

Zusammenfassung Workshop A1: Der Arbeitsmarkt für haushaltsnahe Dienstleistungen: Nachhaltige Handlungsperspektiven durch Professionalisierung – Strategien

Der Workshop mit dem Titel „Der Arbeitsmarkt für haushaltsnahe Dienstleistungen: Nachhaltige Handlungsperspektiven durch Professionalisierung – Strategien“ wurde von Prof. Dr. Christine Küster von der Hochschule Fulda moderiert. Diese stellte, nachdem sie alle Teilnehmer*innen des Workshops begrüßt hatte, kurz das vom Familienministerium geförderte Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung Haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) vor, das seit Anfang 2019 unter ihrer Leitung an die Hochschule Fulda angegliedert ist. Das Kompetenzzentrum PQHD führt Fachdialoge, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, gibt Expertisen in Auftrag und macht eine Bestandsaufnahme über hauswirtschaftliche Qualifizierungsprojekte.

Im Workshop halten daraufhin sechs Sprecher*innen fünf kurze Impulsvorträge halten, die jeweils anschließend im Plenum diskutiert, sowie durch Fragen und Anregungen ergänzt wurden.

Impulsvortrag 1: Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Freiburg; Natalie Becker, wissenschaftliche Mitarbeiterin des PQHD, Fulda: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des IdeA-Projekts „Integrierte Sprachförderung von Migrantinnen im hauswirtschaftlichen Berufsfeld“.

Das Modellprojekt wurde vor dem Hintergrund initiiert, als dass diese Personengruppe aufgrund sprachlicher Barrieren an den IHK-Einstellungstests für Umschulungsprogramme im hauswirtschaftlichen Berufsfeld scheiterten und Umschulungen daher nicht antreten konnten. Wurden die Einstellungstest zwar die erfolgreich absolviert, scheiterten die Umschulungsinteressierten in der Folge, häufig an den eigentlichen Prüfungen der Umschulung – ebenfalls aufgrund von Sprachdefiziten. Hier setzt das Modellprojekt an, denn laut Uta Meier-Gräwe sind *zielführende* Umschulungsprogramme nicht derart organisiert, dass sich die Zielgruppe an diese anzupassen haben. Vielmehr richten sich erfolgsversprechende Umschulungsprogramme – umgekehrt – an der Zielgruppe aus.

Insofern bestand das Projekt aus einer Umschulung in Teilzeit mit integrierter berufsbezogenen Sprachförderung. Demnach erhielten die Teilnehmerinnen täglich einen fünf-stündigen Fachunterricht, in den zwischendurch kleine Deutscheinheiten eingewebt wurden. Anschließend folgte ein 1,5-stündiger Deutschunterricht. Der Fach- und Deutschunterricht wurden über eine enge Zusammenarbeit der beiden Dozentinnen aufeinander abgestimmt.

Neben der Sprachförderung wurden die Teilnehmerinnen sozialpädagogisch begleitet, um private Anliegen, die eine Berufsausbildung erschweren können, abzufedern. Um insbesondere auch Frauen mit Care-Verantwortung die Chance zur Berufsausbildung zu

eröffnen – alle Teilnehmerinnen hatten mindestens ein Kind – wurde auch die Kinderbetreuung über das Projekt gesichert.

Es spricht für den Wirkungsgrad des Projekts, dass **alle** Teilnehmerinnen die abschließende IHK-Prüfung bestanden haben, wenn die theoretische Prüfung sie auch herausforderte. Dafür meisterten sie allerdings die fachpraktische Prüfung mit großem Erfolg. Dieser geht zurück auf die weitreichenden Erfahrungen, über die die Teilnehmerinnen aufgrund ihrer täglichen Care-Arbeit in ihrer privaten Lebenswelt verfügen.

Allerdings zeigen die Erfahrungen auch, dass die Teilnehmerinnen nach der erfolgreich bestandenen Prüfung weiterer Begleitung beim Übergang in die Erwerbstätigkeit bedürfen, da sie sich sonst allzu schnell in Minijobs wiederfinden. Dies kommt einer Verschwendung von Ressourcen gleich, denn die feste Intention des Modellprojekts war es, die Teilnehmerinnen in **sozialversicherungspflichtige** Beschäftigungsverhältnisse zu überführen.

Uta Meier-Gräwe hat zudem in einer Kosten-Nutzen-Analyse eine Rate von 1:6 und damit einen erheblichen Return of investment für das Projekt errechnet.

