

Bettina Wiener, Susanne Winge, Indre Zetsche

**Hauswirtschaft als Spiegel  
gesellschaftlicher Herausforderungen**

Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und  
Neupositionierung der Professionalisierung

Forschungsberichte aus dem zsh 14-3

zsh

# **Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen**

*Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung*

**Bettina Wiener, Susanne Winge, Indre Zetsche**

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie im Rahmen des Projektes „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft – Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung“.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autor/-innen.

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Großer Berlin 14  
06108 Halle

Telefon: 0345/9639600

Fax: 0345/9639601

E-Mail: [info@zsh.uni-halle.de](mailto:info@zsh.uni-halle.de)

Internet: [www.zsh-online.de](http://www.zsh-online.de)

Druck: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Satz: Christian Hosang

ISSN: 1617-299X

Alle Rechte vorbehalten

# Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze .....	1
2. Projektbeschreibung .....	3
2.1 Vorgehensweise .....	3
2.2 Methodik .....	4
2.2.1 Sekundäranalyse.....	4
2.2.2 Experteninterviews.....	5
2.2.3 Erweiterung der Experteninterviews durch eine Befragung der Zuständigen Stellen.....	6
2.2.4 Betriebsbefragung .....	6
2.2.5 Befragung der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen.....	9
2.2.6 Projektverlauf .....	10
2.3 Stakeholderbeteiligung .....	11
2.3.1 Beirat .....	13
2.3.2 Expertenworkshops.....	15
Ergebnisse des ersten Expertenworkshops.....	16
Ergebnisse des zweiten Expertenworkshops .....	17
3. Status Quo in der Hauswirtschaft.....	25
3.1 Beschäftigungszahlen .....	25
3.2 Branchen.....	26
3.3 Geschlechterspezifische Differenzierung .....	26
3.4 Alter .....	26
3.5 Arbeitsbedingungen .....	27
3.6 Aus- und Weiterbildung .....	29
3.6.1 Berufsausbildung.....	30
3.6.2 Ausbildung nach § 66 BBiG.....	31
3.6.3 Spätere Gelegenheit eines qualifizierten Abschlusses – § 45 (2) BBiG .....	32
3.6.4 Weiterbildung.....	33
3.7 Qualifikationsstruktur.....	34
3.8 Arbeitslosigkeit.....	35
3.9 Rekrutierung.....	36
4. Ergebnisse der Erhebungen.....	37
4.1 Beschäftigtenbefragung .....	37
4.1.1 Einsatzgebiete und Tätigkeiten .....	37
4.1.2 Beschäftigtengruppen .....	38

4.2 Unternehmensbefragung .....	39
4.2.1 Beschäftigung in Branchen .....	39
4.2.2 Regionale Besonderheiten .....	46
4.2.3 Betriebsgröße .....	49
4.2.4 Der Tätigkeitseinsatz der Beschäftigten in der Hauswirtschaft .....	49
5. Handlungsempfehlungen .....	58
5.1 Die Grundlagen für die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in sind gegeben .....	58
5.2 Die Fort- und Weiterbildung muss gesichert werden .....	60
5.3 Eine deutliche Abtrennung der Fachpraktiker/-innenausbildung Hauswirtschaft über § 66 BBiG wird notwendig .....	61
5.4 Die Kompetenzen der Hauswirtschafter/-innen werden vom Arbeitsmarkt in klassischen wie neuen Einsatzfeldern nachgefragt .....	62
5.4.1 Entwicklung in den „klassischen“ Einsatzgebieten.....	62
5.4.2 Entwicklung in neuen Einsatzgebieten.....	62
5.4.3. Beschäftigungssituation in hauswirtschaftlichen Berufen .....	63
5.5 Hauswirtschaft hat eine Zukunft, wenn sie sich klar profiliert.....	65
5.5.1 Einschätzung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft .....	65
5.5.2 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes.....	66
5.6 Das Image kann über ein klares Berufsbild verbessert werden .....	67
5.6.1 Bedeutung und Image der Hauswirtschaft.....	67
5.6.2 Was macht die Hauswirtschaft besonders aus?.....	68
5.6.3 Braucht Hauswirtschaft nun einen neuen Namen? .....	69
5.7 Fortsetzung und Verstetigung der Netzwerkarbeit im Bereich Hauswirtschaft wird gebraucht .....	70
6. Literatur- und Quellenverzeichnis.....	71
7. Anhang.....	73

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: zeitlicher Verlauf .....	11
Abbildung 2: Akteursmapping: Akteure in der Hauswirtschaft .....	12
Abbildung 3: 3 Arbeitshypothesen.....	14
Abbildung 4: Alleinstellungsmerkmale der Hauswirtschaft aus Sicht der Hauswirtschaft .....	16
Abbildung 5: Zukunftsmärkte der Hauswirtschaft .....	16
Abbildung 6: Übersicht über Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft.....	29
Abbildung 7: Tätigkeiten, die Hauswirtschafter/-innen für sich benennen .....	38
Abbildung 8: Anteil der Hauswirtschafter/-innen an allen Beschäftigten in den jeweiligen Branchen	40
Abbildung 9: Regionale Verteilung der Branchen in Unternehmensbefragung 2013 .....	47
Abbildung 10: Tätigkeiten, die Unternehmen beim Einsatz von Hauswirtschafter/-innen benennen.	50
Abbildung 11: Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil ....	51
Abbildung 12: Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	52
Abbildung 13: Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil ..	53
Abbildung 14: Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	54
Abbildung 15: Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	55
Abbildung 16: Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	56
Abbildung 17: Gewünschte Begrifflichkeiten für einen neuen Namen gesammelt aus allen Studienteilen .....	69

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: gewichtete Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe .....	8
Tabelle 2: Regionale Verteilung der befragten Betriebe.....	8
Tabelle 3: Status der derzeitigen Berufstätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen .....	10
Tabelle 4: Berufliche Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen .....	10

## 1. Das Wichtigste in Kürze

Beginnen möchten wir den Gesamtbericht der Studie mit einem Dank an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auftraggebers, im Referat VII B 5 im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, die uns in allen Phasen des Projektes ausgezeichnet unterstützt und begleitet haben. Unser Dank gilt dem Beirat der Studie, der mit seiner breiten fachlichen Kompetenz kritisch konstruktiv zum erfolgreichen Verlauf der Projektdurchführung beitrug. Und ein ganz besonderer Dank gilt den vielen Expertinnen und Experten in der Hauswirtschaft, die mit viel Interesse und Engagement über die gesamte Zeit unseren Wissensdurst durch vielfältige Informationen gestillt haben und uns an ihrer beruflichen Entwicklung teilhaben ließen.

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen die große Herausforderung für den Beruf der Hauswirtschaft, der seinen Platz in unserer Gesellschaft in unterschiedlichen Facetten hat, die häufig nicht sichtbar sind. Von den Wirtschaftsunternehmen haben wir erfahren, dass die Hauswirtschaft auch zukünftig gebraucht wird und in einigen Bereichen schon heute nicht ausreichend gut fachlich abgedeckt werden kann.

Das hauptsächliche Problem der Hauswirtschaftler/-innen liegt in der Zerrissenheit des Berufsbildes, das zum einen durch hohe Fachlichkeit geprägt ist, die in der Praxis kaum sichtbar wird und zum anderen durch die zahlreichen Ausbildungen der Fachpraktiker/-innen<sup>1</sup> nach § 66 BBiG bestimmt wird, die zunehmend das berufsfachliche Bild der Hauswirtschaft überdecken.

Ein Betätigungsfeld, das noch weitgehend erschlossen werden muss, ist Ostdeutschland. Dort ist der Beruf der Hauswirtschaft aufgrund fehlender Tradition und damit fehlender Bekanntheit bisher kaum zum Einsatz gekommen.

