



## **PQHD Fachtagung**

### **Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen – Perspektiven für den Arbeitsmarkt**

22. November 2019  
Fulda

**Sabine Windelen**

# Der private Haushalt ist das Fundament für das alltägliche Leben

---

- Es heißt: Familie ist das Fundament der Gesellschaft.  
Und – das zeigt das dgh –Rahmencurriculum - der private Haushalt ist das Fundament für den Alltag in der Familie.
- Denn: In einer dreckigen Wohnung und mit einem leeren Kühlschrank lebt es sich nicht gut.
- Auch für Alleinstehende haben die eigenen 4 Wänden einen hohen Stellenwert
- Und: Solange wie möglich zuhause leben zu können, ist ein hohes Ziel in der Senioren- und Pflegepolitik.
- Der Wert der „Hausarbeit“ ist also sehr bedeutsam: Wir alle und jede/r für sich brauchen ein solides Fundament.

# Hauswirtschaft ist eine Gestaltungsaufgabe und keine Drecksarbeit

- Das dgh Rahmencurriculum zeigt auch:
- Die Arbeit im privaten Haushalt erfordert vielfältige praktische Fertigkeiten und umfassende soziale Kompetenzen
- Sie ist eine Gestaltungsaufgabe und keine Drecksarbeit. Es ist eine Arbeit, die selbständiges und vollständiges Handeln erfordert: planen, durchführen, kontrollieren, bewerten. Das will gelernt sein.
- Wer bei allen Aufgaben im privaten Haushalt so vorgeht, macht eine gute Arbeit und hat zufriedene Kunden. Kundenzufriedenheit ist der zentrale Messwert für die Qualität der „Haushaltsnahe Dienstleistung“.

# Hauswirtschaft ist eine Gestaltungsaufgabe und keine Drecksarbeit

- Ist der Kunden zufrieden, will er die Dienstleistung nicht mehr missen. Er bringt dieser Arbeit hohe Wertschätzung entgegen.
- Umso erstaunlicher: Es fehlt noch ein modernes, attraktives Berufsbild für HDL
- Und eine niedrighschwellig erreichbare, modulare Ausbildung für den Bereich.
- Die bekannt, verbreitet, bewährt und anerkannt ist.
- Das dgh-Curriculum setzt hier an. Wir brauchen es dringend!
- Für ein besseres Image des Bereiches und für den breiten Zugang zu einem schönen, menschnennahen Beruf.

# Plädoyer für die Entwicklung des Chancenmarktes „Privathaushalt“

---

- Ich bin in einer Zeit zur Schule gegangen, als es noch das Mädchengymnasium und das „Puddingabitur“ (=Bezeichnung für den hauswirtschaftlichen Zweig) gab.
- Habe aber Latein gewählt, Germanistik und Japanologie studiert, etliche interessante Berufsstationen absolviert und befinde mich mehr als 40 Jahre später in dem Berufsfeld der Hauswirtschaft wieder.
- Mit meinem Mann betreibe ich eine Agentur für Haushaltsnahe Dienstleistungen. Seit 10 Jahren.
- Sie heißt „FRAU TÜCHTIG“

# Plädoyer für die Entwicklung des Chancenmarktes „Privathaushalt“

---



- Wesentliche Bestandteile unseres Startkapitals waren:
- die Abfindung, die in einem Arbeitsgerichtsprozess erkämpft wurde
- der Gründungzuschuss der Agentur für Arbeit
- und die kombinierten Kompetenzen und Erfahrungen aus zwei Berufsleben, die sich ansammeln, wenn man zur Zeit der Gründung 50 Jahre und älter ist.
- Wir beschäftigen inzwischen 59 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter
- Wir reinigen, wir kochen, wir kümmern uns.

# Familienfreundlicher Chancengeber und Unternehmen mit Weitblick

---



- Unser Anliegen von Anfang an: sichere Arbeitsplätze schaffen und Chancen geben.
- Für Frauen mit Kindern,
- für ältere Arbeitsuchende,
- für Langzeitarbeitslose,
- für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder anderen Hautfarben.
- Eigentlich für Alle, die nicht auf der Sonnenseite des Arbeitsmarktes gelandet sind
- Und die Existenzsorgen kennen – so wie wir.

