



Deutsche Gesellschaft
für Hauswirtschaft e.V.

BAG-HW

Bundesarbeitsgemeinschaft
Hauswirtschaft

*Strategiegruppe Hauswirtschafter/-in
der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.
und der Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft*

Grundlagenpapier zur „Verbleibstudie“

Handlungsempfehlungen

für die Berufs- und Fachverbände der Hauswirtschaft

Die „Verbleibstudie“

Bettina Wiener, Susanne Winge, Indre Zetsche

Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen

**Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung
und**

Bettina Wiener, Christian Hosag

Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen. Materialband

Halle, Zentrum für Sozialforschung 2014

www.zsh-online.de unter Veröffentlichungen

Information

zur Strategieguppe und den Verbandsstrukturen in der Hauswirtschaft

Die Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft (dgh), vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Gerd Naumann und die Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft (BAG-HW) als Beirat der dgh, vertreten durch die Vorsitzende Martina Schäfer, haben 2011 eine temporäre Strategieguppe Hauswirtschaftler/in ins Leben gerufen.

- **Die Strategieguppe Hauswirtschaftler/in** hatte den Auftrag, den Prozess der „Verbleib-Studie“ zu begleiten und für die hauswirtschaftlichen Verbände Stellungnahmen und Positionspapiere zu erarbeiten. Die in diesem Zeitraum erstellten Unterlagen stehen auf den Internetseiten der dgh bereit (www.dghev.de, Downloads).
- **Die dgh** ist eine Fachgesellschaft, in der der Dialog und die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis im Mittelpunkt stehen. Die Arbeitsgremien der Gesellschaft sind fünf ständige Fachausschüsse, zwei Beiräte und temporär eingesetzte Arbeitsgruppen. Eine dieser Arbeitsgruppen ist die Strategieguppe Hauswirtschaftler/in. Der Vorstand beauftragte Martina Feulner (H wie Hauswirtschaft. Bildung und Beratung, Freiburg) mit der Koordination der Strategieguppe.
- **Die BAG-HW** ist der Zusammenschluss der Berufs- und Fachverbände der Hauswirtschaft auf Bundesebene. 12 Berufs- und Fachverbände und 4 Landesarbeitsgemeinschaft arbeiten in der BAG-HW zusammen.

Berufs- und Fachverbände: Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Haushaltsführungskräfte des Deutschen Evangelischen Frauenbundes e. V., Berufsverband Hauswirtschaft e. V., Berufsverband Katholischer Arbeitnehmerinnen in der Hauswirtschaft in Deutschland e. V., Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe e. V., Deutscher Caritasverband e. V., DHB - Netzwerk Haushalt e.V., Deutscher LandFrauenverband e. V., Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband e.V., Ständiger Ausschuss Hauswirtschaft und Verbrauchertemen im Katholischen Frauenbund Deutschland e.V., Verbraucherservice im Katholischen Deutschen Frauenbund e. V., Verband der Lehr- und Beratungskräfte für Haushalt und Verbrauch im ländlichen Raum e. V., Volkssolidarität Bundesverband e. V.

Landesarbeitsgemeinschaften: Bayerischer Landesausschuss für Hauswirtschaft e. V. Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden-Württemberg e. V., Landesarbeitsgemeinschaft für hauswirtschaftliche Bildung Rheinland-Pfalz e. V., Landesarbeitsgemeinschaft Nordrhein-Westfalen für Berufsbildung in der Hauswirtschaft

Die Vorstandsvorsitzende der BAG-HW ist Martina Schäfer (Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe Mdh), ihre Stellvertreter sind Alfred Vollmer (Deutscher Caritasverband) und Daniel Fuchs (Der Paritätische Sachsen).

Die BAG-HW ist als Beirat in der dgh beheimatet. Der Vorstand der BAG-HW ist in erster Linie seinen Mitgliedsverbänden verpflichtet. Die Stellungnahmen der BAG-HW werden eigenständig erarbeitet und mit den Mitgliedsverbänden abgestimmt. Die Verbindung zum Vorstand der dgh ist über ein Vorstandsmitglied sichergestellt, das die dgh in der Mitgliederversammlung der BAG-HW vertritt. Die Vorsitzende der BAG-HW ist wiederum Mitglied des erweiterten Vorstandes der dgh.

Weiterführende Informationen: www.dghev.de

Gliederung

Vorwort	4
Autorinnen des Grundlagenpapiers	6
Die wichtigsten Aussagen der Studie mit den Kommentierungen der Strategiegruppe auf den Punkt gebracht - Kurzfassung	7
Die Begründung der Handlungsempfehlungen	9
1. Ziele des Grundlagenpapiers	9
2. Bedeutung der Studie	9
3. Die Grundlagen für die Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftler/in: Verordnung, Rahmenlehrplan, Umsetzung in der Ausbildungspraxis	10
4. Das berufliche Selbstverständnis des/der Hauswirtschafter/in	15
5. Das Image der Hauswirtschaft, die Berufsbezeichnung und der Berufsstand	17
6. Berufsbildung nach § 66 BBiG: Die Fachpraktikerausbildung in der Hauswirtschaft	19
7. Das Netzwerk der Akteure in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung	21
8. Die Berufsberatung durch die Arbeitsagenturen	22
9. Die Unternehmer und Dienstleistungsfelder der Hauswirtschaft	22
10. Die Sekundäranalyse der Studie	24

Vorwort

Die Strategieguppe Hauswirtschaftler/in begrüßt ausdrücklich, dass jetzt durch die Studie „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft – Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung“ belastbare Daten und Fakten sowie Handlungsempfehlungen rund um die Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftler/in vorliegen. Mit der im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durchgeführten Studie wird erstmals die Hauswirtschaft mit ihren unterschiedlichen Dienstleistungsfeldern mit dem Fokus Berufsbildung bundesweit durchleuchtet.

Für die beiden Zielsetzungen der Studie: eine Bestandsaufnahme der Bildungsinhalte und Einsatzfelder in einer Zehn-Jahres-Retrospektive und eine Arbeitsmarktprognose mit den zukünftigen Einsatzbereichen von Hauswirtschaftler/innen zu erstellen, liegen nun differenzierte Ergebnisse vor.

Die Strategieguppe sieht die Ergebnisse der Studie eingebunden in folgenden Gesamtkontext: Der gesellschaftliche Wert und die Bedeutung hauswirtschaftlicher Betreuungs- und Versorgungsleistungen zur Sicherung der Alltagsgestaltung sind als elementarer Bestandteil zahlreicher Dienstleistungen in vielen Sozial- und Wirtschaftsbereichen wieder bewusst. Gleichzeitig sind Entwicklungsbedarfe identifiziert, die aktuell durch unterschiedliche Forschungs- und Entwicklungsprozesse bearbeitet werden.

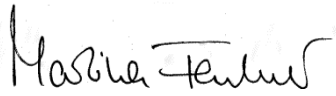
Beispielhaft können hier genannt werden:

- die Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsbezogener Dienstleistungen zur Entlastung und Unterstützung von Familien und älteren Menschen,
- die Erweiterung der Möglichkeiten hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in der ambulanten Betreuung und Versorgung über die Leistungen des SGB XI Pflegeversicherung
- die Entwicklung von Unternehmensideen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und der Sicherung von Erwerbseinkommen z.B. in ländlichen Räumen,
- Kampagnen zur Gewinnung von Arbeitskräften in den Leistungsbereichen der Hauswirtschaft und im Hotel- und Gaststättenbereich.

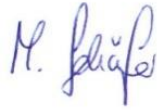
Eine wichtige Grundlage für die Bearbeitung dieser Fragestellungen sind Berufsprofile, die mit ihren beruflichen Handlungskompetenzen in den sich entwickelnden Tätigkeitsfeldern Dienstleistungen sowohl auf der ausführenden Ebene als auch auf der Leitungsebene erbringen. Vor diesem Hintergrund bekommen die Ergebnisse der Studie für die Berufs- und Fachverbände der Hauswirtschaft einen hohen Wert. Die Ergebnisse der Studie sind eine wichtige Grundlage für Entwicklungsprozesse, die jetzt anzustoßen sind, damit die Berufe der Hauswirtschaft zukunftssicher werden. Die Verbände haben über die Strategieguppe mit der Auswertung der Studie den ersten Meilenstein bearbeitet. Die Ergebnisse der Auswertung sind in diesem Grundlagenpapier zusammengefasst dargestellt.¹

¹ Das Grundlagenpapier wurde in der Strategieguppe mit Mehrheitsbeschluss verabschiedet. Der Deutsche LandFrauenverband stimmte nicht zu.

Der nächste Schritt ist es, mit allen Akteuren, in deren Aufgaben- und Verantwortungsbereich es liegt, in den Dialog zu treten, um sich gemeinsam über konkrete Schritte zu verständigen, mit denen zukunftsorientiert die hauswirtschaftlichen Berufe weiter zu entwickeln sind. Dabei muss es das Ziel sein, dass die Berufsbildung in der Hauswirtschaft mit einer gemeinsam getragenen Strategie gesichert und weiterentwickelt werden kann.



Martina Feulner
für die dgh



Martina Schäfer
für die BAG-HW

Das Grundlagenpapier wurde erarbeitet von:

Margot Baur

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Zuständige Stelle für die Berufsbildung Rheinland-Pfalz

Sigried Boldajipour

Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft

Anita Groh-Allgaier und der AK Berufliche Bildung

Bundesverband Hauswirtschaftlicher Berufe - MdH

Volker Holl

Landesarbeitsgemeinschaft hauswirtschaftliche Bildung Rheinland-Pfalz

Susannes Hornauer

Berufsverband Hauswirtschaft/Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft

Gertraud Kieslich

Bayerischer Landesausschuss für Hauswirtschaft

Ursula Schukraft

Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden-Württemberg/Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft

Marlies Vogel-Schirg

Verband der Lehr- und Beratungskräfte für Ernährung und Hauswirtschaft im ländlichen Raum e.V.

Ina Zimmer

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Zuständige Stelle für die Berufsbildung Rheinland-Pfalz

Moderation der Strategiegruppe

Martina Feulner (Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft)

Martina Schäfer (Bundesarbeitsgemeinschaft für Hauswirtschaft)

Die wichtigsten Aussagen der Studie – mit den Kommentierungen der Strategiegruppe auf den Punkt gebracht

1. Veränderungsbedarfe für die Verordnung wurden nicht identifiziert.

Die Strategiegruppe zieht aus den Ergebnissen der Studie und den aktuellen Entwicklungen in den Dienstleistungsfeldern der Hauswirtschaft den Schluss, dass Lösungen für die Zukunftssicherung der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in nicht in einer Neuordnung der Ausbildungsverordnung liegen. Die Lösungen liegen in der Bearbeitung der Grundlagen des Berufes und der Durchführung der Ausbildung.