Aufgrund des großen Erfolgs des Projekts soll es erneut angeboten werden. Allerdings raten die Organisatorinnen dringend dazu, den momentan vorliegenden „Förderdschunel“ aufzubrechen.

Fragen & Rückmeldungen aus dem Auditorium:

- 1) Arbeitgeberin schildert die Problematik, Arbeitskräfte zu gewinnen und verweist auf die Notwendigkeit, Förderketten zu systematisieren.
- 2) Ist das Projekt nur für Frauen?
A.: Es haben nur Frauen teilgenommen, aber nicht, weil nur Frauen zugelassen waren, sondern weil sich nur Frauen gemeldet haben.
- 3) Wie viele der Teilnehmerinnen sind heute noch in Arbeit?
A.: Alle bis auf eine sind noch in Arbeit vermittelt; 2 -3 sind in Minijobs → spricht dafür, die Teilnehmerinnen (TN) bei der Arbeitssuche zu begleiten!
- 4) Frage von Unternehmerin aus der Privatwirtschaft: Könnte dieses Programm auch mit TN durchgeführt werden, deren Sprachniveau unter B1 liegt? Denn die meisten Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, verfügen über ein Sprachniveau von unter B1!
A.: Eine Ausbildung, die bei einem Sprachniveau von unter B1 ansetzt, ist schwierig, weil sonst die Qualität der Ausbildung leiden würde. Es bedarf ein gewisses Sprachniveau, um die nötigen Fachinhalte vermitteln zu können; deswegen ist ein Sprachniveau von B1 die Voraussetzung, um am Projekt teilnehmen zu können; allerdings unterstreicht die Frage eigentlich nur, wie wichtig es ist, eine Sprachförderung in Ausbildungsangebote zu integrieren! Nicht Kurse unter B1 anzubieten kann keine Lösung sein, stattdessen müssen Kurse angeboten werden, die einer Sprachförderung mehr Zeit einräumen.
- 5) Wie wurden die TN gefunden? Wie viele waren es? Weil in anderen Regionen ist es schwierig, Leute zu finden!

A.: Akquise erfolgte mit Hilfe der Arbeitsagentur; in Frankfurt/Main gibt es viele Menschen mit Migrationshintergrund; 10 Personen haben die Prüfung am Ende durchlaufen.

6) Kann das Projekt in andere Regionen übertragen werden?

A.: Wegen der nötigen Förderung muss die Stadt mitziehen! Daher braucht es Kontakte und eine Zusammenarbeit mit der Stadt; aber es lohnt sich, bei der Stadt auf das Projekt zu verweisen!

→ Eine Publikation zum Projekt kann direkt bei der GFFB in Frankfurt/Main bestellt werden. Es entstehen nur die Versandkosten. Die Unterrichtsmaterialien können auf dieser Seite angefordert werden:

https://gffb.de/index.php?option=com_chronoforms&chronoform=Formular_Publikationen_2019.

Die Kosten betragen 9,90 €.

Impulsvortrag 2: Dr. Renate Kuhn, Referentin im Bereich Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand: Arbeitsplatz Privathaushalt – gute Arbeit ist möglich. Weiterentwicklung des DGB-Reformkonzepts.

- Frau Dr. Kuhn fordert zwar ausdrücklich staatliche Subventionierungen, um den HDL-Markt zu legalisieren, sieht es allerdings kritisch, Privathaushalte (PHH) als Arbeitgeber zu fördern, weil dieser nicht kontrollierbar ist. Daher befürwortet sie es, staatliche Förderungen an DL-Unternehmen zu koppeln. Wichtig ist nur, dass diese gute Arbeitsbedingungen bieten.
- Problem: Fachkräfte fehlen → Wie kann es gelingen, illegal beschäftigte Personen in den legalen Arbeitsmarkt (→ Ziel: Abhängig Beschäftigte oder Selbständige) zu überführen?
 - Zuschuss ab der 1. Arbeitsstunde; allgemeinverbindlicher Tarifvertrag
 - Chancen zur Existenzgründung! → riesiges Entwicklungspotential!
 - Nur wenn die Rahmenbedingungen denen anderer Berufe gleichen, wird die Arbeit im PHH nicht mehr Arbeit zweiter Klasse sein.

→ Attraktivität der Arbeit herstellen → über Förderung! → Jeder Gutschein trägt zum Erhalt und zur Schaffung eines Arbeitsplatzes bei!