Unternehmen planen auch in Zukunft den Einsatz von Hauswirtschaftler/-innen, Zunahmen werden allerdings vorrangig im un- und angelernten Bereich erwartet. Weitere Einsatzfelder werden unter anderem demnächst durch unsere älter werdende Gesellschaft entstehen. So steigt die Nachfrage nach Unterstützung der Senior/-innen in häuslicher Versorgung. Die sich anbahnende Entwicklung zur Vollbeschäftigung qualifizierter Fachkräfte führt dazu, dass die Frauenbeschäftigungsquote steigt, was auch stärkere Unterstützungsbedarfe in Privathaushalten von Erwerbstätigen mit und ohne Kinder erwarten lässt.

Dem gegenüber gibt es schon heute viel zu wenig Auszubildende und Fachkräfte in der Hauswirtschaft. Rekrutierungsprobleme bei den Auszubildenden sind vor allem in den neuen Bundesländern zu erkennen. Ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen werden besonders in Baden-Württemberg gesucht. Die Ausbildungslücke entsteht durch die fehlende Bekanntheit des Berufsbildes, die Suche nach Fachkräften hängt häufig mit der geringen finanziellen Anerkennung des Berufes zusammen. So gibt es zu wenig gute Bewerber/-innen für die qualifizierten Tätigkeiten.

Die hohen Arbeitslosenzahlen in der Hauswirtschaft, die es trotz der Suche nach Fachkräften zu verzeichnen gibt, sind vor allem auf den Fachpraktiker/-innenbereich zurückzuführen. Die Hauswirtschaft deckt rund 30 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse nach § 66 BBiG mit der Ausbildung zum/zur Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft ab, obwohl der Beruf Hauswirtschaft insgesamt nicht ein-

---

<sup>1</sup> In diesem Bericht wird die Bezeichnung „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ genutzt, wenn die Ausbildung nach § 66 BBiG gemeint ist.



mal ein Prozent aller Beschäftigten ausmacht. Darum gelangen die ausgebildeten Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft, trotz relativ erfolgreicher Abschlüsse, anschließend auch kaum in den ersten Arbeitsmarkt.

In der vorliegenden Untersuchung ist zwar zu erkennen, dass Hilfstätigkeiten auch in der Zukunft gebraucht werden, was den Einsatz ausgebildeter Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft erhöhen könnte. Diese können aber nur unter qualifizierter Anleitung arbeiten. Dafür planen die Unternehmen derzeit weniger Personal ein.

Betriebe, die Hauswirtschaftler/-innen ausbilden, setzen diese auch breiter in den unterschiedlichen Tätigkeiten ein. Das lässt sich u.a. dadurch erklären, dass in diesen Betrieben das Berufsbild der Hauswirtschaft in seiner Vielfalt bekannt ist.

Die Ausbildungsinhalte decken die Vielfalt der zurzeit eingesetzten und auch in der Zukunft von der Wirtschaft geplanten Tätigkeiten für Hauswirtschaftler/-innen gut ab. Es wird breit für den Arbeitsmarkt ausgebildet, so dass die Fachkräfte hinterher vielfältig einsetzbar sind.

Spezialisierungen, die benötigt werden, werden durch Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen gesichert. Weiterbildung zahlt sich auch in der Hauswirtschaft auf jeden Fall aus! Sie kann bereits in der Ausbildung beginnen und erhöht dann die Marktchancen der Auszubildenden.

Generell sind die Hauswirtschaftler/-innen sehr weiterbildungsaktiv. Wenn Gründe gegen die Teilnahme an Weiterbildungen von den Beschäftigten benannt werden, dann die fehlende Vereinbarkeit der Arbeitsbedingungen mit der familiären Situation. Dabei wird lebenslanges Lernen durch Auffrischung von Kenntnissen und das Erwerben neuer Bildungsinhalte aufgrund der immer geringeren Halbwertszeit des Wissens für die berufliche Weiterentwicklung zunehmend wichtiger.

Die überdurchschnittlichen Ausbildungsabbrüche in der Hauswirtschaft sind bedenklich und hängen vor allem eng mit einer unzureichenden schulischen Vorbildung zusammen. Hier zeigt sich, dass das Berufsbild und die damit verbundenen Ausbildungsinhalte von den Berufsberater/-innen wie auch den Bewerber/-innen in die Berufsausbildung häufig unterschätzt werden.

Die abnehmende Identifikation mit dem Beruf der Hauswirtschaftler/-in wird unter anderem darin deutlich, dass sich die Jüngeren eine neue Berufsbezeichnung wünschen.

## 2. Projektbeschreibung

Das Projekt verfolgte zwei Forschungsfragen: Durch die **Bestandsaufnahme der Bildungsinhalte und Einsatzfelder mit Zehn-Jahres-Retrospektive (1)** wurde der Frage nachgegangen, wie sich die aktuelle Situation des Berufsfeldes qualitativ und quantitativ darstellt? Die Bestandsaufnahme unterschied dabei nach ländlicher und nicht ländlicher Hauswirtschaft und bezog die nach § 66 BBiG ausgebildeten Personen ein. Die Ergebnisse fokussieren auf:

- a. aktueller **Ausbildungsbedarf** im Bereich der Hauswirtschaft
- b. unterschiedliche **Ausbildungswege** in den einzelnen Bundesländern und daran anknüpfend die Erfassung der Ausbildungsbranchen und -betriebe
- c. **Bedarfsanpassung** der Ausbildung und Schnittmengen zu anderen Berufen
- d. kurz-, mittel- und langfristige bedarfsbezogene **Anpassungsnotwendigkeiten** der Ausbildungsstrukturen und -inhalte
- e. derzeitige **Arbeitsmärkte, Tätigkeitsfelder** und **Einkommenssituation** von ausgebildeten Hauswirtschaftlern/-innen
- f. **Weiterbildungsmöglichkeiten**: Nutzung und Arbeitsmarktchancen
- g. alternative landesspezifische **Qualifizierungsmöglichkeiten** (seit 2007) und ihre Arbeitsmärkte.

In der **Arbeitsmarktprognose (2)** war darzulegen, welche künftigen Einsatzbereiche in welchen Wirtschaftssektoren für ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen gesehen werden. Die Prognose (ebenfalls unterschieden nach ländlicher und nicht ländlicher Hauswirtschaft sowie unter Einbeziehung der nach § 66 BBiG ausgebildeten Personen) gibt Aufschluss über:

- a. kurz-, mittel- und langfristige Bedarfe in einschlägigen **Wirtschaftssektoren** und daraus folgende Arbeitsmarktchancen für Hauswirtschaftler/-innen
- b. spezielle **Berufsanforderungen** von Arbeitgebern in neuen Einsatzfeldern
- c. akzeptanz- und nachfragefördernde **Maßnahmen**.

### 2.1 Vorgehensweise

Zur Bearbeitung des Vorhabens wurde eine Vorgehensweise gewählt, die auf drei Faktoren beruht: Methodenmix, vielfältige Quellen und Zugänge sowie die Beteiligung von Stakeholdern.