Handlungsbedarfe: Das Handlungskonzept (Stichworte: personen- und situationsorientiertes Handeln, Dienstleistungsprozesse) der Hauswirtschafter/in ist in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern konsequent umzusetzen. Für diese Aufgabe sind die Grundlagen kontextbezogen aufzuarbeiten. Um den sich verändernden Anforderungen in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern professionell begegnen zu können, sind Qualifizierungsbausteine zu entwickeln und umzusetzen. Diese Aufgabe ist im Rahmen von Projekten zu lösen.

2. Der/die Hauswirtschafter/in braucht ein klar definiertes berufliches Selbstverständnis.

Bislang ist berufliches Selbstverständnis für den Erstberuf in der Hauswirtschaft noch nicht klar und für Außenstehende nachvollziehbar definiert und veröffentlicht. Damit fehlt ein entscheidender Baustein für das eigene Selbstverständnis und für die Kommunikation nach außen.

Handlungsbedarf: Diese Lücke ist zu füllen. Das berufliche Selbstverständnis der Hauswirtschaft ist ausdifferenziert für die verschiedenen hauswirtschaftlichen Dienstleistungsfelder zu erarbeiten. Es ist unter den Berufs- und Fachverbänden der Hauswirtschaft abzustimmen. Für diese Aufgabe ist ein Projekt zu definieren.

3. Die Hauswirtschaft ist für ihr Image selbst verantwortlich.

Es ist der Berufsstand selbst, der das Ansehen eines Berufes mitgestaltet.

Handlungsbedarf: Die Bearbeitung des vermeintlich schlechten Images der Hauswirtschaft in der Öffentlichkeit ist nicht über einen neuen Namen zu lösen, sondern braucht die Auseinandersetzung der in der Hauswirtschaft Tätigen: Auszubildende, Fach- und Führungskräfte, Lehrkräfte müssen an ihrem Selbstbild arbeiten und auch an ihrem Umgang mit Fremdbildern. Eine konsequent positive Sprache über den eigenen Berufsstand und das eigene Selbstverständnis ist einzuüben.

Die hauswirtschaftlichen Verbände arbeiten an dieser Aufgabenstellung. Um über die Verbände hinaus erfolgreich zu sein, sind die Maßnahmen durch eine konzertierte Aktion zu stärken. Das Projekt der BAG-HW „Hauswirtschaft auf allen Kanälen“, mit dem in einem ersten Schritt mit neuen Ansätzen Videoclips entwickelt werden, um Jugendliche auf die Berufe der Hauswirtschaft aufmerksam zu machen, und die Grundlage für ein Internetportal zu hauswirtschaftlichen Berufen erarbeitet wird, ist weiterzuführen und zu erweitern. Die ersten Schritte sind mit der Finanzierung durch die Verbände

möglich. Die Einrichtung eines zentralen Internetportals, auf dem wichtige Informationen und Unterlagen zum Erstberuf der Hauswirtschaft und zu den Karrieremöglichkeiten für Jugendliche adressatengerecht präsentiert werden sowie eine breit angelegte Öffentlichkeitsmaßnahme übersteigen die finanziellen Möglichkeiten der Verbände. Hierzu sind Lösungen zu entwickeln.

4. Es braucht eine eindeutige Differenzierung zwischen der Facharbeiter- und der Fachpraktiker-Ausbildung in der Hauswirtschaft.

Die Hauswirtschaft hat wie kein anderes Berufsfeld seit vielen Jahrzehnten Erfahrungen in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesammelt und diese erfolgreich umgesetzt. In den Ausbildungsregelungen ist eine klare Abgrenzung zwischen den beiden Berufsausbildungen gegeben. In der Ausbildungs- und Berufspraxis wird diese teilweise verwischt.

Handlungsbedarf: Die bestehenden Ausbildungsordnungen sind mit den auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten abzugleichen, um auf dieser Grundlage die Trennschärfe zwischen den Berufen herzustellen. In dieser Betrachtung sind die Anforderungen, die in den verschiedenen hauswirtschaftlichen Feldern z.B. an Reinigungskräfte, Haushalshilfen, Küchenhilfen gestellt werden, eine wichtige Grundlage. Diese Fragestellung ist in einem definierten Projekt zu bearbeiten.

5. Ohne ein starkes Netzwerk der Akteure bleibt die hauswirtschaftliche Berufsbildung schwach.

Die Vielfalt der Aufgabenfelder ist für die Hauswirtschaft Stärke und Schwäche zugleich. Für den internen Austausch, die Entwicklung von konzertierten Aktionen und die Erarbeitung von berufspolitischen Strategien fehlt der Hauswirtschaft ein organisatorischer und struktureller Rahmen, in den alle Akteure eingebunden sind.

Handlungsbedarf: Für die differenzierte Akteurslandschaft ist eine tragfähige und wirksame Netzwerkstruktur zu entwickeln und umzusetzen, damit für die aktuellen gesellschaftlichen Aufgaben, in denen hauswirtschaftliche Dienstleistungen eine immer größere Rolle spielen, geeignete Bildungskonzepte zur Verfügung stehen. Um die drängenden Aufgaben in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung bearbeiten zu können, sind entsprechende Projekte zu definieren und gemeinsam zu beantragen.

Aktuell hat eine Arbeitsgruppe aus der Hauswirtschaft einen Entwicklungsvorschlag erarbeitet. Das Papier „Hauswirtschaft 4.0 – Visionen – Diskussion – Hauswirtschaft mit einer Stimme“ kann – soweit es noch nicht in den Verbänden vorliegt – über die Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft (dgh) angefordert werden (Email: dgh@dghev.de). Um der Weiterarbeit einen Rahmen zu geben und den jetzt wichtigen Diskurs voranzubringen, hat die dgh eine Arbeitsgruppe etabliert. Das Papier wird im Rahmen des Frankfurter Gesprächs am 27.11.2015 vorgestellt. Dort werden die Akteure im Feld der hauswirtschaftlichen Berufsbildung über die weitere Vorgehensweise beraten.

Die Begründung der Handlungsempfehlungen

1. Ziele des Grundlagenpapiers

Mit der vorliegenden Veröffentlichung legt die Strategiegruppe ein Grundlagenpapier zur Studie **Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen. Analyse des Berufsfeldes, Profil-schärfung und Neupositionierung der Professionalisierung des Zentrums für Sozialforschung e.V. in Halle** vor.

Die Ziele des Grundlagenpapiers sind:

- Die Themen sind bekannt, denen in der Weiterentwicklung der Berufsbildung eine zentrale Bedeutung zukommt.
- Die Fragestellungen sind identifiziert, die weiter- und tiefergehender zu bearbeiten sind, als dies in einer ersten Studie möglich war. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf zielführenden Forschungs- und Entwicklungsbedarfen, um die Berufe der Hauswirtschaft weiterzuentwickeln.
- Die Punkte der Studie sind benannt, deren Aussagen durch die Strategiegruppe kritisch zu bewertet wurden.

Das Grundlagenpapier ist für uns Basis für den Dialog mit den Berufs- und Fachverbänden der Hauswirtschaft, mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, den zuständigen Stellen und Ministerien der Hauswirtschaft auf Bundes- und Länderebene. Die Strategiegruppe sieht es als zwingend notwendig an, dass die Eckpunkte der Hauswirtschaftler/in und die Zukunftsstrategien für die Berufsbildung gemeinsamen entwickelt werden. In der Vielgestaltigkeit der Akteurslandschaft, die die hauswirtschaftliche Berufsbildung verantwortet, braucht es Diskussionsprozesse, damit gemeinsam getragene Ziel- und Eckpunkte formuliert werden können.

Für die Strategiegruppe ist das Grundlagenpapier rund um die Zukunftsentwicklung des/der Hauswirtschaftler/in die Basis um in den aktuellen Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen in den verschiedenen Feldern hauswirtschaftlicher Leistungen zu argumentieren.

2. Bedeutung der Studie

Die Studie liefert Kernaussagen für jetzt anstehende strategische Überlegungen:

- Mit den Bausteinen der Studie – Experteninterviews der Akteure in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung sowie Beschäftigten- und Betriebsbefragungen werden der Wert und die Funktionen hauswirtschaftlicher Dienstleistungen in ihren vielfältigen Differenzierungen sichtbar.
- Die nähere Betrachtung des Datenmaterials, das der Sekundäranalyse der Statistiken zugrunde liegt, macht deutlich, dass sich Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nur ungenügend für ein schlüssiges Bild erfassen lassen.
- Mit der Abbildung von Einsatzgebieten und der Gewichtung hauswirtschaftlicher Tätigkeitsfelder in den einzelnen Einsatzgebieten liegen Ergebnisse vor, die für die weiteren Überlegungen eine gute Grundlage sind.

- Der Hinweis auf die gesellschaftliche Bedeutung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen unterstreicht die Notwendigkeit, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen unverzichtbar ist.
- Deutlich herausgearbeitet wird der herausragende Beitrag, den die Hauswirtschaft leisten kann, zur Lösung gesellschaftliche Fragestellungen, wie z.B. die Sicherung der Betreuung und Versorgung in der Altenhilfe, die Entlastung von Familien mit ihrer veränderten Rollenaufteilung und insbesondere die Auswirkungen des demographischen Wandels.
- Sichtbar gemacht werden auch Perspektiven, wie Dienstleister/innen mit hauswirtschaftlichem Hintergrund das Berufsspektrum des Hotel- und Gaststättenbereiches ergänzen können
- Ein weiteres Ergebnis der Studie zeigt für die ländlichen Räume, dass die Entwicklungsarbeit der letzten Jahre, wie z. B. die Schaffung von Erwerbsmöglichkeiten im Kontext Hauswirtschaft zum Tragen kommen und positiv bewertet werden.

3. Die Grundlagen für die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in: Verordnung, Rahmenlehrplan, Umsetzung in der Ausbildungspraxis

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass die in der Verordnung und im Rahmenlehrplan formulierten Anforderungen an den/die Hauswirtschafter/in die Bedarfe in der Praxis zum jetzigen Zeitpunkt generell abdecken (S. 58).