# Familienfreundlicher Chancengeber und Unternehmen mit Weitblick

---



- Wir bieten Arbeitsplätze für fast alle Zielgruppen, die es besonders schwer haben, eine gute, sozialversicherte Arbeit zu finden.
- Wir schaffen es mit diesem Zielgruppen-Konzept,
  - Kolleginnen an die Firma zu binden,
  - jahrelang stabile Kundenbeziehungen aufzubauen
  - und solide zu wirtschaften.
- Unser größtes Problem: gute Mitarbeiter\*innen zu finden!

# Beobachtungen zum Arbeitsmarkt für Haushaltsnahe Dienstleistungen

---

- „Einstellungen gelangen bisher am ehesten durch Förderprogramme der Agentur für Arbeit: „Initiative 50 + , Perspektive Wiedereinstieg, ESF-Programm sowie aktuell über das Teilhabechancengesetz
- Vereinzelte Erfolge durch Initiativbewerbungen aufgrund der eigenen Homepage und Jobbörse der Agentur für Arbeit, Empfehlungen durch Kollegen,
- Überzeugende Argumente sind: familienfreundliche Arbeitszeiten, sinnstiftende Tätigkeit, selbständiges Arbeiten, gutes Arbeitsklima, Anerkennung für die Arbeit.
- Großes Hindernis: viel Luft nach oben für eine attraktive Bezahlung

# Warum ist es so schwierig, gute Mitarbeiter zu finden?

---

- Viele Haushaltshilfen „verschwinden“ in der Schwarzarbeit.
- Es gibt einen enorm hohen Bedarf an Arbeitskräften in dem Bereich. Ein Artikel der Stiftung Warentest aus dem Oktober 2018 bringt das in drei Schlagzeilen auf den Punkt:
  - „3,8 Mio. Haushalte engagieren Haushaltshilfen“.
  - „80-90 % der Haushaltshilfen arbeiten schwarz“.
  - „Das legale Angebot ist winzig.“

# Potential ist da – aber nur mit Mühe zu erreichen

---

- Im DGB - Vortrag von Frau Dr. Renate Kuhn auf der Tagung des Hauswirtschaftsrates im Sep. 2019 - hat man ein Potential von 200 000 sozialversicherten Vollzeit-Arbeitsplätzen ermittelt
- Aber: Der Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit erscheint vielen Frauen, die den kurzfristigen Vorteil suchen, nicht attraktiv. Sie erwarten 10 -15 € Stundenlohn netto.
- Aufgrund der Schwarzarbeit haben die privaten Kunden eine hohe Preissensibilität und die Dienstleister den Druck, moderate Preise aufzurufen.
- Das begrenzt den Spielraum für eine gute Bezahlung der Mitarbeiter\*innen. Wir sind nicht konkurrenzfähig.

# Potential ist da – aber nur mit Mühe zu erreichen

---

- Das ist ein Teufelskreis, den die Unternehmen im Bereich der Haushaltsnahen Dienstleistungen nicht aus eigener Kraft auflösen können.
- Wir denken: Schwarzarbeit in dem Ausmaß ist ein Zustand, den keine Regierung tatenlos hinnehmen darf.
- Deren Duldung ist
  - gesellschaftspolitisch kurzsichtig und
  - bei einer volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung wahrscheinlich fast unrentabel.

# Die Mühe lohnt sich: Es gibt einen enormen Bedarf

---

- Hauswirtschaft ist das Fundament für ein funktionierendes Familienleben und für die Betreuung von Menschen mit Pflegegrad
- Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Unterstützung im Alltag durch § 45 b SGB XI
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Förderung der haushaltsnahen Dienstleistungen im Koalitionsvertrag verankert.
- Deshalb: Es gibt eine hohe Legitimation für die Subventionierung der HDL
  - gegen Schwarzarbeit
  - für niedrigschwellige, lebensnahe und sinnvolle Unterstützungsangebote
  - für „gute Arbeit im privaten Haushalt“ (Dr. Renate Kuhn, DBG)

# Haushaltsnahe Dienstleistungen bieten einen hervorragenden Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt



- FRAU TÜCHTIG macht positive Erfahrungen bei der Integration von „Problemgruppen“ in den 1. Arbeitsmarkt:
- Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmerinnen, Alleinerziehende, Berufs-Rückkehrerinnen nach Familienphase, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Frauen mit Migrationshintergrund
- Was wir brauchen: Mehr Bewerbungen von solchen tüchtigen, freundlichen und hilfsbereiten Menschen!
- Stabil höhere Einkünfte, um deutlich höhere Löhne zu finanzieren.
- Unsere langen Wartelisten belegen:
- **Haushaltsnahe Dienstleistungen sind ein Chancen- und Zukunftsmarkt.**

- 
- **Teilhabechancengesetz § SGB II 16 e und i**
  - Qualifizierungsteilhabegesetz (Integration durch Qualifizierung (IQ))
  - Trägerlandschaft mit Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsangeboten mit einem vielfältigen Maßnahmenangebot
  - ...
  - ???

