus meiner Perspektive nur dann sinnvoll entwickeln, wenn personenbezogene und haushaltsnahe Bereiche nicht erneut abgewertet und Frauen in ihrer einstigen Domäne marginalisiert werden. Entsprechend kritisch ist die These der Frauen als Gewinnerinnen des Strukturwandels (Häußermann/Siebel 1995) einzuschätzen. Entscheidend wird sein, wo Beschäftigung entsteht und zu welchen Konditionen. Eine allgemeine Integration und durchgesetzte Professionalisierung traditionell „weiblicher“ Qualifikationsbereiche steht noch aus. Mit Blick auf die quantitative Entwicklung der Tertiarisierungsprozesse könnte die Einschätzung zur Zukunft von weiblicher Beschäftigung positiv ausfallen. Das Beispiel der Beschäftigungssituation in Privathaushalten macht jedoch deutlich, dass von einer Gewinnerinnensituation nicht die Rede sein kann. Der Privathaushalt ist jedenfalls keineswegs ein trivialer Ort: um zukünftige Entwicklungen in der Dienstleistungsgesellschaft nicht zu verpassen, ist der Blick auf „das bisschen Haushalt...“ wesentlich.

Literatur

- Baethge, Martin (2001): Abschied vom Industrialismus. In: Martin Baethge, Ingrid Wilkens (Hg.), Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung, Opladen, 23-44
- Biesecker, Adelheid (2002): Vorsorgendes Wirtschaft – Wege zu einer nachhaltigen Ökonomie. In: Kathrin Heinz, Barbara Thiessen (Hg.), Im Zentrum: Feministische Studien, Opladen (i.E.)

- Bittner, Susanne; Strauf, Simone; Weinkopf, Claudia (1999): Erfahrungen von Dienstleistungspools und Vermittlungsagenturen. Graue Reihe des IAT, H. 5, Gelsenkirchen
- Blanke, Karin et al. (Hg.) (1997): Zeit im Blickfeld, Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart/Berlin/Köln
- BSU Wirtschaftsberatungsgesellschaft (1994): Schlussbericht über eine Gebührenordnung zur Abrechnung von hauswirtschaftlichen Diensten. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg, Stuttgart
- Bundesanstalt für Arbeit (BA) (1998): Frauen. Ausbildung – Beschäftigung – Weiterbildung, ibv, Nr. 42, Nürnberg
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (1999): Berufsbildungsbericht 1999, Bonn
- Bund-Länder-Kommission (BLK) (2000): Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, H. 80, Bonn
- Dostal, Werner (2001): Quantitative Entwicklungen und neue Beschäftigungsformen im Dienstleistungsbereich. In: Martin Baethge, Ingrid Wilkens (Hg.), Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung, Opladen, 45-70
- Fourastié, Jean (1969, erste Auflage: 1954): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln
- Fraser, Nancy (1994): Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht, Frankfurt a.M.
- Friese, Marianne (1991): Frauenarbeit und soziale Reproduktion. Eine Strukturuntersuchung zur Herausbildung des weiblichen Proletariats im Übergangsprozess zur bürgerlichen Gesellschaft – dargestellt an der Region Bremen, Forschungsreihe des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Bildung“, Bd. 20, Universität Bremen, Bremen
- Friese, Marianne (1995): Modernisierungsfallen im historischen Prozess. Zur Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in einem gewandelten Europa. In: Berliner Journal für Soziologie, H.2, 149-162
- Friese, Marianne et al. (1997, 1998, 2000): Zwischenberichte und Abschlußbericht zum Modellversuch „Mobiler Haushaltsservice. Ein innovatives Konzept für die Ausbildung und Beschäftigung von Hauswirtschaftern/-innen“, Senator für Bildung und Wissenschaft, Bremen
- Habermas, Jürgen (1982): Theorie des kommunikativen Handelns, 2 Bde., Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Hatzold, Otfried (1986): Private Haushalte als Arbeitgeber, IFO-Institut für Wirtschaftsforschung, München
- Häußermann, Hartmut; Walter Siebel (1995): Dienstleistungsgesellschaften, Frankfurt a.M.

- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (1993): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung – Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Köln
- Jurczyk, Karin; Maria S. Rerrich (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, Freiburg i.B.
- Karsten, Maria-Eleonora et al. (1999): Expertise zur Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in personenbezogenen Dienstleistungen im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Bd. 40, Berlin
- Littek, Wolfgang (1991): Was ist Dienstleistungsarbeit? In: Wolfgang Littek (Hg.), Dienstleistungsarbeit. Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen, Berlin, 265-282
- Lutz, Burkhard (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.
- Meier, Uta (2001): Wie zukunftsfähig ist die „Arbeit des Alltags“?. In: Karin Andruschow (Hg.), Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin, 41-54
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Technologie und Verkehr (MWM-TV) Nordrhein-Westfalen (1997): Dienstleistungen in privaten Haushalten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer Bürgerbefragung, Düsseldorf
- Ochs, Christiane (2000): Arbeitslosigkeit. In: Ute Klammer et al. (Hg.), WSI-FrauenDatenReport, Berlin
- Odierna, Simone (2000): Die heimliche Rückkehr der Dienstmädchen. Bezahlte Arbeit im privaten Haushalt, Opladen
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe, Bielefeld
- Rabe-Kleberg, Ursula (1997): Professionalität und Geschlechterverhältnis Oder: Was ist „semi“ an traditionellen Frauenberufen? In: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.), Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt a.M., 276-302
- Reetz, Lothar; T. Reitmann (Hg.) (1990): Schlüsselqualifikationen. Fachwissen in der Krise? Hamburg
- Richarz, Irmintraut (2000): Haushalte und ihre Wertung in Geschichte und Gegenwart. Zur Identifizierung eines unterschätzten Lebensbereichs. In: Marianne Friese (Hg.), Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Opladen, 12-43
- Rüttgers, Jürgen (1999): Dienstleistungen – Innovationen für Wachstum und Beschäftigung. In: Hans-Jörg Bullinger (Hg.), Dienstleistungen – Innovationen für Wachstum und Beschäftigung. Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs, Wiesbaden, 3-11

- Schäfer, Dieter; Schwarz, Norbert (1996): Der Wert der unbezahlten Arbeit der privaten Haushalte - Das Satellitensystem Haushaltsproduktion. In: Karin Blanke et al. (Hg.), Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart/Berlin/Köln
- Schupp, Jürgen, J. Schwarze, G. Wagner (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 38, Berlin
- Schüssler, Reinhard, Katharina Spiess, Daniela Wendland, Martin Kukuk (1999): Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010, BeitrAB 221, Nürnberg
- Statistisches Bundesamt (2000): Datenreport 1999, München
- Stiegler, Barbara (1997): Das 654-Milliarden-Paket. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialordnung, Bonn
- Thiessen, Barbara (1997): Individualisierung und Reproduktion - Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Werkstattreihe des IBL, Bd. 5, Universität Bremen, Bremen
- Thiessen, Barbara (2000): Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen: Qualifikations- und Qualifizierungsbedarfe. In: Haushalt und Bildung, Heft 1, 50-53
- Thiessen, Barbara, Bettina Schweizer (2000): Eigensinn und biographische Reflexivität: Voraussetzungen für die Entwicklung Sozialer Qualifikation. In: Marianne Friese (Hg.), Modernisierung personenbezogener Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Opladen, 197-209
- Weinkopf, Claudia (2003): Minijobs und Gleitzone: Rettungsanker für zusätzliche Beschäftigung? Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2003-05

Angaben zur Autorin

Dr. phil. Barbara Thiessen

Erziehungswissenschaftlerin, geb. 1965; Studium an der ev. Fachhochschule für Sozialwesen in Reutlingen und an der Universität Bremen; 1996 - 1999: Mitarbeit in der Wissenschaftlichen Begleitung des BLK-Modellversuchs "Mobiler Haushaltsservice. Ein innovatives Konzept für die Ausbildung und Beschäftigung von Hauswirtschafter/innen (MOBS)"; 1999-2003: Wissenschaftliche Geschäftsführung des Zentrums für feministische Studien (ZFS), Universität Bremen; seit 7/2003 wissenschaftliche Koordinatorin im Projekt „Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf“ (MOSAIK); Lehrbeauftragte an den Universitäten Bremen und Lüneburg.

Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Professionsentwicklung, Berufliche Bildung, Personenbezogene Dienstleistungsberufe, Genderforschung

Universität Bremen, Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften, Postfach 330440, 28334 Bremen, bth@uni-bremen.de