Die Vorgehensweise zur Erarbeitung der Studie kennzeichnete sich durch einen **Methodenmix (1)**, bestehend aus Sekundäranalysen, quantitativen Befragungen, qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen. Auf Basis von Sekundäranalysen der amtlichen Statistiken wurden Erkenntnisse zum aktuellen Stand sowie in der Zehn-Jahres-Retrospektive zur Ausbildung, Beschäftigung und Verdienststruktur gewonnen. Die Betriebsbefragung gibt Aufschluss über die Ausbildungsbetriebe und Beschäftigte in den relevanten Wirtschaftssektoren, derzeitige und künftige Tätigkeitsfelder im Bereich der Hauswirtschaft sowie sich abzeichnende Bedarfe. Die Absolventenbefragung lässt Rück-

schlüsse auf Einsatzfelder, Einkommensstrukturen sowie die Weiterbildungsnachfrage zu und ergänzt diese um die Abbildung berufsbiografischer Verläufe wie z. B. Ausbildungswege und individuelle Einschätzungen über Entwicklungen im Berufsfeld. Das Bild rundet eine Befragung der Zuständigen Stellen ab. Expert/-inneninterviews dienten in einem ersten Schritt der Felderschließung und in einem zweiten Schritt der Validierung von im Projektverlauf gewonnenen Erkenntnissen.

Genutzt wurden **unterschiedliche Zugänge und Quellen (2)** sowohl bei den Datenerhebungen als auch den Sekundäranalysen und den Experteninterviews. Die Befragung einer erheblichen Anzahl von Experten ermöglichte es, unterschiedliche Perspektiven in die Studie einfließen zu lassen. Mit den Befragungen wurden sowohl die Betriebe als Arbeitgeber als auch die Beschäftigten angesprochen. In die Sekundäranalyse wurden ebenfalls verschiedene Quellen einbezogen.

Die **Stakeholderbeteiligung (3)** erfolgte über zwei Wege: zum einen durch die Gründung eines Expertenbeirats, der die Arbeit des Projektteams mit zwei Sitzungen im Projektverlauf unmittelbar begleitet hat sowie zum anderen durch die Durchführung zweier Expertenworkshops, dessen Teilnehmer/-innenkreis sich unter anderem auch aus den interviewten Expert/-innen zusammensetzte. Auf diese Weise gelang es 62 Expert/-innen aus dem Bereich Wirtschaft und Verbände, Verwaltung, Kirchen und Zivilgesellschaft, Arbeitsagenturen (siehe Materialband Kapitel 4, Anhang) und zusätzlich aus 18 Zuständigen Stellen (Siehe Materialband Kapitel 4.1) in die Studie einzubinden.

Der Verlauf der Studie gliederte sich in vier Phasen: **Phase I „Bestandsaufnahme und Retrospektive“** beinhaltete die Sekundäranalysen, erste Experteninterviews, den ersten Expertenworkshop sowie die Betriebs- und die Beschäftigungsbefragung. **Phase II „Prognosen“** umfasste ebenfalls Experteninterviews, Sekundäranalysen und den 2. Expertenworkshop. **Phase III „Empfehlungen“** umfasste die Berichtsarbeiten und die Formulierung von Handlungsempfehlungen und **Phase IV „Beirat“** die Konstituierung des Beirates und Durchführung zweier Beiratssitzungen.

## 2.2 Methodik

Im folgenden Abschnitt wird die methodische Vorgehensweise bei der Sekundäranalyse, den Experteninterviews, der Befragung der Zuständigen Stellen, der Betriebsbefragung sowie der Beschäftigtenbefragung beschrieben.

### 2.2.1 Sekundäranalyse

Folgende Quellen sind in die Sekundäranalyse eingegangen: die **Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit** anhand derer Aussagen zu der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Hauswirtschaft, der regionalen Verteilung der Beschäftigten, der Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftsbereiche, der Verteilung auf die verschiedenen Berufsgruppen, den Arbeitszeiten sowie zu der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Beschäftigten (Geschlechterverteilung, Ausländeranteil, Qualifikationsniveau, Alter) getroffen werden; die vom **Statistischen Bundesamt** veröffentlichte **Berufsbildungsstatistik** des Bundes, die Daten zur Entwicklung der Auszubildendenzahlen, zur sozialstrukturellen Zusammensetzung der Auszubildenden (Geschlechterverteilung, Alter, schulische Vorbildung), zum Verlauf der Ausbildungen (Prüfungsteilnehmer, Erfolgsquote der Prüfungsteilnehmer und Vertragslösungen) sowie zu Fort- und Weiterbildungen beinhaltet; das vom **Bundesinstitut für Berufsbildung** online bereitgestellte **„Datensystem Auszubildende“**, in dem auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Länder regionalspezifische Angaben zu den Auszubildenden zu finden sind; die vom **IAB** auf der Online-Plattform **„Berufe im Spiegel der Statistik“** aufbereiteten Daten der Beschäf-

tigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die Zahlen zu der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in der Hauswirtschaft, der regionalen Verteilung der Arbeitslosen, der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Arbeitslosen (Geschlechterverteilung, Ausländeranteil, Qualifikationsniveau, Alter) sowie z.T. zum Verlauf der Arbeitslosigkeit (Langzeitarbeitslosigkeit) bereitstellt; die vom **Statistischen Bundesamt** veröffentlichten **Mikrozensusdaten**, die (undifferenziert zwischen den Berufen in der Hauswirtschaft) detaillierte Angaben zur Arbeitszeit und zum Einkommen beinhalten; die **Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes**, in dem Durchschnittseinkommen nach Berufen differenziert entnommen werden können.

Damit enthält die Sekundäranalyse Angaben zu den Beschäftigten bzw. der Beschäftigung in der Hauswirtschaft, Angaben zu den Auszubildenden, zu den Hauswirtschafter/-innen und Fachpraktiker/-innen, den Weiterbildungen und den Arbeitslosen in hauswirtschaftlichen Berufen. Die Sekundäranalyse ist als *Berichtsteil 1 „Hauswirtschaft im Blick der amtlichen Statistik“ im Materialband* enthalten.

### **2.2.2 Experteninterviews**

Im Verlauf der Studie wurden zu verschiedenen Zeitpunkten Experteninterviews durchgeführt. Die Gespräche wurden unter anderem mit Vertreter/-innen der Berufsverbände auf Bundes- und Länderebene, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/-innen, Vertreter/-innen der Ausbildung, sowie Wissenschaftler/-innen geführt. Die gewonnenen Gesprächspartner/-innen sind in einer Liste im Anhang des vierten Kapitels des Materialbandes aufgeführt.

Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens geführt, der sich in sechs Module untergliederte: (1) Arbeitsmarkt, (2) Ausbildung, (3) Berufsfeld, (4) Qualifizierung, (5) Image und (6) Bedeutung für die Zukunft.

Zu 1) Der erste Themenblock zielt zum einen darauf ab, insbesondere die Einsatzmöglichkeiten von Hauswirtschafter/-innen zu identifizieren. Zum anderen ist es zur Vorbereitung der Stichprobenziehung für die Unternehmensbefragung notwendig, die Betriebe, die Hauswirtschafter/-innen beschäftigen, in ihrer Verortung in der Wirtschaftsstatistik zu erfassen.

Zu 2) Die Fragen zur Ausbildung gelten zum einen der Zusammensetzung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft und zum anderen der Passung des Ausbildungsrahmplans auf die Anforderungen, die an Hauswirtschafter/-innen gestellt werden. Im Bereich der Ausbildung wurde zudem ein extra Fragenblock für die Fachpraktiker/-in-Ausbildung in der Hauswirtschaft (Ausbildung nach § 66 BBiG) entwickelt.

In den ersten beiden Themenschwerpunkten wurde neben der Schilderung der aktuellen Situation jeweils dezidiert nach der Zukunftsperspektive gefragt.

Zu 3) Der dritte Frageblock dient dazu, Schnittmengen und Konkurrenzsituationen des Berufsfeldes mit anderen Berufen zu identifizieren.

Zu 4) In dem vierten Fragenblock stehen Höher- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für hauswirtschaftliche Fachkräfte und Quereinsteiger im Vordergrund.