# „MitArbeit“ neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt schaffen



≥ 2 Jahre arbeitslos

**75**<sup>\*</sup> % Lohnkostenzuschuss  
+ Coaching ? !



Sozialversicherungspflichtige  
Arbeitsverhältnisse



≥ 6 Jahre ALG II-Bezug,  
über 25 Jahre alt

**100**<sup>\*\*</sup> % Lohnkostenzuschuss  
+ Coaching ? !



„MitArbeit“:  
Neue Instrumente für  
Langzeitarbeitslose

\* Sinkt im 2. Jahr auf 50%. Förderung für 2 Jahre.

\*\* Sinkt ab dem 3. Jahr um 10 Prozentpunkte jährlich. Förderung für maximal 5 Jahre.

# „MitArbeit“ fördert Beschäftigungschancen „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“



<b>Fördergegenstand:</b>	<i>Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern</i>
<b>Förderdauer:</b>	<i>Zwei Jahre</i>
<b>Nachbeschäftigungspflicht:</b>	<i>nein</i>
<b>Zuschuss:</b>	<i>75 Prozent, sinkt im 2. Jahr auf 50 Prozent</i>
<b>Coaching:</b>	<i>Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) während der gesamten Förderdauer</i>
<b>Qualifizierung:</b>	<i>Ergänzende Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen des SGB II bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen möglich</i>

Zielgruppe:



≥ 6 Jahre ALG II-Bezug,  
über 25 Jahre alt

**100** % Lohnkostenzuschuss  
+ Coaching ? !

Sozialer Arbeitsmarkt



Sozialversicherungspflichtige  
Arbeitsverhältnisse

**Fördergegenstand:**

*Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse  
bei allen Arten von Arbeitgebern*

**Förderdauer:**

*Fünf Jahre*

**Zuschuss:**

*100 Prozent, sinkt ab dem 3. Jahr  
um 10 Prozentpunkte jährlich*

**Coaching:**

*Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)  
während der gesamten Förderdauer*

**Qualifizierung:**

*Erforderliche Weiterbildungen und betriebliche Praktika sind möglich.  
Weiterbildungskosten bis insgesamt 3.000 Euro werden übernommen.*

# Mehr Chancen durch Qualifizierung

Wir verbessern die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben (also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht).

## Mehr Zuschüsse für



< 10

Kleinstunternehmen



< 250

Kleine und mittlere Unternehmen



> 250

Größere Unternehmen



> 2500

Große Unternehmen

## Weiterbildungskosten

bis zu **100%**

bis zu **50%**

bis zu **25%**

bis zu **15%**

bis zu **100%**

ab 45 Jahren und für schwerbehinderte Menschen

**20%**

bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen mit Qualifizierungselementen

## Arbeitsentgelt (während der Weiterbildung)

bis zu **75%**

bis zu **50%**

bis zu **25%**

bis zu **25%**

bis zu **100%**

bei fehlendem Berufsabschluss und berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen

# DISKUSSION zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

---

1. Was sind Faktoren für die erfolgreiche Nutzung von § 16 e und i?
2. Erreichen wir die richtigen Zielgruppen mit § 16 e und i ?
3. Was sind die Anforderungen an das dgh-Rahmencurriculum aus Sicht des Arbeitsmarkts?
4. Was ist unser Lösungsvorschlag?

# 1. Faktoren zur erfolgreichen Nutzung von § 16 e und i

---

- Gibt es positive Fallbeispiele bei Ihnen?
- Beispiel aus Berlin: Jobactiv -Team Lichtenberg
- Sind § 16 e und i Stellen schwer zu besetzen? Woran scheitert es?
- Beispiel aus Berlin: Arbeitgeberservice in Pankow: engagiert, aber nicht so erfolgreich.

# 1. Faktoren zur erfolgreichen Nutzung von § 16 e und i

---

Was macht „Lichtenberg“ anders?