Die Strategiegruppe sieht mit dieser Aussage die Ergebnisse einer Überprüfung der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplanes bestätigt, die 2011 aus der Befragungen der Mitgliedsverbände der BAG-HW und der Fachausschüsse der dgh abgeleitet wurden (Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft/Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft: Hauswirtschafter/in .Themen, Lösungen und Strategien zur Weiterentwicklung, unter Downloads, www.dghev.de).

Anmerkung:

Die Regularien für Neuordnungsverfahren in der Berufsbildung wurden auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes durch das Bundesinstitut für Berufsbildung festgelegt. Definierte Schritte kennzeichnen das Verfahren. Es gibt kein verkürztes Verfahren, wenn z.B. nur wenige Punkte in einer Verordnung überarbeitet werden sollen. (siehe: Bundesinstitut für Berufsbildung: Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Berlin 2015)

Für die Weiterentwicklung von Qualifizierungskonzepten in der Hauswirtschaft sind einige Punkte genauer zu betrachten. Die nähere Betrachtung der Tätigkeitsprofile, wie sie in der Studie herausgearbeitet wurden, lassen Ansatzpunkte deutlich werden. Für das herausgearbeitete Profil des „Allrounders“ in der Hauswirtschaft ist ein Fachkräftebedarf deutlich zu erkennen. Der/Die „Allrounderin“ hat als Fachkraft sehr oft eine singuläre Stellung. In der Praxis überwiegt der Anteil an un- und angelernten Mitarbeiter/innen.

Damit stellt sich die Frage, in wieweit es Qualifizierungskonzepte für angelernte Mitarbeiter/innen in braucht, in denen die Anschlussfähigkeit an die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in eröffnet wird. Darüber hinaus werden in der Studie zwei weitere Gesichtspunkte deutlich. Das ist zum einen die fehlende Abgrenzung zwischen angelernten Kräften und Fachkräften und die fehlende Trennschärfe zwischen Hauswirtschafter/innen und Fachpraktiker/innen

Die Strategiegruppe sieht hier offene Punkte, die zu bearbeiten sind. In der Auseinandersetzung mit diesen offenen Fragen wurde deutlich, dass sie nicht ordnungsrelevant sind und damit unabhängig von einem Ordnungsverfahren zu klären sind.

Weitere wichtige Themen:

- Die Studie stellt fest, dass während der Ausbildung keine starke Spezialisierung stattfinden kann und auch nicht stattfinden sollte, da nach der Ausbildung verschiedene Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt offen stehen müssen. Gleichzeitig wird die Wichtigkeit von vertiefenden Kompetenzen hervorgehoben.

Wird in Richtung Spezialisierung für die Berufsbildung gedacht, ist immer auch die Anzahl der Auszubildenden in den Blick zu nehmen. Die bestehende Verordnung hat für die vertiefende Kompetenzvermittlung die Fachaufgabe im Einsatzgebiet verankert, über die dienstleistungsfeldbezogene Kompetenzen vermittelt werden sollen. Nicht überprüft wurde im Rahmen der Studie, inwieweit die Fachaufgaben in Einsatzgebiet, wie sie unter Punkt 6 des Ausbildungsberufsbildes formuliert sind, in der betrieblichen Ausbildung genutzt werden, um entsprechend der Zielgruppen und des Dienstleistungsspektrums des Ausbildungsbetriebes vertiefende Fachkompetenzen zu vermitteln. Der Austausch mit Ausbildungsbetrieben und Schulen zeigt immer wieder, dass hier der aktuelle Rahmen für die Ausbildung noch zu wenig genutzt wird.

In der bestehenden Ausbildungsordnung sind die Einsatzgebiete, für die der Beruf ausbildet, nicht explizit genannt. Im Neuordnungsverfahren für die aktuelle Ausbildungsordnung wurden die gewählten Begrifflichkeiten bewusst so angelegt, dass die Verordnung nicht einschränkt, sondern für Entwicklungen in den hauswirtschaftlichen Dienstleistungsmärkten offen ist. Dennoch ist es für Auszubildende, Ausbilder/innen und Lehrer/innen, Arbeitgeber/innen wichtig, für die konkreten Ausprägungen der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in den einzelnen Dienstleistungsfeldern Bilder zu haben.

Für die Ausbildungspraxis und auch für die Öffentlichkeitsarbeit fehlen aktuell dienstleistungsfeldbezogene Materialien, die Kompetenzvermittlungsprozesse unterstützen. Auch die derzeit vorliegenden Erläuterungen zur Ausbildung geben der Praxis unzureichende Hilfestellung. Hier besteht großer Handlungsbedarf.

- Die Arbeitsmarktprognosen zeigen, dass der Bedarf an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen steigt. Diese Entwicklungen können mit vielen Quellen belegt werden. Um aber für die hauswirtschaftliche Berufsbildung zukunftsorientierte Entscheidungen treffen zu können, ist eine Auseinandersetzung mit den Anforderungen und Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Dienstleistungsfeldern unverzichtbar. Am Beispiel der Altenhilfe werden im Folgenden Eckpunkte benannt, wie sie für alle Dienstleistungsfelder der Hauswirtschaft zu erfassen sind.

Für Arbeitsfelder in der Altenhilfe – ambulante und stationäre - und hier insbesondere in der Dienstleistungserbringung für Menschen mit einer Demenz wird für die Zukunft eine höhere Relevanz hauswirtschaftlicher Beschäftigung prognostiziert (S. 58). Die Studie hat das Tätigkeitsprofil Betreuung und Fürsorge identifiziert, das z.B. in der Altenhilfe als Alltagsbegleitung

bezeichnet wird. Hier besteht Klärungsbedarf bezüglich des Anforderungs- und Qualifikationsprofils, um die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen.

Die häufig getroffene Annahme, dass hier Hauswirtschaftler/innen als Alltagsbegleiter/innen bzw. Präsenzkkräfte mit adäquater Bezahlung erwerbstätig werden können, lässt sich aus den Entwicklungen in der Praxis nicht ableiten. Sehr deutlich zeigt die Auswertung verschiedener Tätigkeitsprofile (Materialband S. 93 ff.), dass der Anteil der un- und angelernten Mitarbeiter/innen z.B. im Tätigkeitsprofil Betreuung und Fürsorge sehr hoch ist (Materialband, S. 95/96).

Im Tätigkeitsprofil Allrounder mit Betreuung und Fürsorge stellt sich ein anderes Bild dar, Facharbeiter/innen und Un- und Angelernte sind zu gleichen Teilen beschäftigt.

Im Weiteren wird die Auseinandersetzung mit der Frage wichtig, mit welchen Personalstrukturen in der ambulanten und stationären Altenhilfe aktuell gearbeitet wird, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen definiert sind und ganz wichtig: welche Zukunftsperspektiven sich in den Pflegeversicherungsreformen abzeichnen. Obwohl in den aktuellen Pflegeversicherungsreformen Leistungserweiterungen für die hauswirtschaftlichen Dienstleistungsbereiche vorgenommen werden – Stichwort niederschwellige Betreuungs- und Entlastungsleistungen in der ambulanten Pflege - und im Rahmen von neuen Konzepten wie z.B. den Haus- und Wohngemeinschaften mit der Alltagsbegleitung von Bewohner/innen hauswirtschaftliche Dienstleistungen an Bedeutung gewinnen, so werden in den ausführenden Tätigkeiten angelernte Kräfte eingesetzt. In der Praxis zeichnet sich ein Trend ab, dass Hauswirtschaftler/innen z.B. als Teamleiter/innen gefragt sind.

Damit ist zu überprüfen, ob es sinnvoll ist, Kompetenzen für das Tätigkeitsprofil Betreuung und Fürsorge in der Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftler/in zu vermitteln.

Im Nachgang zu den Pflegeversicherungsreformen in 2015 werden durch Verordnungen der Länder und Richtlinien der Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV) Qualifikationsanforderungen formuliert. In diesen Verordnungen müsste die Hauswirtschaftler/in als Fachkraft verankert werden.

Für die hauswirtschaftliche Berufsbildung ist zu überprüfen, in wieweit das Qualifizierungskonzept für haushaltsbezogene Dienstleistungen, wie es aktuell im Rahmen des Kompetenzzentrums zur „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) an der Justus-Liebig- Universität in Gießen (Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe und der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft) entwickelt wird, auch auf andere Tätigkeitsprofile übertragen werden kann.

- Die Unternehmerbefragung im Rahmen der Studie brachte das Ergebnis, dass die Ausbildungsinhalte die Vielfalt der zurzeit eingesetzten und auch in der Zukunft von der Wirtschaft geplanten Tätigkeiten für Hauswirtschaftler/innen gut abdecken (S. 58).

Ein wichtiges Erkenntnis der Studie ist es aber auch, dass das Profil der Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftler/in weitgehend unbekannt ist. Von der Hauswirtschaft werden in vielen Betrieben nur einzelne, ausgewählte Leistungsbereiche gesehen. Sie wird als Dienstleister/in auf Teilbereiche reduziert. Der Ansatz der professionellen und verantwortungsvollen Wirtschaftsführung wird von vielen Unternehmen nicht gesehen und nicht genutzt(S. 58f.)

Auch hier zeigt sich eine Aufgabe, der sich die Hauswirtschaft stellen muss, für die sie aber auch Verbündete und Unterstützer braucht. Allein mit den Möglichkeiten und Potentialen der Berufs- und Fachverbände ist diese Aufgabe der Anforderungs- und Qualifikationsklärungen nicht zu stemmen. Hier braucht es finanzielle Mittel, um dem Forschungs- und Entwicklungsbedarf gerecht zu werden. Im Rahmen der ehrenamtlichen Strukturen der Verbände sind diese Aufgaben nicht zu lösen.

Fazit:

Die Strategieguppe zieht aus den Ergebnissen der Studie und den aktuellen Entwicklungen in den Dienstleistungsfeldern der Hauswirtschaft den Schluss: Die Lösung für eine Zukunftsorientierung der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in liegt nicht in der Neuordnung der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in. Vorrangig steht an, die bestehenden Lücken im Berufsfeld zu bearbeiten.

Die Strategieguppe schlägt folgende Arbeitspunkte vor:

1. Entwicklung von Maßnahmen zur differenzierten Umsetzung der bestehenden Ausbildungsordnung und des bestehenden Rahmenlehrplans in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern der Hauswirtschaft.

Damit die Differenzierung der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern für alle Akteure in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung transparent ist, sind entsprechende Materialien zu erstellen, die sowohl für die Öffentlichkeitsarbeit als auch für die Ausbildung zu nutzen sind.