Zu 5) Die Fragen zum Image zielen darauf ab, Einflussfaktoren der Selbstwahrnehmung und auch der Fremdwahrnehmung des Berufs der Hauswirtschafter/-innen zu erfahren.

Zu 6) In dem letzten Frageblock soll die Bedeutung der Hauswirtschaft, insbesondere in Abgrenzung zu anderen Berufen herausgestellt werden.

Je nach Arbeitsebene der befragten Expertin bzw. des befragten Experten wurden die Fragen zum Arbeitsmarkt, zur Ausbildung und zur Weiterqualifizierung mit regionalspezifischer Ausrichtung gestellt.

Der Leitfaden wurde in Modulform entwickelt, um den unterschiedlichen Blickwinkeln der Experten Rechnung zu tragen. So war es möglich, dass jeder Experte insbesondere zu seinem Arbeitsgebiet detailliert Auskunft geben konnte. Zum Projektende wurde der Leitfaden um konkrete Fragestellungen zu im Projektverlauf entstandenen Arbeitshypothesen ergänzt. Die Interviews wurden jeweils transkribiert und für die Auswertung in MaxQDA aufbereitet. Die Auswertung fließt in alle Berichtsteile des Materialbandes und der hier beschriebenen Gesamtschau ein.

### **2.2.3 Erweiterung der Experteninterviews durch eine Befragung der Zuständigen Stellen**

Im Rahmen der Experteninterviews in Phase I entschied sich das Projektteam zusätzlich zum Arbeitsplan alle Zuständigen Stellen für Ausbildung in der Hauswirtschaft zu befragen. Die Ergebnisse dieser Befragung erlauben einen detaillierteren Blick auf die Ausbildung und Aufstiegsfortbildung in den einzelnen Bundesländern, die so in den amtlichen Statistiken nicht zu erfassen war, und liefert zusätzlich Einschätzungen zur Fachkräftesituation und dem Image der Hauswirtschaft durch die Zuständigen Stellen.

Insgesamt wurden 20 telefonische Interviews mit den Vertretern und Vertreterinnen der Zuständigen Stellen für die Berufsausbildung in der Hauswirtschaft in den einzelnen Bundesländern geführt. Um sicherzustellen, dass die Vertreter/-innen der Zuständigen Stellen die gewünschten detaillierten Angaben zur Aus- und Weiterbildung verfügbar hatten, wurde ihnen im Vorfeld im Rahmen der Terminabsprache ein Formular zugeschickt, in dem diese Angaben eingetragen werden konnten.

Eine Auswertung vergleichender Aussagen der Expert/-innen findet sich in dem *Berichtsteil 4 des Materialbandes „Das kann ja Jede? Wenig sichtbare Facharbeit als Herausforderung für das Berufsbild“*.

### **2.2.4 Betriebsbefragung**

Die Betriebsbefragung gibt Aufschluss über die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen, die der Arbeitsmarkt an Hauswirtschafter/-innen stellt. In die Befragung wurden Betriebe die derzeit Hauswirtschafter/-innen beschäftigen, die in der Vergangenheit welche beschäftigt haben und Betriebe, die den Beruf der Hauswirtschafter/-in kennen auch wenn sie selber noch keine beschäftigen, einbezogen.

Der Fragebogen untergliederte sich in sechs Teilbereiche, durch die die Betriebe mittels Filter geführt wurden: (1) Beschäftigung von Hauswirtschafter/-innen, (2) Angaben zu den (in der Vergangenheit) beschäftigten Hauswirtschafter/-innen, (3) Image hauswirtschaftlicher Berufe, (4) Angaben zum Betrieb und allgemeine Angaben zu den Beschäftigten, (5) Ausbildung und (6) Zukunftsperspektive sowie Rekrutierungsprobleme.

Um eine treffgenaue Stichprobe von Betrieben, die Hauswirtschafter/-innen beschäftigt haben, beschäftigen oder es in Zukunft erwägen, zu erreichen, wurden zwei Wege verfolgt: a) die direkte Er-

mittlung von Betrieben, die explizit Hauswirtschaft/-innen beschäftigen und b) die Zufallsauswahl aus öffentlich zugänglichen Datenbanken von Betrieben in denjenigen Wirtschaftszweigen, die überdurchschnittlich häufig Hauswirtschaftler/-innen beschäftigen.

Zu a) Hier wurden zwei Wege beschritten: die Recherche von Betrieben, die im Frühjahr 2013 Stellenanzeigen zu Hauswirtschaftler/-innen in Jobbörsen eingestellt hatten und die Recherche von Ausbildungseinrichtungen für hauswirtschaftliche Berufe (Betriebe und Schulen) bei den Zuständigen Stellen für die Berufsbildung der Länder.

Zu b) Die Liste der Wirtschaftszweige, die laut amtlicher Statistik hohe Anteile von Betrieben mit Hauswirtschaftler/-innen aufweisen, ist im Anhang in Tabelle dargestellt. In diesen Branchen wurden nach unterschiedlichen Quoten per Zufallsauswahl Adressen in der Betriebsdatenbank der Creditreform recherchiert. Die Quoten trugen der Tatsache Rechnung, dass sich die Anteile von Betrieben mit Hauswirtschaftler/-innen unterscheiden. In Branchen mit niedrigen Anteilen wurden entsprechend mehr Adressen recherchiert, damit auch Einzelauswertungen in den Wirtschaftszweigen möglich sind. Für jeden Zweisteller wurde ein Mindest-Zielwert für die zu realisierende Nettostichprobe festgelegt, der noch statistische Auswertbarkeit ermöglichte (meist 50 Fälle). Darüber hinaus wurde eine Schwerpunkt-Recherche im einschlägigen Bereich der Direktvermarkter landwirtschaftlicher Produkte durchgeführt, hierbei wurden Verzeichnisse mit regionalen Vermarktern ausgewertet. Weiterhin wurden noch Liegenschaftsverwalter und Gebäudebewirtschaftler unter dem Stichwort „facility management“ in der Creditreform-Datenbank recherchiert und in die Bruttostichprobe eingespeist.

Zur Vorbereitung der telefonischen Interviews wurde die Unternehmensbefragung in den Zeitschriften „rhw management“ sowie „Fundus – Fachmagazin Hauswirtschaft“ angekündigt. Befragt wurde in dem Zeitraum vom 29. Juli bis zum 6. September 2013. Insgesamt konnten 647 Interviews und damit deutlich mehr als die 500 geplanten, realisiert werden.

Zur Interpretation der Daten bezüglich der verschiedenen Fragestellungen wurden die befragten Betriebe mithilfe unterschiedlicher Typologien analysiert.

#### (1) Branche

Die erste Gruppierung betrifft die Branchenzugehörigkeit der Betriebe. Entsprechend ihrer Wirtschaftszweigzuordnung wurden zunächst die Betriebe nach Branchen zusammengefasst. Die Verteilung über die Gruppen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist im Anhang, Tabelle 2, dargestellt.

Unternehmen der Beherbergung und Gastronomie sind mit einem Anteil von 13 Prozent vertreten, etwa jedes zehnte Unternehmen hat einen landwirtschaftlichen Hintergrund. Aus dem Bereich des Gesundheitswesens stammen etwa neun Prozent der befragten Unternehmen. Haushaltsnahe Dienstleistungen und Facility Management haben einen Anteil von vier bzw. drei Prozent. Alle anderen aufgeführten Branchen sind unter den Unternehmen nur marginal vertreten.

In den weiteren Auswertungen wird das Hauptaugenmerk auf die hauptsächlichen Beschäftigungsbereiche Landwirtschaft, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen gelegt. Erziehung/Unterricht, sowie haushaltsnahe Dienstleistungen bilden eine Sonderrolle in der Beschäftigung von Hauswirtschaftler/-innen und werden deshalb gesondert beschrieben.