- Kostenaufstellung: bei einer Förderung von 12 € / Stunde würden Kosten in Höhe von knapp 5 Mrd. Euro für den Fiskus anfallen, die sich aber angesichts von gleichzeitig steigenden Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen und weiterer staatlicher Einnahmen schnell wieder fast komplett amortisieren würden; weiterer Nutzen in Form von Durchbrechung vererbter Armut etc. sind bei der Rechnung sogar noch unberücksichtigt.

Fragen & Rückmeldungen aus dem Auditorium:

- 1) Sind die Gutscheine an einen Preis gekoppelt?
A.: Bei den Berechnungen wurde sich auf die Erfahrungen aus BaWü gestützt.
- 2) Die Diskussionen halten schon so lange an – wann geht es denn endlich los?
A.: BMAS hat kürzlich eine Empfehlung darüber ausgesprochen, HDL über ein sog. Haushaltsguthaben zu subventionieren, welches unabhängig von der Einkommenssteuer von allen Haushalten genutzt werden kann¹. → dies wäre ein solches Förderkonzept; es bleibt abzuwarten, was daraus wird.
- 3) Ist ein Gutscheinsystem nicht zu bürokratisch?
A.: Es gibt doch schon gute Modellprojekte in Belgien oder BaWü, die zeigen, dass es funktionieren kann!
- 4) Warum konzentrieren wir uns bei Qualifizierungsmaßnahmen auf Geringqualifizierte und Migrantinnen?
A.: Bildungsmaßnahmen sollen nicht auf Geringqualifizierte reduziert werden, allerdings sollen diese Gruppe auch berücksichtigt werden! Es werden auch hochqualifizierte Stellen in der Branche benötigt; aber wir haben eine gesellschaftliche Strukturveränderung und die Frage ist, inwiefern diese Personengruppen eine Perspektive für sich entwickeln können. Hier bieten die HDL einen guten Einstieg, d. h. aber nicht, dass sie sich hier nicht weiterentwickeln können, denn das Beschäftigungsfeld bietet Weiterbildungspotential / benötigt höher ausgebildetes Personal.

Impulsvortrag 3: Goscha Grynia-Gallwitz, vhs Göttingen: Erfahrungen mit dem Modell zur Bezuschussung haushaltsnaher Dienstleistungen am Standort Göttingen.

Frau Grynia-Gallwitz stellt ein Bildungsprojekt der VHS Göttingen für Frauen vor, die nach Familientätigkeit in den Beruf einsteigen wollen. Die Frauen verfügen über keine Berufsabschlüsse, allerdings sollen die Erfahrungen, die sie in ihrer täglichen Familienarbeit gesammelt haben, professionalisiert werden.

Das Modellprojekt der VHS Göttingen wird gefördert durch die „Initiative Perspektive“ Wiedereinstieg der Bundesregierung.

Nach erfolgreicher Prüfung des Bildungsprogrammes erhalten die Frauen auch Unterstützung bei der Arbeitssuche. Im Projekt wurde allerdings die Erfahrung gemacht, dass es ausgesprochen schwierig ist, DL-Unternehmen zu finden, die angemessene Arbeitsbedingungen bieten: nur 4 von 21 haben die Voraussetzungen erfüllt; andersherum haben viele Agenturen Minijobs angeboten, mit Springerinnen operiert oder sogar ohne Arbeitsverträge gearbeitet. Die vier Agenturen, die die Ansprüche des Projektes hinsichtlich der Arbeitsbedingungen erfüllen, klagten über fehlende Fachkräfte.

Fragen & Rückmeldungen aus dem Auditorium:

¹Hier nachzulesen: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/ergebnisbericht-anpacken.pdf?__blob=publicationFile&v=2

- 1) Hinweis darauf, dass bei staatlichen Zuschüssen bedacht werden muss, dass illegal auf dem Schwarzmarkt arbeitende Dienstleisterinnen häufig ja noch zusätzlich Hartz-IV bekommen; würden sie in den legalen Arbeitsmarkt überwechseln, hätten sie deutlich weniger Verdienst!
- 2) Hinweis darauf, dass kleine regionale Projekte wie in BaWü nicht viel bewirken können / in ihrer Wirkung begrenzt sind, auch wenn sie mit viel Engagement umgesetzt werden; es braucht eine Bewegung auf der Bundesebene! → es braucht einen gesellschaftlichen Konsens → stärkere Anerkennung der hauswirtschaftlichen Arbeit; es gibt eine riesige Nachfrage aber keinen Nachwuchs, weil die Bedingungen nicht gut sind.