2. Um den Spezialisierungsbedarfen gerecht zu werden, ist die Umsetzung der Ausbildungsordnung mit den Fachaufgaben im Einsatzgebiet in der Ausbildungspraxis zu unterstützen. Darüber hinaus ist es begrüßenswert, wenn regional Zusatzqualifikationen entwickelt werden. Bei der Entwicklung von Zusatzqualifikationen ist es unverzichtbar, diese in Kooperation mit den Arbeitgebern in den einzelnen Dienstleistungsfeldern zu entwickeln, damit eine möglichst hohe Passgenauigkeit entsteht. In der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen ist die horizontale und vertikale Durchlässigkeit hin zu Aufstiegsqualifikationen und zu Qualifikationen in benachbarten Berufsfeldern zu berücksichtigen.
3. Die Frage ist zu klären, ob die vorliegende Ausbildungsordnung bzw. der Rahmenlehrplan den Zielgruppen Rechnung tragen, für die in der Zukunft ein Zuwachs für hauswirtschaftliche Dienstleistungen prognostiziert wird.

An diesem Punkt liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Betrachtung der aktuellen und zu erwartenden Aufgaben- und Verantwortungsbereiche von Hauswirtschafter/innen. Wichtig sind hierbei die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, die unterhalb der Facharbeiterebene liegen bzw. heute von angelernten Kräften abgedeckt werden. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Anteil der ungelerten und angelernten Kräfte in allen hauswirtschaftlichen Dienstleistungsbereichen sehr hoch ist. Ein weiterer wichtiger Betrachtungspunkt muss bei den Aufgaben- und Verantwortungsbereichen auf der notwendigen und wichtigen Leitungsebene liegen. Diese Frage muss als Projekt finanziert bearbeitet werden.

4. Für un- und angelernte Arbeitskräfte in der Hauswirtschaft sind Qualifizierungskonzepte zu entwickeln, in die die Anschlussfähigkeit zur Berufsausbildung Hauswirtschafter/in integriert ist.

Die Studie ergänzende Anmerkungen:

Aus der Arbeit der Strategiegruppe, die sich von 2011 bis 2015 mit verschiedenen Fragestellungen mit der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in auseinandergesetzt hat, können außerdem folgende Aspekte benannt werden:

- In der Ausbildung – in Betrieben und in Schulen gleichermaßen – muss das dem Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/in hinterlegte Profil der professionellen und verantwortlichen Wirtschaftsführung die Basis sein. Dieser Ansatz ist für die verschiedenen Dienstleistungs- und Unternehmensfelder zu differenzieren. Hierzu liegen bislang kaum Veröffentlichungen vor.
- Die aktuelle Ausbildungsordnung bietet mit der Fachaufgabe im Einsatzgebiet im dritten Ausbildungsjahr eine Qualifizierungsmöglichkeit, die zu nutzen ist.
- Der Vorschlag in den Handlungsempfehlungen der Studie ist näher zu betrachten, inwiefern Weiterbildungsangebote und Zusatzqualifikationen wichtige Angebote sind, um den speziellen Anforderungen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen Rechnung zu tragen (S. 58).

Eine Zusammenstellung und Überprüfung der schon vorhandenen Fort- und Weiterbildungsangebote, wie z.B. Heimkoch/-köchin, Diätetisch geschulte Fachkraft, Qualifizierungsangebote in den Bereichen Urlaub auf dem Bauernhof, Direktvermarktung, Rehabilitation, Ernährung älterer Menschen ist wichtig, ebenso der Abgleich mit den aktuellen und zukünftigen Anforderungen in den verschiedenen Unternehmensbereichen.

- Ein weiterer wichtiger Auswertungsschritt sind die Erfahrungen in Bayern mit dem Qualifizierungskonzept Hauswirtschafter/in, wie es an den Berufsfachschulen praktiziert wird.
- In der Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1999 wurde ein Ausbildungsberufsbild entwickelt, das der Vielfalt der Unternehmensbereiche, in denen hauswirtschaftliche Dienstleistungen erbracht werden, Rechnung trägt.

An dieser Stelle ist kurz in Erinnerung zu rufen, dass vor 1999 der Fokus der hauswirtschaftlichen Berufsbildung allein auf Privathaushalten lag und 1999 zwei Verordnungen zusammengeführt wurden, die davor getrennt für die städtische und ländliche Hauswirtschaft angelegt waren. Mit der Schaffung dieses Rahmens, in dem sich alle Unternehmensbereiche wiederfinden, hat der/die Hauswirtschafter/in eine sehr gute Basis für die Zukunft.

- Neueren Entwicklungen wie z.B. die der Quartiersarbeit, Haus- und Wohngemeinschaften im sozialen Bereich und haushaltsbezogenen Dienstleistungsunternehmen wird die vorliegende Ausbildungsordnung laut Studie gerecht.
- Für die Umsetzung der Ausbildungsordnung in Betrieb und Schule ist es wichtig, dass in der Fachliteratur, insbesondere in den Lehrbüchern, allen Dienstleistungsfeldern Rechnung getragen wird. Hierzu sind Lösungsansätze zu entwickeln, wie gleichartige Dienstleistungsfelder zusammengefasst abzubilden sind. Dies kann im Austausch der Berufs- und Fachverbände mit den zu-

ständigen Stellen und Unternehmensvertretern erarbeitet werden. Hierzu liegen erste Eckpunkte vor.

- Im Auftreten von angehenden und beruflich aktiven Fachkräften ist zu beobachten, dass die Grundprinzipien der hauswirtschaftlichen Dienstleistungserstellung, die gezielt auf unterschiedliche Personen und Situationen eingeht und nach dem Prinzip der vollständigen Handlung geplant, durchgeführt und reflektiert wird, nicht gelebt werden.
- Auffallend ist, dass die Handlungskonzepte der Hauswirtschaft, die hauswirtschaftliche Versorgung und hauswirtschaftliche Betreuung im Rahmen der Ausbildung nicht differenziert vermittelt werden.

So ergab eine Analyse der Fachbücher, wie sie in der Ausbildung verwendet werden, dass z.B. hauswirtschaftliche Betreuung in den Schulbüchern nicht mit ihrem Profil dargestellt wird, sondern als pflegerische bzw. pädagogische Betreuung erscheint (Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft, Den Alltag leben!, 2012, Anhang V).

- Das Handlungskonzept hauswirtschaftliche Betreuung wurde bislang nur für soziale Einrichtungen und Unternehmen fachlich aufgearbeitet. In der Ausdifferenzierung für andere Unternehmensbereiche ist die Frage zu stellen, inwieweit der Ansatz der Befähigung von Menschen, die Aufgaben des Alltags so eigenständig wie möglich zu erledigen, wie er bei der hauswirtschaftlichen Betreuung hinterlegt ist, in allen Unternehmensfeldern relevant ist. Dieser Punkt ist im Hinblick auf die Stellung und Bedeutung der hauswirtschaftlichen Betreuung im Rahmen der Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in zu überprüfen.
- Ausbildungsinhalte müssen im Rahmen der schulischen Ausbildung mit offenen Methoden vermittelt werden, die den Raum für Ausdifferenzierungen in den einzelnen Unternehmensbereich eröffnen. Die vollständige Handlung als Grundlage für die Gestaltung von Dienstleistungsprozessen muss in der Schule und im Ausbildungsbetrieb vermittelt werden.
- Sehr kritisch sind die vorliegenden offiziellen Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildung zu sehen. Die aus dem Jahr 2000 stammende Veröffentlichung wurde unmittelbar nach Abschluss des letzten Neuordnungsverfahrens von den Sozialpartnern erarbeitet (Bundesinstitut für Berufsbildung, Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin. Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung, Nürnberg 2000). Die Überarbeitung der Erläuterungen ist eine wichtige und zentrale Aufgabe, um die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in ihrer für die Ausbildung wichtigen Differenzierung in den verschiedenen Unternehmensbereichen abzubilden und für die Ausbildung wichtige Erläuterungen zu geben. Für eine Überarbeitung der Erläuterungen in Bezug auf aktuelle Anforderungen stehen die Gremien der Berufsbildung in den hauswirtschaftlichen Verbänden zur Verfügung.

15

4. Das berufliche Selbstverständnis des/der Hauswirtschafter/in

In der Studie wurde die Frage gestellt: „ Was macht die Hauswirtschaft besonders?“ Die Antworten zur Bedeutung der Hauswirtschaft bei Unternehmen und die Antworten der in der Hauswirtschaft Tätigen zur Fachlichkeit und die Alleinstellungsmerkmale sind sehr karg (S. 68).

Eine Profession, die kein klares Profil hat, tut sich schwer, in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden. Dies insbesondere dann, wenn die Vertreter/innen der Branche sich selbst schon schwer tun.

Unter Federführung der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft haben Professorinnen aus der Oecotrophologie gemeinsam mit den Berufs- und Fachverbänden an Fragen des hauswirtschaftlichen Profils gearbeitet. Für die Hauswirtschaft in sozialen Einrichtungen liegen hierzu Veröffentlichungen vor (s. die Veröffentlichungen „Die Potentiale der Hauswirtschaft nutzen“ und „Alltag leben! Hauswirtschaftliche Betreuung“ www.dghev.de unter Downloads). Diese hier beschriebenen Profile sind mit den Profilen in anderen Dienstleistungsbereichen abzugleichen.

Bislang fehlt eine Ausdifferenzierung für die verschiedenen hauswirtschaftlichen Dienstleistungsfelder und ein unter den Akteuren in der Hauswirtschaft abgestimmtes allgemeines berufliches Selbstverständnis, das in der Ausbildung hinterlegt ist und in der Öffentlichkeitsarbeit wirksam wird.

Vorschlag für ein hauswirtschaftliches Selbstverständnis

1. Tätigkeitsprofil:

Hauswirtschaftler/innen sichern die tägliche Versorgung und Betreuung von einzelnen Personen oder auch Personengruppen. Sie machen Angebote zur Befriedigung der Grundbedürfnisse des Menschen. Sie tragen dazu bei, dass eine Alltagskultur entsteht, die sich an Bedürfnissen und Bedarfen der Nutzer/innen ihrer Leistungen orientiert.

Hauswirtschaftler/innen sind durch ihre Berufsausbildung qualifiziert, die Versorgung und Betreuung im Alltag von Menschen selbstständig personen- und situationsorientiert zu gestalten bzw. zu begleiten. Sie vermitteln und fördern Alltagskompetenzen. Sie unterstützen eine aktive und selbstbestimmte Teilhabe in der Gesellschaft.