Zusätzlich zu der faktischen Branchenverteilung der befragten Betriebe wurden die Branchen in Relation zu ihrer Verteilung in der Grundgesamtheit der Betriebe mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten gewichtet. Damit besteht die Möglichkeit, ausgewählte Angaben noch einmal in der branchenrepräsentativen Darstellung abzubilden und so Verzerrungen der Stichprobe, die notwendig waren, um die relevanten Branchen in sich zu kommentieren, auszuschalten.

**Tabelle 1: gewichtete Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe**

	Häufigkeit	Prozent
Landwirtschaft	16	2,7
Beherbergung, Gastronomie	212	37,3
Erziehung und Unterricht	50	8,9
Gesundheitswesen	34	6,0
Heime	147	25,8
Sozialwesen	110	19,3
<b>Gesamt</b>	<b>569</b>	<b>100</b>

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

## (2) Region

Eine zweite Gruppierung betrifft den Sitz der Betriebsstätte der befragten Unternehmen. Die Betriebe wurden aufgrund der Fallzahlen und inhaltlicher Analyseargumente jeweils einer der vier nachfolgenden Regionen „Ost“, „Nord-West“, „Bayern“ oder „Baden-Württemberg“ zugeordnet. Die Verteilung der befragten Betriebe über diese Gruppen ist in Tabelle 2 abgebildet.

**Tabelle 2: Regionale Verteilung der befragten Betriebe**

	Anzahl	Prozent
Ost	95	14,7
Nord-West	256	39,6
Bayern	156	24,1
Baden-Württemberg	140	21,6
<b>Gesamt</b>	<b>647</b>	<b>100,0</b>

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Aufgrund der Fallzahlen war es für Bayern und Baden-Württemberg möglich, jeweils einen Regionaltyp pro Bundesland zu bilden. Für die restlichen Bundesländer ist es plausibel, die Fallzahlen für statistisch gehaltvolle Interpretation in die neuen Bundesländer und Berlin zum Regionstyp „Ost“ und die anderen alten Bundesländer zum Regionstyp „Nord-West“ zusammenzufassen. Diese Gruppierung ermöglicht, trotz geringerer Fallzahlen für einzelne Bundesländer regionale Unterschiede sichtbar zu machen.

Die ausführlichen Ergebnisse der Betriebsbefragung finden sich im *Materialband, Berichtsteil 2 „Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft“*.

### **2.2.5 Befragung der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen**

Die ursprünglich geplante Absolventenbefragung konnte durch die umfangreiche Unterstützung des Beirates und die in der Hauswirtschaft aktiven Institutionen mit einem breiten Feldzugang auf alle Beschäftigten in der Hauswirtschaft ausgeweitet werden. Diese Beschäftigtenbefragung war für alle zu erreichenden Hauswirtschaftler/-innen, die aktuell oder früher in dem Beruf tätig sind und waren, geöffnet. Da es besonders um das Arbeitsfeld qualifizierter Hauswirtschaft und um die Zukunftsaussichten in diesem Beruf geht, war der Fragekatalog so angelegt, dass er besonders von Beschäftigten mit mittleren und höheren Berufsabschlüssen in der Hauswirtschaft ausgefüllt wurde. Die Beschäftigtenbefragung konnte nicht repräsentativ angelegt werden, da eine Erhebung anhand der Verteilung der Grundgesamtheit im Aufwand unverhältnismäßig gewesen wäre. Darum wurde auf eine hohe Beteiligung Wert gelegt, um zu verlässlichen Angaben zu kommen.

Um möglichst viele Beschäftigte über die Befragung zu informieren, war es wichtig, die Befragung so breit wie möglich zu kommunizieren. Es wurden unter anderem folgende Kanäle genutzt:

- Ankündigung der Onlinebefragung auf der 33. Mitgliederversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft in der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (BAG-HW) am 28.09.2013 in Frankfurt Main,
- Persönliche Teilnahme und Werbung auf Veranstaltungen wie der Jobstarterveranstaltung am 13.11.2013 in Berlin oder der Bildungsmesse am 14.02.2014 in Stuttgart,
- Newsletter von Berufs- und Branchenverbänden,
- Social Media Auftritte von Ausbildungseinrichtungen und Verbänden,
- Information in einschlägigen Zeitschriften, wie Fundus und RHW.

Unterstützt wurde die Befragung des Weiteren von den Zuständigen Stellen, Berufsverbänden und weiteren Multiplikatoren.

Die Befragung erfolgte Online und enthielt folgende Befragungsschwerpunkte: (1) Angaben zu Beschäftigung, Einsatzfeldern und Tätigkeiten, (2) Angaben zum Beschäftigungsverhältnis, wie Arbeitszeit und Einkommen, (3) Einschätzungen zum Beruf und der Beschäftigung, (4) Ausbildungswege und (5) Weiterbildung. An der Befragung, die von Ende Oktober 2013 bis Anfang März 2014 lief, nahmen 1.378 Personen teil.

Der nachfolgenden Tabelle ist der Status der hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit der Befragungsteilnehmer/-innen zu entnehmen:



**Tabelle 3: Status der derzeitigen Berufstätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen**

	Häufigkeit	Prozent
Ja, ich bin derzeit in der Hauswirtschaft tätig.	1002	73,6
Zur Zeit in Ausbildung	106	7,8
Ja, ich war schon einmal in der Hauswirtschaft berufstätig, derzeit aber nicht.	158	11,6
Nein, ich war noch nie in der Hauswirtschaft tätig.	95	7,0
<b>Gesamt</b>	<b>1361</b>	<b>100,0</b>

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

An der Befragung nahmen vor allem Hauswirtschaftler/-innen (40%), Ausbilder/-innen und Meister/-innen (23%), hauswirtschaftlich Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss (22%) und hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-innen, Hauswirtschaftsleiter/-innen und Techniker/-innen (12%) teil.

Diese differenzieren sich nach beruflicher Stellung wie folgt:

**Tabelle 4: Berufliche Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen**

	Häufigkeit	Prozent
Hilfskräfte	32	2,8
Fachkräfte	236	20,7
Führungskräfte	368	56,0
Selbstständige	216	18,9
Sonstige	18	1,6
<b>Gesamt</b>	<b>1140</b>	<b>100,0</b>