- Man hat verinnerlicht: NICHT der arbeitslose Mensch ist das Problem, sondern die Langzeit-Arbeitslosigkeit.
- D.h.: man muss das gemeinsame Problem gemeinsam lösen.
- Indem man Chancen aufzeigt und Menschen aus dem Resignations-Rückzug rausholt.
- In kleinen, wohldurchdachten Schritten.
- Das ist nachweislich erfolgreich.
- Bei Frau TÜCHTIG: 5 Integrationen seit Juli 2019.

# 1. Lichtenberger-Erfolgsfaktoren bei der Nutzung von § 16 e und i

---

- Nutzen des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes, um neue Denk- und Handlungsansätze zu erproben:
- Den Menschen sehen und seine konkrete Lebenssituation beachten / die Arbeitsvermittler haben mehr Zeit und weniger „Fälle“
- Arbeitsvermittler, die zu Coaches weitergebildet wurden, sind im Jobactiv Team und betreuen Kunden auch nach der Integration
- Struktur von Betriebsakquisiteuren, die gezielt Arbeitgeber ansprechen, die zu den Kunden passen.
- Geschick in der Vorauswahl und im Matching von Arbeitssuchenden und „Chancengebern“
- Niedrigschwellige, liebevoll ausgestaltete und gut organisierte Angebote zur Begegnung zwischen Chancengebern und Chancensuchenden

# 1. Faktoren zur erfolgreichen Nutzung von § 16 e und i

---

- Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
- Welche Beobachtungen können Sie beitragen?
- Welche Ideen gibt Ihnen das Beispiel Lichtenberg?

# 1. Weitere Erfolgsfaktoren zur bei der Nutzung von § 16 e und i

---

- Denken in Förderketten zugunsten von Arbeitssuchenden mit Kompetenz-Analyse, Perspektivberatung, Motivation und Coaching
- Aus diesem Setting heraus niedrigschwellige Qualifizierungsmodule anbieten und aufklären, dass man im HDL-Bereich auch einen Berufsabschluss erzielen kann
- Informationskampagne für Bildungsträger zum dgh-Rahmencurriculum
- Informationskampagne für Jobcenter, Arbeitsagenturen und Bildungsträger zum Chancenmarkt HDL
- Enge Zusammenarbeit von Jobcentern (Aktivteams), Bildungsträgern und Arbeitgebern
- Regionale Kooperationsnetzwerke aufbauen, die sich auf den Chancenmarkt HDL fokussieren

## 2. Erreichen wir die richtigen Zielgruppen mit § 16 e und i ?

---

- Schränken die Rahmenbedingungen potentielle Zielgruppen stark ein?
- Oder zwingen uns die Rahmenbedingungen umgekehrt auf die Fokussierung auf die Zielgruppen, die für die HDL besonders interessant sind?
- Interessant auch deshalb, weil diese Zielgruppen eine niedrighschwellige, modulare Qualifizierung benötigen?

## 2. Haushaltsnahe Dienstleistungen sind „der“ Chancenmarkt für langzeitarbeitslose Frauen



Deutschlandweit Potential von 200 000 sozialversicherte Arbeitsplätze (Quelle: Schätzung DGB)

- Besonders auch für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose
- Durch passgenaue Förderung und Qualifizierung nach dem dgh-Rahmencurriculum
- Mit guter, frühzeitiger Vernetzung der Agenturen, Bildungsträger und Arbeitgeber
- Zur Stabilisierung von Lebenssituationen durch Erwerb von Alltagskompetenzen, zum niedrigschwelligen Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt, zur modularen Berufsausbildung bis hin zur Hauswirtschafterin
- Zum Aufbau eines legalen Arbeitsmarktes, der gute, familienfreundliche, sozialversicherte Arbeitsplätze bietet und hohen gesellschaftlichen Nutzen hat.
- Wichtig: Verstetigung (Entfristung) von Förderung, so dass Unternehmen kalkulieren und die Konditionen für Mitarbeiter\*innen dauerhaft verbessern können.

### 3. Was sind die Anforderungen an das dgh-Rahmencurriculum - Sicht des Arbeitsmarkts?

---

- Welche Ideen haben Sie aufgrund der bisherigen Diskussion zu dieser Frage?
  
- Welche Rolle kann / soll das dgh-Rahmencurriculum bei der Entwicklung des „Chancenmarktes Haushaltsnahe Dienstleistungen“ spielen?