Im beruflichen Handeln wird die Leistungserbringung als Dienstleistungsprozess gesehen, die nach dem Modell der vollständigen Handlung bearbeitet wird.

Hauswirtschaftler/innen

- *machen sich ein Bild von den zu betreuenden und versorgenden Personen sowie dem Anlass, in dem die Leistung zu erbringen ist,*
- *erfassen den erforderlichen Versorgungs- und Betreuungsbedarf,*
- *planen Dienstleistungen selbstständig personen- und situationsorientiert unter Beachtung fachlicher Standards. Dabei beziehen sie in Abstimmung mit den betrieblichen Gegebenheiten die Nutzer/innen ihrer Leistungen mit ein. Sie legen Wert auf Nachhaltigkeit, Sicherung der Hygiene, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und sehen die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge, in die die Dienstleistungen eingebunden sind,*
- *führen die Dienstleistungen aus und reflektieren den Prozess und das Ergebnis.*

Hauswirtschaftliche Kompetenz umfasst sowohl die hauswirtschaftliche Versorgung verschiedener Personengruppen in den Bereichen Reinigungs- Textil- und Verpflegungs-Management und die hauswirtschaftliche Betreuung von Personengruppen bzw. Personen mit besonderen Bedürfnissen und Bedarfen.

2. Einsatzgebiete:

Hauswirtschaftliche Fachkräfte sind in Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung und Gästebeherbergung, in sozialen Einrichtungen und Diensten, in Privat- und Unternehmerhaushalten, in Unternehmen landwirtschaftlicher Haushalte und haushaltsbezogenen Dienstleistungsunternehmen tätig.

Fazit:

- Die Hauswirtschaft braucht ein Selbstverständnis, das von möglichst vielen Akteuren in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung gemeinsam getragen wird. Dies beinhaltet definierte Alleinstellungsmerkmalen, wie z.B. die:
 - Planung und Steuerung von Dienstleistungsprozessen zur Sicherung der Versorgung und Betreuung im Alltag
 - Personen- und situationsorientierte Dienstleistungsgestaltung
 - ...
- Des Weiteren ist wichtig:
 - Ein Profil muss nicht nur formuliert, sondern auch veröffentlicht sein.
 - Die Handlungskonzepte der Hauswirtschaft müssen für die verschiedenen Dienstleistungsfelder definiert sein: die hauswirtschaftliche Versorgung und die hauswirtschaftliche Betreuung
 - Abgeleitet aus der Systematik des Deutschen Qualifikationsrahmens sind für alle in der Hauswirtschaft Tätigen Anforderungsprofile zu entwickeln und Qualifizierungskonzepte zu erarbeiten.
 - Das System der hauswirtschaftlichen Berufe muss konsistent auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes abgestimmt sein. Hierzu braucht es:
 - Formulierte Anforderungen und daraus abgeleitet Kompetenzen für alle Ebenen: für angelernte Tätigkeiten (hier braucht es ein Bildungskonzept), für die Facharbeiterebene und für die Führungsebene für die wichtigsten Unternehmensbereiche, in denen hauswirtschaftliche Dienstleistungen erbracht werden.
 - Lösungen für die Schnittfelder zu benachbarten Berufen in Feldern, wie z.B. Pflege, Erziehung, Hotel- und Gaststättenbereich.

5. Das Image der Hauswirtschaft, der Name und der Berufsstand

Die Studie zeigt auf, dass unter den Befragten der in der Hauswirtschaft Tätigen in verschiedener Hinsicht eine positive Selbstwahrnehmung besteht. Fast alle sind sich einig, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft gebraucht wird. Die gefragten Hauswirtschaftler/innen betonen, dass sie Fachkompetenzen besitzen, die so kein anderer Beruf zu bieten hat (S. 68). Aber die Befragten leiden gleichzeitig am vermeintlich schlechten Image ihres Berufes.

Als Gründe für das eigene, positive Selbstbild werden vor allem benannt: Die Tätigkeiten sind abwechslungsreich, verantwortungsvoll und von Nutzen für die Gesellschaft. Auch die hohe Flexibilität, selbstständiges Arbeiten und die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden positiv bewertet.

Es sind nicht die konkreten handwerklichen Produkte der Hauswirtschaft oder die Wirkungen, die mit hauswirtschaftlichen Dienstleistungen erzielt werden, oder der Kontakt und Austausch mit den zu versorgenden und betreuenden Personen, die positiv hervorgehoben werden. Es entsteht das Bild, dass die Hauswirtschaft nicht viele Worte um ihre Arbeit macht. Sie erledigt die Aufgaben pflichtbewusst. Nicht spürbar sind Lust und Freude am hauswirtschaftlichen Tun, an der Leistung oder an der Zufriedenheit der Kunden. Im Vordergrund scheint die Verantwortung zu stehen, dass es sich um Aufgaben handelt, die unverzichtbar und notwendig sind. Ein bemerkenswertes Ergebnis, dem nachzugehen ist, wenn die Frage des Images bearbeitet wird.

Die Berufszufriedenheit hängt mit der beruflichen Stellung, dem Einkommen und der ausgeübten Tätigkeit zusammen: Angelernte Kräfte sind eher unzufrieden mit ihrer Arbeit. Je höher die berufliche Qualifikation, die schulische Vorbildung und die Verantwortung im Berufsfeld, desto höher ist die Berufszufriedenheit. Die geringsten Zukunftschancen sehen die 30 – 40 jährigen Beschäftigten, die beruflich einiges erreicht haben, eine Gruppe, vor der noch eine lange Zeit der Berufstätigkeit liegt.

Dem gegenüber stehen Feststellungen zur Außenwahrnehmung: der Beruf wird von der Wirtschaft wenig beachtet, ist mit seinem Profil und den Ausbildungsinhalten in Betrieben, die nicht ausbilden, kaum bekannt. Immer wieder genannt, weil von den Berufstätigen und den befragten Experten/innen an vielen Stellen wahrgenommen, wird die fehlende gesellschaftliche Anerkennung der hauswirtschaftlichen Berufe.

Damit wird eines der großen Probleme der Erwerbstätigkeit in der Hauswirtschaft deutlich: Für die Erwerbstätigen ist das negative Image in der Öffentlichkeit, die geringe Bezahlung und die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der Leistung eine große Last, der sie sich nicht alleine entgegenstellen können.

Sehr klar arbeitet die Studie heraus, dass eine neue Berufsbezeichnung die Probleme des fehlenden Ansehens nicht lösen kann (S. 69)

Fazit:

Das Selbstbild der Fachkräfte ist zu stärken, um es dann in einem nächsten Schritt im öffentlichen Bewusstsein präsent werden zu lassen. Hierzu sind die bestehenden Image- und Marketingkampagnen der Berufs- und Fachverbände sowie der Länder zu sehen, wie sie über die Zuständigen Stellen für die Berufsbildung in der Hauswirtschaft unterstützt und befördert werden.

Es bleibt festzustellen:

- Die Hauswirtschaft ist für ihr Image selbst verantwortlich.
- Damit ist zu prüfen, durch wen und wie das heute vorherrschende Bild einer Hauswirtschaft, die wenig wert ist, immer noch bzw. immer wieder genährt wird.
- Gemeinsam sind die guten und wichtigen Ansätze, wie sie aktuell in den Verbänden gelebt werden, anzuschauen, um das Image und die Außenwirkung positiv zu besetzen. Hier ist es lohnend z.B. die Profilbildungsprozesse und die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Verbände

de auszuwerten, um diese Erkenntnisse in einer gemeinsam getragenen, positiven Imagekampagne wirksam werden zu lassen.

- Unverzichtbar und wichtig ist es, für die Facharbeiterebene und die Führungsebene in der Hauswirtschaft die Alleinstellungsmerkmale herauszuarbeiten. Die Abgrenzung zu Tätigkeiten von un- oder angelernten Arbeitskräften oder auch zu Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, wie sie Fachpraktiker/innen übertragen werden, sind klar und deutlich herauszustellen. Diese Aufgabe ist unabhängig von den bestehenden Berufen zu bearbeiten.
- In einem zweiten Schritt muss der Abgleich mit den bestehenden Berufen erfolgen. Den Unterschieden zwischen den einzelnen Berufen, hinsichtlich ihrer Qualifikationsniveaus und inhaltlichen Differenzierungen ist dabei Rechnung zu tragen. In der Konsequenz kann diese Bewertung dazu führen, dass in einzelnen Bildungsgängen nachgebessert werden muss, andere überflüssig werden und damit gestrichen werden können.
- Ist diese Arbeit getan, wird sie Klarheit bringen. Ist der oben skizzierte Weg gegangen, wird es für die Frage der Berufsbezeichnung für den Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/in eine klare Antwort geben.
- Die hier zu leistenden Aufgaben können nicht aus den ehrenamtlichen Strukturen der Berufs- und Fachverbände heraus bewältigt werden.

6. Berufsbildung nach § 66 BBiG: Die Fachpraktikerausbildung in der Hauswirtschaft

Die Studie stellt fest: „Die Fachpraktikerausbildung nach § 66 ist zurzeit keine berufliche Einstiegschance für Jugendliche mit Benachteiligungen und sie schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft (S.61)“. Aktuell übersteigt die Zahl der Absolventen/innen, die nach § 66 BBiG ihre Ausbildung absolvieren, die Anzahl der Absolventen/innen, die die reguläre Ausbildung durchlaufen. 2012 hatten die Fachpraktiker/innen 57% der Ausbildungsverhältnisse (S. 31).

Auf der einen Seite kann die Hauswirtschaft voller Stolz auf eine jahrzehntelange Erfahrung in der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen zurückblicken. Sie ist ein Berufs- und Ausbildungsfeld, für das früher Integration und jetzt Inklusion selbstverständlich ist. Neben dem großen Erfahrungsschatz in der Ausbildung werden seit einigen Jahren eine Vielfalt von Arbeitsplätzen und Unternehmen für Menschen mit Vermittlungshemmnissen auf dem Arbeitsmarkt entwickelt und können sich teilweise gut etablieren. Unternehmen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen erbringen, haben eine hohe Bedeutung für die Schaffung und Etablierung von inklusiven Arbeitsmöglichkeiten. In der Konsequenz ergibt sich in Berufsschulen und Berufsbildungswerken ein nicht unbedeutendes Beschäftigungsfeld für Fachkräfte mit Auszubildereignung (S. 32)

Auf der anderen Seite besteht die Situation, dass die Zahl der Absolventen/innen einer Ausbildung nach § 66 BBiG die Zahl der Absolventen/innen von regulären Ausbildungen übersteigt. Diese Konstellation prägt das Berufsfeld. Es entsteht der Eindruck, dass die Fachpraktiker/innen neben den Hauswirtschaftlern/innen stehen. Damit entsteht ein Image, das sowohl die Hauswirtschafter/innen als auch die Fachpraktiker/innen schwächt.