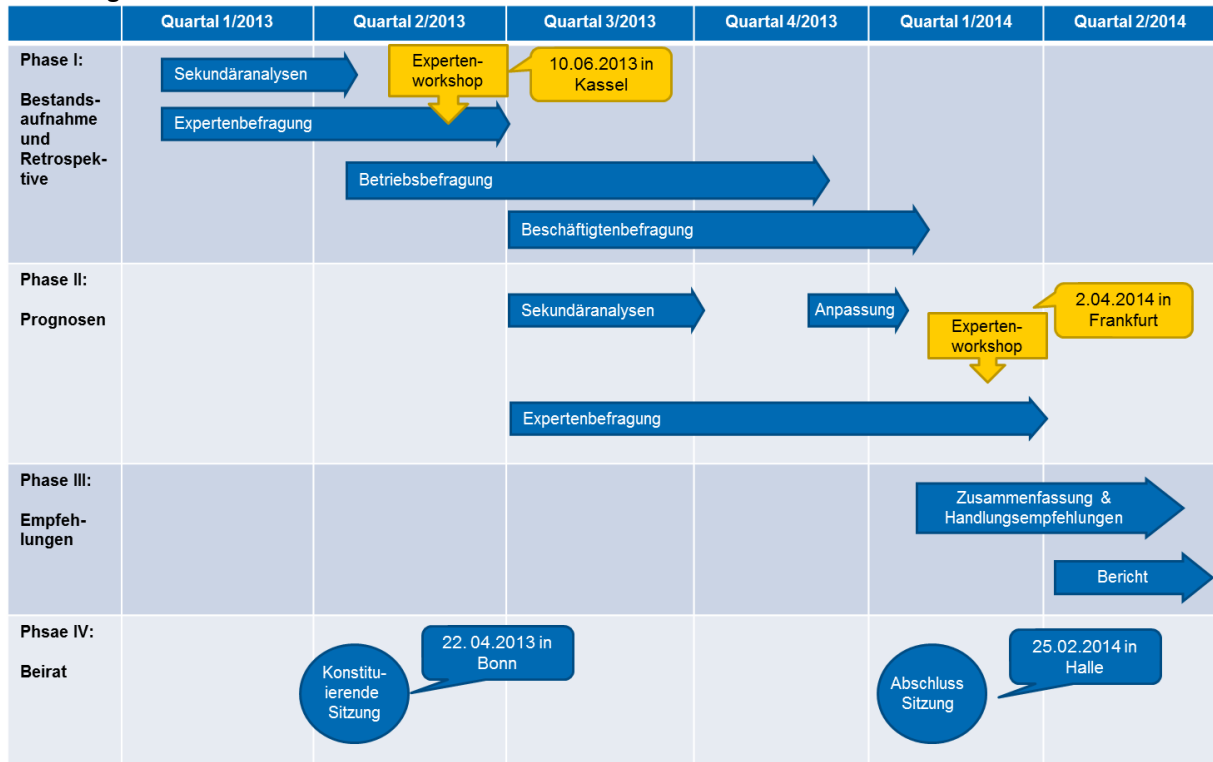
Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung finden sich im *Materialband, Berichtsteil 3 „Was den Unterschied macht - Vielfalt hauswirtschaftlicher Beschäftigung“*.

### 2.2.6 Projektverlauf

Die Studie erfolgte in vier Phasen über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren. Im geplanten Zeitverlauf des Projektes gab es nur geringe Anpassungen. Das Projektteam entschied sich die Beschäftigtenbefragung zugunsten einer höheren Teilnahme länger (bis vier Wochen nach der Bildungsmesse Mitte Februar in Stuttgart) geöffnet zu lassen. Die Sekundäranalyse wurde zur Aktualisierung der Daten mit den Statistiken 2013/2014 nochmal in der zweiten Arbeitsphase überarbeitet. Der zeitliche Verlauf wird in nachfolgender Grafik dargestellt.

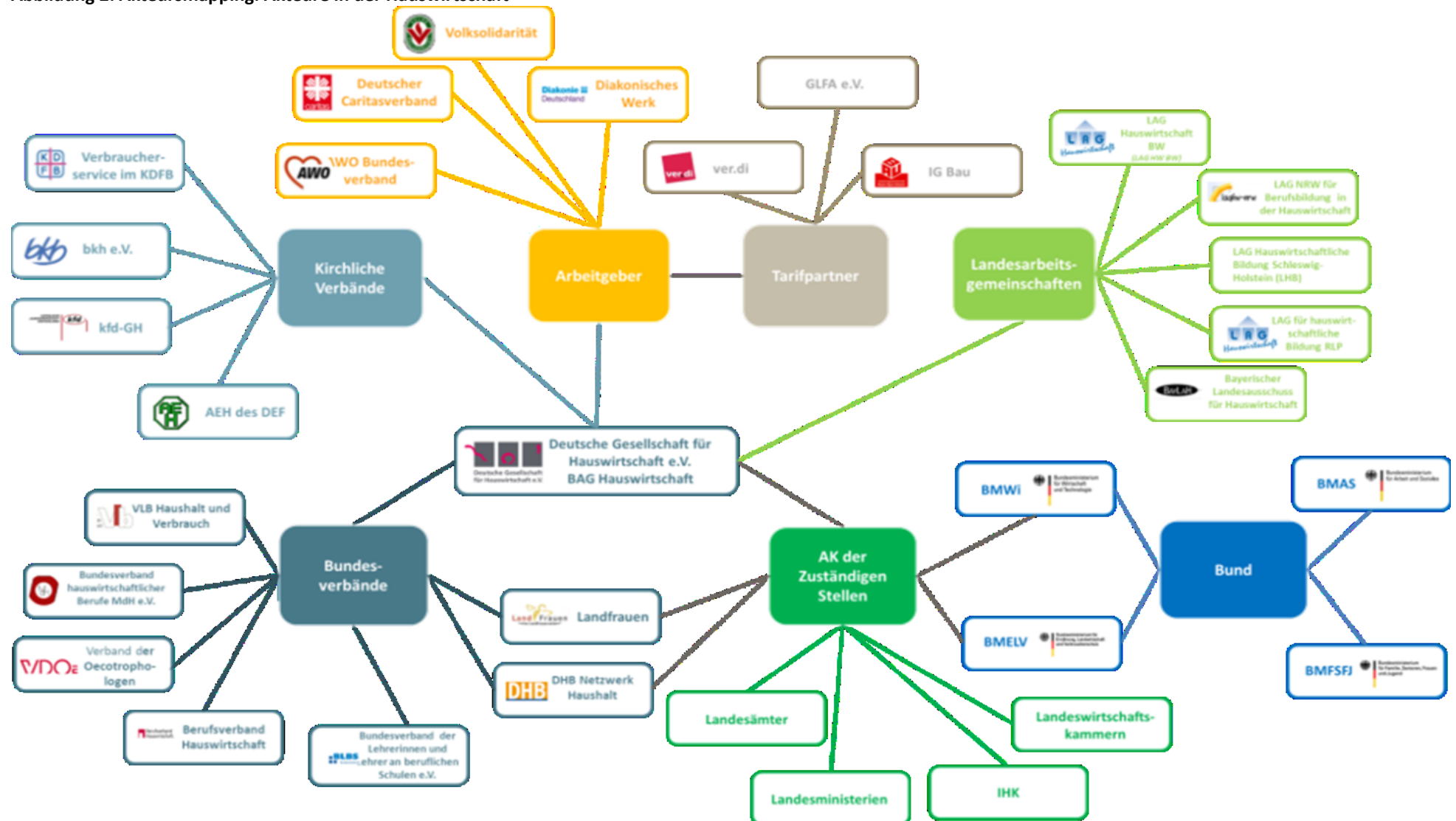
**Abbildung 1: zeitlicher Verlauf**



### 2.3 Stakeholderbeteiligung

Der Bereich der Hauswirtschaft zeichnet sich durch heterogene Zuständigkeiten und sehr diverse Interessenlagen aus (siehe Mappinggrafik). Der Vernetzungs- und Kooperationsgrad der verschiedenen Interessengruppen ist vergleichsweise gering ausgeprägt („Jeder kocht sein eigenes Süppchen“). Um die Fachkräfte- und Arbeitsmarktpotentiale im Bereich der Hauswirtschaft zu aktivieren, bräuchte es jedoch eine konzertierte Aktion aller Akteure.

Abbildung 2: Akteursmapping: Akteure in der Hauswirtschaft



Um die höchstmögliche Akzeptanz für die Studienergebnisse, insbesondere der Handlungsempfehlungen und „Rückenwind“ für eine Neupositionierung sicherzustellen, hat das Projektteam daher gezielt auf den Ansatz der Stakeholderbeteiligung gesetzt und die zentralen Interessenvertreter (Stakeholder) aktiv in die Untersuchung eingebunden. Dies erfolgte über zwei Wege:

1. Zum einen durch die Gründung eines **Expertenbeirats**, der die Arbeit des Projektteams mit zwei Sitzungen im Projektverlauf begleitete.
2. Daneben durch die Einbindung der zentralen Akteure im Rahmen von zwei **Expertenworkshops**, deren Teilnehmer/-innen sich unter anderem auch aus den interviewten Expert/-innen zusammensetzten.