### 3. Was sind die Anforderungen an das dgh-Rahmencurriculum - Sicht des Arbeitsmarkts?

---

- Im dgh-Rahmen Curriculum eine Unterrichtseinheit „Vorteile der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten im Haushalt“ aufnehmen – zur Aufklärung der Nachteile von Schwarzarbeit
- Rahmen-Curriculum Konzept für die Einstiegs-Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen als „Haushaltshilfen“ mit 2 Modulen als Vorqualifizierung der Hauswirtschaftshelferin entwickeln und kurze Orientierungspraktika in Unternehmen einbinden.
- Mit Verbänden im Bereich Haushaltsnahe Dienstleistungen aus dem dgh-Rahmencurriculum Konzept „Selbständigkeit mit HDL“ entwickeln - für Zielgruppe „fitte schwarze Perlen“
- Rahmen-Curriculum für Coaching-Module im HDL entwickeln (besonders für Kompetenzerfassung und Einübung persönlicher Kompetenzen z.B Kommunikation, Selbständigkeit, Teamarbeit)

## 4. Lösungsansatz: Raus aus Hartz IV ist ein langer Weg

---

- Raus aus der Resignation, hin zur Chancensuche und in den 1. Arbeitsmarkt:
- Kompetenzen feststellen, Menschen aktivieren, qualifizieren mit passenden Modulen; dabei Schnuppertage und Praktika einbinden,
- Statt in Vermittlungshemmnissen in Alltagsqualifikationen, Niedrigschwelligkeit und Chancen denken
- Mit überschaubaren Schritten zum Ziel gelangen: zunächst auch in Teilzeit mit wenigen Stunden
- Mehr wollen, mehr können und mehr schaffen: Mehr Stunden arbeiten ohne überfordert zu sein (familiär, körperlich, ...)
- Hilfe bei Problemen bekommen, statt Job zu verlieren

## 4. Lösungsansatz: Raus aus Hartz IV ist ein langer Weg

---

- Mit der Zeit: Selbstbewusstsein gewinnen, sich über eigenes Einkommen freuen, Anerkennung erfahren
- Perspektive „vom Jobcenter loszukommen“: noch mehr Stunden leisten
- Bis zur Rente arbeiten und darüber hinaus
- Das alles geht mit dem Teilhabechancengesetz und mit „guter Arbeit in privaten Haushalten“
- Das möchten wir gerne beweisen:
  
- In Modellprojekten für den Chancenmarkt HDL

## 4. Was ist unser Lösungsvorschlag?

- Modellprojekte Chancenmarkt Haushaltsnahe Dienstleistungen aufsetzen
  
- Mit den Zielen:
  1. Erprobung des Konzeptes: Mit kleinen Schritten in den 1. Arbeitsmarkt und raus aus Hartz IV
  2. Chancenmarkt - Akteure dreifach vernetzen:
    - Lokal: Jobcenter, Bildungsträger, Arbeitgeber
    - National: Jobcenter über ABC Netzwerk – „Haushalt“
    - Strategisch: Politik, Wissenschaft, Verbände, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Bildungsträger + Unternehmer

## 4. Modellprojekt Chancenmarkt Haushaltsnahe Dienstleistungen

---

### Fast alles ist vorhanden

- Chancenmarkt HDL: Enormer und weiter wachsender Bedarf
- Potential an Chancensuchenden
- Geld: Förderung dieser Zielgruppe durch das Teilhabechancengesetz sowie IQ-Programm
- dgh-Rahmen-Curriculum mit passenden Ansätzen zur modularen Qualifizierung
- Bunter Bildungsträgermarkt
- Leuchtturm-Projekte bei erfolgreichen Jobcentern
- ABC Netzwerke

## 4. Modellprojekt Chancenmarkt Haushaltsnahe Dienstleistungen

---

### Was fehlt:

- Strategie zur Entwicklung des Chancenmarktes
- Förderung Nachfrage HDL (Haushalts-Check o.ä.)
- Modell-Projekte auf lokaler Ebene
- Ein vernetztes Nebeneinander von Strategie-Entwicklung und Modellprojekten, so dass es schnell vorangehen kann.
- Evaluation zur Entfristung § 16 e und i zumindest für Chancenmärkte
- Startsignal zum Loslegen

# So erreichen Sie uns:



- Frau Tüchtig  
Hertzstraße 22  
13158 Berlin

Tel. 030 498 976 7-0

Fax. 030 498 976 710

Mail [info@frau-tuechtig.de](mailto:info@frau-tuechtig.de)

Web [frau-tuechtig.de](http://frau-tuechtig.de)