Problematisch ist es, dass bei der Ausbildung nach § 66 BBiG die Hauswirtschaft nicht nur als berufliche Qualifizierung gesehen wird, sondern auch als Möglichkeit, persönliche Alltagskompetenzen zu erwerben. Damit erfolgt eine überdurchschnittliche Vermittlung von jungen Menschen in diese Berufsausbildung, ohne dass das Ziel, in der Hauswirtschaft zu arbeiten im Vordergrund steht. Dies macht die hohe Abbruchquote und die überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenzahlen deutlich (Materialband, S. 37 und 40). Hier werden Menschen in einen Berufszweig vermittelt, in dem sie nicht sein wollen.

Die Qualifikation zum/zur Fachpraktiker/in nach § 66 BBiG wurde geschaffen, damit Menschen mit einer Behinderung einen anerkannten Berufsabschluss machen können. Die Abbildung der hauswirtschaftlichen Berufe in der Systematik des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zeigte deutlich, dass die Qualifikation zum/zur Fachpraktiker/in auf Niveaustufe 3 angelegt ist, eine Stufe unterhalb des/der Hauswirtschafter/in. Auf dieser Niveaustufe finden sich in der Hauswirtschaft kaum Arbeitsplätze. Fachpraktiker/innen finden Arbeitsplätze z.B. in Großküchen, Reinigungsdiensten, Wäschereien, dort allerdings in der Regel nicht als Fachkräfte sondern auf der Ebene der angelernten Kräfte. Diese sind eher auf der Niveaustufe 1 oder 2 der DQR-Systematik angelegt. Auf diesen Missstand hat die dgh schon in ihrer Veröffentlichung „Die Berufe der Hauswirtschaft im Deutschen Qualifikationsrahmen“ (www.dghev.de) hingewiesen.

Aus den Betrieben wird sehr häufig zurückgemeldet, dass Fachpraktiker/innen aufgrund ihrer breit angelegten Ausbildung nicht die Kenntnisse und Fertigkeiten mitbringen, wie sie in den Dienstleistungsprozessen der oben genannten Bereiche gefragt sind. Damit stehen Betriebe vor der Aufgabe, trotz Ausbildung in eine intensive Einarbeitung zu investieren.

In den letzten Jahren werden verstärkt Teilqualifikationen im Rahmen von modularisierten Bildungsangeboten entwickelt, die den Bedarfen in den Unternehmen gerechter werden. Verstärkt werden auch Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen entwickelt, um direkt und unmittelbar für Tätigkeiten in der Praxis zu qualifizieren.

Fazit:

Fachpraktiker/innen können nicht auf Stellen eingesetzt werden, an denen die Kompetenzen von Hauswirtschafter/inne gefragt sind. Die Unterschiede in den Profilen der beiden Berufe sind den Unternehmen nicht klar. Das schwächt sowohl das Ansehen der Fachpraktiker/innen als auch das Ansehen der Hauswirtschafter/innen.

- Momentan fehlt eine klare und deutliche Abgrenzung zwischen den beiden Ausbildungsgängen.
- Im Hinblick auf die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten sind die Alleinstellungsmerkmale von Fachpraktiker/innen zu formulieren bzw. die Unterschiede zum/zur Hauswirtschafter/in sind zu beschreiben.
- In den einzelnen Unternehmensbereichen sind Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren und die an diese gestellten Anforderungen sind zu beschreiben und mit den Kompetenzprofilen der Fachpraktiker/innen abzugleichen.
- Eine weitere wichtige Aufgabe ist es, für Aufgabenbereiche in Unternehmen passgenaue Qualifizierungen für Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen zu entwickeln. Hierbei ist es geboten, sich an einem gemeinsam in der Domäne Hauswirtschaft abgestimm-

ten Dienstleistungsverständnis auszurichten und die horizontale und vertikale Durchlässigkeit zu anderen und höherwertigen Qualifikationen zu ermöglichen.

7. Das Netzwerk der Akteure in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung

Die Akteurslandschaft im Bereich der hauswirtschaftlichen Berufsbildung ist sehr vielfältig und unzureichend vernetzt (S. 70). Diese Konstellation erschwert das Agieren der Hauswirtschaft auf der politischen Ebene.

Die Komplexität der Situation und die damit verbundenen Schwierigkeiten wurden den Berufs- und Fachverbänden mit dem Akteurs-Mapping der Forschungsgruppe drastisch vor Augen geführt. Es braucht neue Netzwerkstrukturen, die über den Zusammenschluss der Berufs- und Fachverbände in der BAG-HW hinausgehen.

Fazit

Es sind neue Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Netzwerkarbeit gepflegt werden kann. In der jüngsten Vergangenheit hat die dgh fachliche Fragestellungen initiiert und wurde durch die Kompetenzpartnerschaft des Zentrums für Sozialforschung in Halle mit dem IFOK in Berlin im Rahmen der Verbleibstudie fördernd unterstützt. Für eine Netzwerkarbeit auf Bundesebene sind die Voraussetzungen zu schaffen, damit durch die unterschiedlichen Zugänge zur hauswirtschaftlichen Berufsbildung genauso wie durch die verschiedenen Blickwinkel der verschiedenen Organisationen Weiterentwicklung nicht verhindert, sondern befördert wird.

21

In eine ziel- und lösungsorientierte Netzwerkarbeit sind folgende Organisationen einzubeziehen:

- Berufs- und Fachverbände der Hauswirtschaft
- Landesarbeitsgemeinschaften
- Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.
- Zuständigen Stellen und Ministerien auf Bundes- und Länderebene
- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in den verschiedenen Dienstleistungsfeldern der Hauswirtschaft.

Für die Finanzierung des Netzwerkes ist eine Lösung zu entwickeln. Aktuell hat eine Arbeitsgruppe einen Entwicklungsvorschlag „Hauswirtschaft 4.0“ erarbeitet, der im Rahmen der Frankfurter Gespräche am 27.11.2015 den Akteuren in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung vorgestellt wird. Zur Bearbeitung eines schlüssigen Konzeptes wurde im Rahmen der Mitgliederversammlung der dgh eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um die Kommunikation und Diskussion von „Hauswirtschaft 4.0“ zu unterstützen. Die weiteren Schritte werden dann in Frankfurt mit den Verbänden abgestimmt.

8. Berufsberatung durch die Arbeitsagenturen

Trotz sinkender Ausbildungszahlen erwarten die Betriebe einen steigenden Bedarf an Beschäftigten in der Hauswirtschaft und hier vor allem für den Bereich der Fach- und Führungskräfte. Die Facetten in der Ausbildung sind vielfältig, aber den meisten Betrieben und auch dem öffentlichen Leben nicht bekannt. Schon ein Viertel der Unternehmen hat bereits Probleme, jedes sechste erwartet in Zukunft Schwierigkeiten bei der Rekrutierung.

Die Gewinnung von Auszubildenden ist derzeit das wichtigste Ziel, um dem schon jetzt bestehenden Fach- und Führungskräfemangel entgegen zu wirken. Eine wichtige Handlungsempfehlung der Studie fordert eine qualitativ hochwertige Berufsberatung. Tragfähige Lösungen können nur gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und den Agenturen vor Ort entwickelt werden.

9. Die Unternehmen und die Dienstleistungsfelder der Hauswirtschaft

Es ist sehr zu begrüßen, dass nun Daten vorliegen, die einen Einblick in die Unternehmensbereiche geben, in denen hauswirtschaftliche Dienstleistungen erbracht werden. Besonders wichtig sind die Ergebnisse aus Befragungen von Unternehmern. Diese fehlten bislang in der Hauswirtschaft.

Beschäftigung in Branchen

- Obwohl Hauswirtschaftler/innen in der Landwirtschaft ihre gesamten Potentiale entfalten können, bieten sich dort nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten.
- In Kliniken zeigt sich ein differenziertes Bild mit viel Facharbeit im Bereich Hauswirtschaft. Da es dort aber überwiegend um medizinische Belange geht, spielt die Hauswirtschaft nur eine ergänzende Rolle mit niedrigem Entwicklungspotential.
- Es wird festgestellt, dass Heime niemals ohne Hauswirtschaft arbeiten, gerade dort aber eine Tendenz zu niedrigqualifiziertem Einsatz mit viel Teilzeitarbeit besteht.
- Für das Sozialwesen (Netzwerkarbeit, Alltagsbetreuung und Fürsorge) wird ein überdurchschnittlich steigender Bedarf prognostiziert. Allerdings ist hier derzeit häufig der Fokus auf an- und ungelernten Mitarbeiter/innen.
- Auch bei haushaltsbezogenen Dienstleistungen wird ein steigender Bedarf erwartet, dazu muss aber die vorherrschende, illegale Schattenwirtschaft beseitigt werden.

Als Ergebnis der Befragung der Beschäftigten und der Unternehmen wurde der vielfältige Einsatz der Beschäftigten in sechs Tätigkeitsprofilen zusammengefasst:

- Reinigung und Wäsche,
- Allrounder mit Betreuung und Fürsorge,
- Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge,
- Betreuung und Fürsorge,
- Verpflegung/Ernährung und Service und
- Berufliche Bildung.

Für die Entwicklung der Profile werden in der Studie 14 Tätigkeitsfelder benannt und jeweils in ihrer Bedeutung gewichtet.