Auf diese Weise konnten insgesamt weit über 60 Stakeholder und Expert/-innen in die Studie eingebunden werden.

### **2.3.1 Beirat**

Zur fachlichen und strategischen Beratung des BMWi und des Projektkonsortiums wurde ein Beirat „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft“ einberufen. Er vereinigte Akteure aus unterschiedlichen Institutionen und Sektoren der Hauswirtschaft. Seine Funktion war primär konsultativer Art: Er hat das Projektteam inhaltlich-fachlich beraten und darüber hinaus geholfen, weitere Expertinnen und Experten zu finden.

#### **Mitglieder des Beirates**

Die Auswahl der Mitglieder wurde auf Basis eines Akteursmapping durchgeführt. Nach einer Analyse ihrer Positionen und Einflussgröße wurde eine Vorschlagsliste mit möglichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zusammengestellt. Auf Basis dieser erfolgte in enger Abstimmung mit dem BMWi die Auswahl der Mitglieder. Dabei wurde darauf geachtet, dass möglichst alle Interessen – von der Berufsbildung über die verschiedenen Einsatzbereiche bis hin zu den zuständigen Ministerien – vertreten sind. Eine Mitgliederliste findet sich im Anhang, Tabelle 1.

Den Vorsitz im Beirat führte in der ersten Arbeitsphase Ministerialdirigent Ulrich Schönleiter (Unterabteilungsleiter Handwerk, Gewerberecht und -förderung, Bildungspolitik, Freie Berufe im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie). In der zweiten Arbeitsphase übernahm Dr.-Ing. Anette Rückert, Leiterin des Referats Berufliche Bildung im Dienstleistungsbereich, Meisterprüfungen, den Vorsitz.

#### **Ergebnisse der Beiratssitzungen**

Der Beirat fand sich im Laufe des Projekts zweimal zusammen. Die konstituierende Sitzung fand im April 2013 statt. Im Zentrum stand neben der Konstitution des Gremiums und der Studie die Diskussion erster Arbeitshypothesen:

- (1) **Die Generalisierung ist Chance und Risiko zugleich:** „Der Einsatz ist in allen Branchen möglich. Hauswirtschaftler/-innen müssen alles können.“
- (2) **Die Fachlichkeit der Hauswirtschaft muss sichtbar werden:** „Ohne Hauswirtschaft laufen Prozesse nebeneinander, mit Hauswirtschaft laufen Prozesse miteinander.“

- (3) **Der Hauswirtschaft fehlt zurzeit das notwendige Image:** „Obwohl Hauswirtschaft allgegenwärtig ist, wird sie nicht wahrgenommen.“

Abbildung 3: 3 Arbeitshypothesen



Neben fachlich-inhaltlichen Hinweisen zum Untersuchungsdesign gab der Beirat wertvolle Rückmeldungen zur **Frage der Potentiale und Stärken, Chancen und Risiken** des Berufsbildes. Die Stärken und Potentiale sehen die Mitglieder insbesondere in der hohen **Fachlichkeit** und **Intergenerationalität** des Berufs. Als größtes Risiko wird die **geringe Entlohnung** gesehen, da sie nicht nur die Attraktivität des Berufsbilds schmälert, sondern auch das Selbstwertgefühl seiner Vertreter/-innen. Das wirkt sich zusätzlich negativ auf das ohnehin wenig positive **Image** des Berufs aus. Ob eine **Namensänderung** hier Abhilfe schaffen könnte, ist umstritten. Während rund die Hälfte einen intuitiven und zeitgemäßen Namen als hilfreich erachtet, sind andere skeptisch. Einigkeit besteht hingegen darin, dass die Hauswirtschaft insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gute Zukunftsperspektiven hat, um diese aktiv zu nutzen, aber eine eigene **Lobby** braucht.

Die zweite Beiratssitzung fand im Februar 2014 in Halle statt und diente insbesondere der fachlichen Beratung mit Blick auf die weiteren Untersuchungen und den geplanten Expertenworkshop im April 2014. Die offene Diskussion wurde mit fünf Arbeitshypothesen eingeleitet. Neben Begriffsklärungen und Rückmeldungen zu den Untersuchungsergebnissen sowie zur geplanten Fachtagung wurden Überlegungen zur Umbenennung der **Hauswirtschaft in Hausmanagement** angestellt, um die Attraktivität des Berufs zu erhöhen und damit gegebenenfalls einen Beitrag zur finanziellen Besserstellung der Tätigkeit zu leisten. Als wichtige Themen für die Neupositionierung der Hauswirtschaft wurden vor allem zwei Fragestellungen identifiziert:

- Wie sehen neue Arbeitsfelder aus?
- Wie muss die Qualifikation für die neuen Bedarfe am Arbeitsmarkt verändert werden?

Als problematisch wurden folgende Aspekte identifiziert:

- Die breite Grundausbildung kann durch Betriebe nicht hinreichend abgedeckt werden, so dass in der Konsequenz viele davon absehen überhaupt auszubilden.

- Es gibt zahlreiche unterschiedliche Begriffe, so dass hinterher auf dem Markt kaum noch eingeschätzt werden kann, was eine Qualifizierung bedeutet.
- Die Ausbildung an sich ist gut. Es gibt aber gute Kräfte, die nicht mehr auf den Markt sind, weil weniger Qualifizierte den Bedarf bereits abdecken.
- Ziel muss es sein, Jugendliche für die Hauswirtschaft zu gewinnen und Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten für Jugendliche darzustellen.
- Die Branche sollte sich nicht zerfasern mit zu vielen einzelnen Qualifizierungen. Ein potentieller Kunde kann sonst schwer entscheiden, was eine Qualifizierung tatsächlich bedeutet.

### 2.3.2 Expertenworkshops

Zur weiteren Spiegelung der Ergebnisse aus Sekundäranalysen, quantitativen Befragungen der Unternehmen und Beschäftigten sowie qualitativen Interviews wurden Expertinnen und Experten auf Arbeitsebene aus verschiedenen Bereichen (Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft/Kirchen, Verwaltung) im Verlauf der Studie zu zwei jeweils eintägigen Expertenworkshops eingeladen.

**Der erste Workshop fand** am 10. Juni 2013 in Kassel statt. Im Zentrum der Diskussion stand hier die Frage nach der Abgrenzung des Berufs der Hauswirtschaft zu anderen Berufsfeldern, die Markt- und Arbeitgeberbedarfe, das daraus resultierende Zukunftsbild sowie die sich daraus ergebenden Anpassungsnotwendigkeiten für die Hauswirtschaft.

**Der zweite Workshop fand** am 02. April 2014 in Frankfurt statt. Ziel war es in dem zweiten Expertenworkshop einen Schritt weiter zugehen und **neue, zukunftsweisende Tätigkeitsfelder für die Hauswirtschaft** aufzudecken bzw. zu entwickeln.

Während im ersten Expertenworkshop primär die eigene Sicht auf die Markt- und Zukunftspotentiale der Hauswirtschaft im Fokus waren, stand im Zentrum des zweiten Workshops die Analyse der Bedarfe und Wünsche potentieller Kunden und die Entwicklung nutzerzentrierter Szenarien. Nachfolgend werden die Ergebnisse der zwei Workshops zusammenfassend dargestellt.

## Ergebnisse des ersten Expertenworkshops

Im ersten Workshop arbeiteten die Teilnehmer/-innen die zentralen Alleinstellungsmerkmale des Berufs „Hauswirtschaft“ heraus und identifizierten die Zukunftsmärkte der „Hauswirtschaft“.