Impulsvortrag 4: Peter Hammer, Sprecher der Sektion Haushaltsnahe Dienstleistungen des DHWiR: Ergebnisse der aktuellen Prognos-Studie zu haushaltsnahen Dienstleistungen.

- PHH haben den Bedarf nach HDL, aber Hemmnisse zur Inanspruchnahme wegen finanz. Kosten; das heißt aber auch, dass Bezuschussung hier Abhilfe schaffen könnte
- staatliche Bezuschussung würden sich gesellschaftlich auszahlen
- nur mit Zuschüssen wird es allerdings nicht funktionieren: sollten noch durch Imagekampagnen flankiert werden:
 - a) um den Beruf aufzuwerten und
 - b) um die Inanspruchnahme von HDL zu bewerben
- Die Studie kann auf der Website von Prognos heruntergeladen werden:
<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/934/show/37ac0edebeaaf4efc57b5abd1457ccc0/>

Fragen & Rückmeldungen aus dem Auditorium:

- 1) Hinweis auf die Bedeutung des Umgangs mit Sprache: statt „putzen“ „reinigen“ sagen! Worte haben die Kraft, einen Sachverhalt ab- oder aufzuwerten!
- 2) Hinweis darauf, dass gesellschaftliche Akzeptanz, HDL in Anspruch zu nehmen, von selbst kommt; statt begrenzte Ressourcen und Energie auf eine Imagekampagne zu richten, diese besser auf die Ausbildung richten.
- 3) Hinweis darauf, dass für Engagierte auf lokaler Ebene Undurchsichtigkeit dahingehend herrscht, welche Fördermittel auf der Bundes- und europäischer Ebene zur Verfügung stehen → keine Kapazität, sich hier ständig auf dem Laufenden zu halten → würde überfordern; Idee: z. B. Gründerinnennetzwerk zur gegenseitigen Unterstützung nutzen!

Impulsvortrag 5: Thomas Fischer, Referatsleiter „Arbeitsmarkt“ im BMFSFJ: Politische Einordnung und Zielvorstellungen.

Herr Fischer verzichtet bei seinem Vortrag auf eine Power-Point-Präsentation. Er berichtet, dass die Zahlungsfähigkeit/-bereitschaft für HDL in der Bevölkerung bei 12-15 Euro liegt und die Diskrepanz, die sich zu einer angemessenen Entlohnung ergibt, durch ein gutes Modell, das ausreichend finanziert ist, geschlossen werden muss.

Allerdings stellt sich die Frage, wer die Arbeit leistet. Hier bedarf es der Kombination mehrere Maßnahmen:

- Qualifizierung
- Lohnkostenzuschüsse nach SGB II
- Weiteres Problem: im ländlichen Raum ist die Dichte der Anbieter zu gering → lange Anfahrtswege → deswegen Existenzgründungen fördern; außerdem Qualitätssicherung in Unternehmen durch Zertifizierungen sichern; Kosten für Zertifizierungen können kleine Unternehmen allerdings überfordern → fördern!
- Imagekampagne; regionale Leuchttürme aufbauen
- Selbständige Tätigkeit und Angestellte als Förderziel
- Veränderungen zeichnen sich ab: jüngere PHH im urbanen Raum haben weniger Berührungängste gegenüber HDL („Sich helfen zu lassen ist ganz normal geworden“) und eine größere Zahlungsbereitschaft

Fragen & Rückmeldungen aus dem Auditorium:

- 1) Verweis darauf, dass Anforderungen über das Eigenkapital, die bei einem Darlehen für Existenzgründerinnen gestellt werden, zu senken sind → wichtig ist, dass ein niedrigeres Eigenkapital als aktuell gefordert wird, weil die Frauen zu Beginn keines haben!
- 2) Image: auch die Inhalte des Berufsfelds überdenken: auch weitere Tätigkeiten in das Tätigkeitsspektrum aufnehmen → das macht den Beruf ebenfalls attraktiver! Die Aufgabe ist es, einen modernen, attraktiven DL-Beruf nach dem Prinzip des Job Enrichments schaffen! Auch Teamarbeit ermöglichen, denn dann haben die Frauen auch Kolleginnen!

Silvia Niersbach