Damit wird deutlich:

Die Hauswirtschaft bewegt sich in einem breiten Einsatzfeld mit ganz unterschiedlichen Zielgruppen. Das bleibt auch in Zukunft so. Dabei steigert die Fokussierung auf die Facharbeit und auf die überfachliche Arbeit die Attraktivität der Hauswirtschaft

Die Beschreibungen der in der Studie identifizierten Tätigkeitsprofile im Einzelnen:

- Das Tätigkeitsprofil Reinigung und Wäsche (S. 50) als begrenzter Arbeitsbereich ist überdurchschnittlich im Bereich Gesundheitswesen vertreten. Diese Tätigkeit steht in Konkurrenz mit der Qualifikation Gebäudereiniger/in.
- Das Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ (S. 51) bestätigt den Einsatz in voller Bandbreite (fachliche und überfachliche Aufgaben) in allen Branchen mit hauswirtschaftlicher Ausrichtung neben den Pflegeberufen, den Serviceberufen und auch den pädagogischen Berufen. Hier werden deutlich seltener Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte eingesetzt.
- Das Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ (S. 55) tritt bevorzugt in Gastronomie, Beherbergung und Heimen auf. Pflegebegleitende Unterstützung und Betreuung werden hier nicht nachgefragt. Als Konkurrent wird hier der Koch/die Köchin und „Küchenhelfer/innen“ identifiziert.
- Das Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ (S. 52) ist, laut Studie überdurchschnittlich in den Branchen Sozialwesen und der Landwirtschaft, aber auch im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen vertreten. Hier arbeiten derzeit weitgehend an- und ungelernte Mitarbeiter/innen. Zukünftig wird hier ein Bedarf bei fachlichen Aufgaben gesehen als Dienstleister zur Unterstützung im Alltag.
- Das Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ (S. 54) zeigt die Nachfrage vorwiegend fachlicher Aufgaben in den Branchen Landwirtschaft, Beherbergung, Gastronomie und Heime. Hinsichtlich des Personalbedarfes wird wenig Bewegung erwartet.
- Das Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ (S. 56) wird als ein zukünftig nicht zu unterschätzendes Tätigkeitsfeld gesehen, allerdings mehr in überfachlichen Aufgaben als Dienstleister/innen im Bereich Erziehung in Verbindung mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten als pädagogischer Auftrag (Hilfe zur Selbsthilfe).

Die beschriebenen Tätigkeitsprofile lassen sich im Ergebnis der Studie qualitativ entsprechend der Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) einordnen:

Zuordnung zu Niveaustufen des DQR

Die Bewertungen der Studie sind an verschiedenen Stellen zu ergänzen, weil die Tätigkeitsfelder und –profile die Hauswirtschaft als Ganzes darstellen und der Bezug zu den etablierten Qualifikationen in der Hauswirtschaft in der Studie fehlt.

Unseres Erachtens spiegeln die Erkenntnisse aus der Studie sich in der Darstellung der hauswirtschaftlichen Berufe im Deutschen Qualifikationsrahmen (dgh, März 2012) wieder. Die Ausprägung der Fachkompetenzen (Wissen und Fertigkeiten) und der Personalkompetenzen (Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) der verschiedenen Qualifikationen mit steigender Verantwortung in den Niveaustufen 3 bis 6 bestätigen in den Formulierungen der Lernergebnisse mehr als deutlich die identifizierten Tätigkeitsprofile.

Die Tätigkeitsprofile - aus dem Blickwinkel der Ausbildungsordnung für den/die Hauswirtschafter/in (Niveaustufe 4) betrachtet -, zeigen, dass die Ausbildungsordnung grundsätzlich die von den Betrieben benannten Tätigkeitsfelder abdeckt. Das in der Studie herausgearbeitete besondere Merkmal der hauswirtschaftlichen Facharbeit (hier ist der Begriff Fachkompetenz gemäß DQR aussagekräftiger) in Verbindung mit der überfachlichen Arbeit (hier ist der Begriff Personalkompetenz gemäß DQR aussagekräftiger) erhöht die Attraktivität des/der Hauswirtschafter/in. Diese Erkenntnis ist bereits Basis der Verordnung über die Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin vom 30.06.1999 (BGBl Jahrgang 1999 Teil I Nr. 35 vom 06.07.1999) (VO HW).

Die Herkulesaufgabe, Hauswirtschaft auf Niveaustufe 4 und höher gemäß DQR als gleichwertige Profession auf Augenhöhe z.B. mit den Pflegeberufen zu etablieren, steht an und kann nur in einer konzertierten Aktion gelöst werden. Erfolg verspricht die kompetenzorientierte Ausbildung, wie sie auf der Grundlage des DQR beschrieben ist. Diese zeigt den Weg für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, um Fach- und Führungskräfte für die Zukunft zu qualifizieren.

Erfolg verspricht auch, die Ausbildung der Fachpraktiker/innen Hauswirtschaft gem. § 66 BBiG zukunftsorientiert auf Niveau 3 gemäß dem DQR zu gestalten. Zukunftsorientierte Modelle, wie z.B. die Fachpraktiker-Regelung in Rheinland-Pfalz von 2014 oder den Frankfurter Weg der IHK Frankfurt gibt es bereits. Die in der Studie getroffene Aussage „Es gibt zu viele Auszubildende Fachpraktiker/innen Hauswirtschaft, kein Beruf kann dies hinsichtlich seines Ansehens unbeschadet überstehen“ (siehe S. 31) ist eine negative Herangehensweise.

Die Regelungen der Ausbildung zum /zur Fachpraktiker/in Hauswirtschaft auf Landesebene bieten die Chance, den regionalen Arbeitsmarkt abzubilden. Diese Chance gilt es zukünftig als ein Angebot zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen mehr zu nutzen. Die Studie hat gezeigt, dass Arbeitsplätze auf dem Niveau der Angelernten durchaus angeboten werden. Es liegt in der Hand der Ausbildung, diese Nischen zu gestalten. Die Ausbildung von Benachteiligten gem. § 66 BBiG ist positiv zu betrachten für den Fall, dass diese arbeitsmarktnah zu Expertinnen und Experten auf Niveau 3 DQR in eingegrenzten Aufgaben qualifiziert werden.

10. Die Sekundäranalyse der Studie

Die Ergebnisse der Studie beruhen auf einem Methodenmix, der vielfältige Quellen und Zugänge nutzt sowie die Beteiligung von verschiedenen Stakeholdern integriert (Forschungsbericht, S. 3). Dieser Methodenmix umfasst eine Sekundäranalyse verschiedener statistischer Datenquellen, quantitative Befragungen (Betriebs- und Beschäftigungsbefragungen), qualitative Interviews (Experteninterviews) sowie Gruppendiskussionen (Forschungsbericht, S. 4ff).

Methoden des Methodenmix	Datenbasis der einzelnen Methoden
Sekundäranalyse:	<ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit - Berufsbildungsstatistik vom Statistischen Bundesamt - „Datensystem Auszubildende“ des Bundesinstitutes für Berufsbildung - „Berufe im Spiegel der Statistik“ des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Mikrozensusdaten des Statistischen Bundesamtes - Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes
Betriebsbefragung:	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebe, die derzeit Hauswirtschafter/innen beschäftigen - Betriebe, die in der Vergangenheit welche beschäftigt haben - Betriebe, die den Beruf Hauswirtschafter/in kennen auch wenn sie selber noch keine beschäftigen <p>Gewonnen durch</p> <ol style="list-style-type: none"> a) direkte Ermittlung von Betrieben, die explizit Hauswirtschafter/innen beschäftigen b) eine Zufallsauswahl aus öffentlich zugänglichen Datenbanken von Betrieben in den Wirtschaftszweigen
Absolventenbefragung/ Beschäftigtenbefragung:	<p>Onlinebefragung für</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle zu erreichenden Hauswirtschafter/innen, die aktuell oder früher in dem Beruf tätig sind und waren - Fokus auf Beschäftigte mit mittleren und höheren Berufsabschlüssen in der Hauswirtschaft
Befragung der für die Berufsausbildung zuständigen Stellen:	<ul style="list-style-type: none"> - Alle zuständigen Stellen für die Ausbildung in der Hauswirtschaft in den Bundesländern
Experteninterviews:	<p>Gespräche u.a. mit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertreter/innen der Berufsverbände auf Bundes- und Landesebene - Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/innen - Vertreter/-innen der Ausbildung - Wissenschaftler/innen - Vertreter/innen der Arbeitsagenturen <p>(detailliertere Informationen im Anhang zu Kapitel 4 des Materialbandes)</p>

Abb. 1: Datenbasis der einzelnen Methoden

Methoden des Methodenmix	Gewonnene Daten über/zur
Sekundäranalyse:	<ul style="list-style-type: none"> - den aktuellen Stand der Ausbildung - Ausbildung, Beschäftigung und Verdienststruktur in der Zehn-Jahres-Retrospektive
Betriebsbefragung:	<ul style="list-style-type: none"> - die Ausbildungsbetriebe und Beschäftigten in den relevanten Wirtschaftssektoren - die derzeitigen und künftigen Tätigkeitsfelder im Bereich der Hauswirtschaft sowie die sich abzeichnenden Bedarfe
Absolventenbefragung/ Beschäftigtenbefragung:	<ul style="list-style-type: none"> - die Einsatzfelder, Einkommensstruktur sowie Weiterbildungsnachfrage - berufsbiografische Verläufe - das Arbeitsfeld der qualifizierten Hauswirtschaft - Zukunftsaussichten des Berufs
Befragung der zuständigen Stellen:	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung und Aufstiegsfortbildung in den einzelnen Bundesländern - Einschätzungen zur Fachkräftesituation - Einschätzung zum Image der Hauswirtschaft
Experteninterviews:	<ul style="list-style-type: none"> - Erschließung des Untersuchungsfeldes - Validierung von im Projekt gewonnener Erkenntnisse

Abb.2: Übersicht über die gewonnenen Daten aus den verschiedenen eingesetzten Methoden

Kritische Auseinandersetzung mit der Studie

Sekundäranalyse

Die Studie wirft an einigen Stellen Fragen auf, die nicht unerwähnt bleiben sollen. Fragen stellen sich insbesondere im Zusammenhang mit der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Im Jahr 2011 wurde eine neuentwickelte Klassifikation der Berufe für die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. In die Zehn-Jahres-Retrospektive der Studie fließen beide Klassifikationssysteme ein und es bedarf daher einer ständigen Differenzierung zwischen den Ergebnissen der verschiedenen Erhebungszeiträume und Klassifikationssysteme. Die Berufsklassifikationen sehen dabei wie folgt aus:

Berufsklassifikation von 1988 (verwendet für den Zeitraum 2002 – 2011)	Berufsklassifikation von 2010 (verwendet für den Zeitraum ab 2012)
<ul style="list-style-type: none"> - 921 Hauswirtschaftsverwalter - 923 Hauswirtschaftliche Betreuer 	<ul style="list-style-type: none"> - allgemeine Untergliederung: <ul style="list-style-type: none"> o Helfer o Fachkraft o Spezialist - 83211 Berufe in der Hauswirtschaft – Helfer- und Anlerntätigkeiten - 83212 Berufe in der Hauswirtschaft – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten - 83213 Berufe in der Hauswirtschaft – komplexe Spezialistentätigkeiten - 8329 Aufsichtskräfte – Hauswirtschaft und Verbraucherberatung

Abb. 3: Berufsklassifikationen der Bundesagentur für Arbeit in der Übersicht

921 Hauswirtschaftsverwalter	923 Hauswirtschaftliche Betreuer
<ul style="list-style-type: none"> - Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/-in (Städtische oder ländliche Hauswirtschaft) - Meister/-in – (Städtische oder ländliche) Hauswirtschaft - Wirtschaftliche(-r) Leiter/-in Krankenhäuser/Alten-/Pflegeheime - Wirtschaftliche(-r) Leiter/-in Wohn-/Kinder-/Erholungsheime - Fachhauswirtschaftler/-in - Wirtschaftler/-in – Hauswirtschaft - Hauswirtschaftler/ -in – (Städtische oder ländliche) Hauswirtschaft - Fachkraft-Haushaltsführung/ambulante Betreuung - Fachkraft- Landwirtschaftlicher Haushalt - Fachkraft – Haushalt - Betriebswirt/-in (FS) – Hauswirtschaft - Fachwirt-Organisation/Führung-Ernährung/Hauswirtschaft - Techniker/-in – Hauswirtschaft/Ernährung - Hausdame - Techniker/-in – Hauswirtschaft/Ernährung-Ländliche Gästebeherbergung 	<ul style="list-style-type: none"> - Hauswirtschaftsgehilfe/-in - Hauswirtschaftlich-technische(-r) Assistent/-in/Helfer/-in - Hauswirtschaftshelfer/-in/-assistent/-in - Zimmermädchen/Roomboy

Abb. 4: Berufsbezeichnungen der hauswirtschaftlichen Berufe nach Berufsklassifikation von 1988 (Quelle: Materialband, S. 51)

Diese **Klassifizierung** der Berufe von 1988 umfasst bei den **hauswirtschaftlichen Verwalter/innen** einerseits das Spektrum der klar definierten Berufsabschlüsse. Andererseits finden sich hier auch

Funktionsbezeichnungen, die nicht zwingend an einen bestimmten Abschluss gebunden sein müssen (Hausdame, Fachkraft...).

Bei den **hauswirtschaftlichen Betreuer/innen** finden sich neben dem/der Hauswirtschaftsgehilfe/-gehilfin und den Helferberufen bzw. Fachpraktikerberufen, auch unklare Kategorien wie hauswirtschaftlicher Betreuer/in o. n. A. und Zimmermädchen/ Roomboy. Gleichzeitig werden die Berufsbezeichnungen in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich verwendet bzw. teilweise existieren sie überhaupt nicht. Darüber hinaus gehören auch weitere Berufe wie z.B. Schlafwagenschaffner/in, Kajüsteward, Diener, Zofen und Ankleider/innen zu den hauswirtschaftlichen Betreuer/innen, die überhaupt nicht in der Übersicht zum Materialband erwähnt werden (Bundesagentur für Arbeit, verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB1975-1992/Generische-Publikationen/KldB1988-Systematischer-Teil.pdf>, letzter Zugriff 17.01.2015).

Im Zusammenhang mit den statistischen Daten, beruhend auf der Berufsklassifikation nach 1988, wird oftmals von gemeldeten Hauswirtschaftler/innen, wie z.B. S. 2 im Materialband, geschrieben. Es ist hierbei fraglich, ob es sich rein um Hauswirtschaftler/innen handelt.

Die neue Klassifikation von 2010 umfasst mit den Kategorien Helfer, Fachkraft und Spezialist Kategorien, die nicht mehr eindeutig mit bestimmten Berufsabschlüssen in Verbindung gebracht werden können.

Die Kategorien sind teilweise irreführend, wenn z.B. der Fachpraktiker Hauswirtschaft nach den Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit zu den Fachkräften gerechnet wird (Bundesagentur für Arbeit, verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html, letzter Zugriff 17.01.2015).

Die Kategorie Helfer wird wie folgt von der Bundesagentur definiert:

„Berufe, denen das Anforderungsniveau 1 zugeordnet wird, umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt. Denn diese Tätigkeiten weisen eine geringere Komplexität vor als Tätigkeiten, die typischerweise von einer Fachkraft ausgeübt werden. Dem Anforderungsniveau 1 werden daher alle Helfer- und Anlerntätigkeiten sowie einjährige (geregelt) Berufsausbildungen zugeordnet.“ (Bundesagentur für Arbeit, Verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html, letzter Zugriff 17.01.2015).

Auch die Zuordnung der Verbraucherberatung ist nur bedingt aussagefähig. Viele Stellen sind nicht dem Bereich Hauswirtschaft, sondern dem Bereich Umweltberatung und Umweltmanagement zugeordnet (Materialband, Fußnote 4 S. 2).

Die Zusammenfassung von Berufen und Funktionen so unterschiedlicher Niveaus in jeweils einer Klasse erschwert den Blick auf den Beruf des/r Hauswirtschaftlers/in. Eine Aussage über den Zusammenhang von Qualifikationsniveau und Beschäftigung in diesem Beruf wird dadurch erschwert.

Zur Frage der Akademisierung im Berufsfeld Hauswirtschaft

Zu dieser Frage werden im Materialband folgende Aussagen getroffen:

- Der Anteil der Akademiker/innen ist mit 1,5% ungewöhnlich niedrig (im Durchschnitt aller Beschäftigten liegt er bei 15%). (Materialband, S. 16)
- Entgegen der Entwicklungen in anderen Berufen findet sich hier kein Trend zur Akademisierung (Materialband, S. 17)

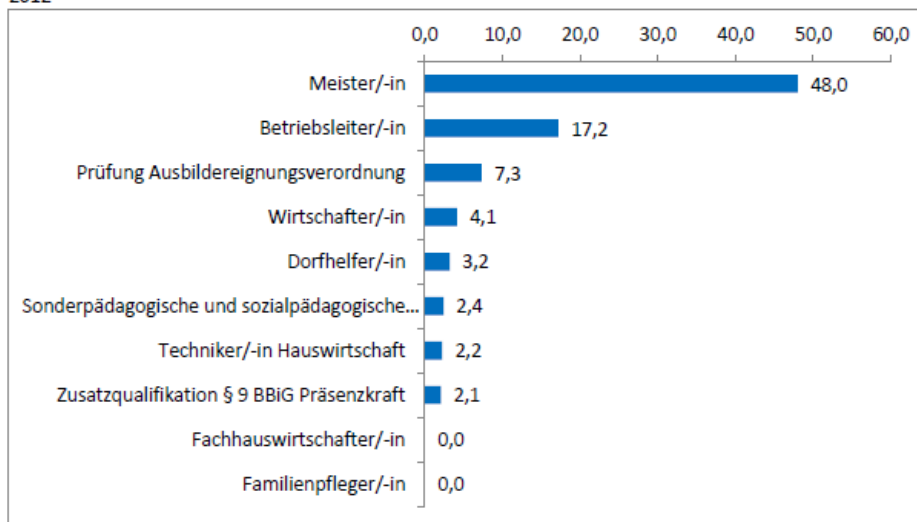
Diese Zahlen sind aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen. Diese Statistik erfasst lediglich Arbeitskräfte in der freien Wirtschaft. Angestellte oder Beamte im öffentlichen Dienst sowie Selbstständige werden hier nicht erfasst. Die nicht unerhebliche Anzahl von Akademiker/innen als Lehrkräfte oder Ausbilder im öffentlichen Dienst, werden nicht berücksichtigt. Auch Selbstständige, wie z.B. Ernährungsberater/innen, tauchen in der Statistik nicht auf.

Um ein realistisches Bild über die Akademiker/innen im Bereich Haushalts- und Ernährungswissenschaft zu erhalten, müsste hier eine Absolventenbefragung an den Hochschulen durchgeführt werden.

Weiterbildungsberufe der Hauswirtschaft

Die Studie veröffentlicht eine Übersicht in ihrem Materialband (S. 38), deren Zahlen bei den zuständigen Stellen erfragt wurden.

Abbildung 31: Erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsprüfungen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2012



Quelle: ZSH-Befragung der Zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft 2013

Die ungewöhnlich niedrige Zahl der Betriebsleiter/innen (nur 17,2% aller Weiterbildungsprüfungen in der Hauswirtschaft) als auch der Wirtschaftlerin (nur 4,1% der Weiterbildungsprüfungen) lässt vermuten, dass die Zahlen daher zustande kamen, dass die Weiterbildungen nicht in allen Bundesländern angeboten werden. Möglich wäre auch, dass die zuständigen Stellen nicht über die vollständigen Daten verfügen, da die Weiterbildungen rein schulisch sind und in die Zuständigkeiten der Kultusministerien fallen.

Deshalb müssten für ein realistisches Gesamtbild zusätzlich bei den Kultusministerien diese Daten erfragt werden. Darüber hinaus ist es unverzichtbar, den Markt zu befragen.

Unternehmens- und Beschäftigtenbefragung

Trotz der in den amtlichen Statistiken festgestellten geringen Akademisierung in der Hauswirtschaft sind unter den Befragten der Beschäftigtenbefragung die Akademiker/innen überproportional vertreten.

Auch in anderen Segmenten der Befragung weichen die Teilnehmerzahlen erheblich von der Grundgesamtheit ab. So ist z.B. die Landwirtschaft deutlich überrepräsentiert. Trotz des erheblichen Migrantenanteils bei Mitarbeiter/innen in der Hauswirtschaft, kommen sie in der Befragung nicht vor (Materialband, S. 129). Da stellt sich die Frage, wie das durch eine andere Methode der Stichprobenziehung hätte vermieden werden können. Das Verhältnis der Stichprobe zur Grundgesamtheit ist auf S. 122 im Materialband in Tabelle 65 dargestellt.

Fazit:

Die Studie „Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen“ weist Widersprüche in der Datenbasis als auch in deren Auswertung auf. Dies geht soweit, dass sich Forschungsbericht und Materialband widersprechen (vergleiche Forschungsbericht S. 31 mit Materialband S. 205. Daher bleiben weiterhin Fragen hinsichtlich des Verbleibs von Hauswirtschaftler/innen offen.

Ein Forschungsbedarf in diesen Fragestellungen ist damit angezeigt. Für die Hauswirtschaft braucht es repräsentative Daten.