Abbildung 4: Alleinstellungsmerkmale der Hauswirtschaft aus Sicht der Hauswirtschaft

### Wo liegt das Besondere der Hauswirtschaft? Was zeichnet sie aus?

- Der situations- und handlungsorientierte Ansatz, die Fähigkeit Schnittstellen zu managen und andere Professionen einzubinden
- Hauswirtschaft ist: Alltagsstrukturierung, Kopplung von Versorgung und Betreuung, Ressourcenmanagement und Empowerment
- Hauswirtschaft ist ein „Handwerk“\*, aber verbindet mehrere Fachtätigkeiten nachhaltig und bildet somit die Klammer um die „handwerklichen“ Tätigkeiten in Haushalt. Hauswirtschaft definiert sich interdisziplinär als sozialer + kommunikativer + handwerklicher Bereich
- zusammenführendes Schnittstellenmanagement aber auch das Wirtschaften (Ressourcenmanagement), wobei der Begriff „Management“ hier nicht mit Leitungsfunktion gleichgesetzt werden darf

### Was kann Hauswirtschaft besser als andere Berufe?

- Was betreuende Tätigkeiten im Allgemeinen ausmacht, bezieht die Hauswirtschaft konkret auf Lebensalltagskompetenzen.

### Wo liegen Grenzen? Was kann die Hauswirtschaft nicht?

Die Hauswirtschaft muss die Schnittmengen zu anderen Berufen definieren, um genau abzubilden, wo die Grenzen der Hauswirtschaft liegen; das, was übrig bleibt, ist ihr Alleinstellungsmerkmal.

*\*Hier ist nicht „Handwerk“ im Sinne der Handwerksordnung gemeint, sondern Hauswirtschaft als durchgeführte fachpraktische Tätigkeit.*

Abbildung 5: Zukunftsmärkte der Hauswirtschaft



### **Ergebnisse des zweiten Expertenworkshops**

Die im zweiten Expertenworkshop erarbeiteten Szenarien für die Hauswirtschaft machen zunächst einmal deutlich, dass der Beruf der Hauswirtschaft Zukunftspotential hat. Dies liegt vor allem im Bereich der Unterstützungsdienstleistungen und setzt eine Neupositionierung und ein neues Selbstbild der Hauswirtschaft als nutzerzentrierter Netzwerkdienstleister voraus.

### **Die Hauswirtschafter/-in als Netzwerkdienstleister**

Die Hauswirtschaft kann ihren unterschiedlichen und vielfältigen Aufgaben in besonderer Weise gerecht werden, in dem sie sich als Netzwerkerin positioniert: Sie bündelt die Wünsche und Bedarfe der Kunden, strukturiert das lokale Angebot und schließt Kooperationen, die sie als „Managerin“ koordiniert und steuert:

- Durch die Nutzung vorhandener lokaler Strukturen und Potentiale (z.B. Kommune, Kirche, Kindergarten) kann sie eine kostengünstige Rundum-Versorgung ohne lange Fahrtwege gewährleisten.
- Durch die Bündelung von Interessen vor Ort entstehen für alle Beteiligten Vorteile: Kunden wie Anbieter.

### **Angebote am Kundenwunsch ausrichten**

Die Szenario-Arbeit ließ die Tendenz erkennen, dass Dienstleistungsangebote – statt vom Verbraucher bzw. Nutzer her – vom Anbieter gedacht werden („Was kann oder will die Hauswirtschaft anbieten?“) oder auf Hypothesen über die Kundenbedarfe („Wir wissen, was Ina, Alex und Edeltraud brauchen ...“). Marktfähig sind Dienstleistungen aber nur dann, wenn sie adäquat auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kunden antworten. Für die Weiterentwicklung des hauswirtschaftlichen Dienstleistungsangebots wird daher eine nutzerzentrierte Angebotsentwicklung empfohlen.

Im Ergebnis entstanden Zukunftsszenarien vor folgenden Hintergründen:

- (1) Hauswirtschaft für die moderne Familie,
- (2) Hauswirtschaft für öffentliche Einrichtungen und
- (3) Hauswirtschaft für alleinstehende ältere Menschen.

Diese Szenarien verdeutlichten zweierlei: Zum einen ist im privaten Sektor der Unterstützungsbedarf hoch und bietet ein erhebliches Marktpotential für die Hauswirtschaft. Zum anderen sind drei Faktoren zur Aktivierung dieses Potentials wichtig: 1) Digitalisierung, 2) Vernetzung und 3) Nutzerzentrierung.

Nachfolgend werden die sechs erarbeiteten Szenarien abgebildet.



## Fallbeispiel 1: Hauswirtschaft für die moderne Familie

### Die Kundin: Ina zwischen Kind, Karriere und Küche

Ina



Ina (41) und ihr Mann Thomas (41) haben eine gemeinsame Tochter, Emma (5), sind beide berufstätig und leben in Berlin. Ina arbeitet erfolgreich mit einer Dreiviertelstelle in einer bekannten Werbeagentur. Ihr Mann ist als Informatiker in einer Unternehmensberatung tätig.

Die Familie wohnt in einer großen Altbauwohnung in Berlin Kreuzberg. Emmas Kita ist 40 Minuten von der Wohnung entfernt und liegt auf dem Weg zu Thomas Arbeit. Ina und Thomas wollten gern eine Kindertagesstätte mit Musikschwerpunkt für ihre Tochter. Inas Arbeit liegt 30 Minuten mit dem Fahrrad (genau in die andere Richtung). Thomas und Ina wechseln sich in der Regel ab mit dem Abholen. Das zu organisieren ist nicht ganz einfach. Immer wieder kommt es vor, dass Ina länger arbeiten muss. Oft gibt es deswegen Streit.

Im gleichen Häuserblock gibt es ca. 5 Familien, die auch kleine Kinder ungefähr in Emmas Alter haben. Emma hat aber bisher keinen Kontakt zu den Kindern.

Ina kocht nicht gerne, kümmert sich aber unter der Woche trotzdem um das Essen. Oft bestellt sie der Familie auch einfach Essen per Lieferservice. Thomas kocht dafür gerne am Wochenende etwas Besonderes für die Familie. Ina hasst es, sich samstags durch den vollen Supermarkt zu schieben. Lieber geht sie nach der Arbeit noch schnell in den Biomarkt, auch wenn es zeitlich ein bisschen knapp wird. Ganz selten fährt Thomas mit dem Auto abends einkaufen.

Das Wäschewaschen und Wohnung putzen erledigen Ina und Thomas am Wochenende. Eigentlich würde die Familie diese Zeit lieber für gemeinsame Aktivitäten nutzen.



Ihre Wohnung

Ihre liebste Freizeitbeschäftigung



### Lösung 1: Hauswirtschafter/-in als „Coach“

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Ina in ihrem Alltag unterstützen?“

#### Beraten

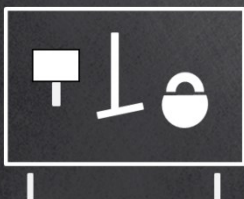


#### Beratungsgespräch: „Wo drückt der Schuh?“

Im Vorgespräch wird der konkrete Unterstützungsbedarf von Ina ermittelt:

- **Informationsbedarf:** Wo fehlen Ina Informationen über bestehende Entlastungsangebote?
- **Hilfebedarf:** Wo braucht sie konkrete Hilfestellungen/Begleitung im Alltag durch eine Hauswirtschafterin?
- **Technikbedarf:** Welche technischen Möglichkeiten kann Ina für ihre Entlastung nutzen?
- **Entwicklungsbedarf:** Wo würde ihr ein Coaching helfen, den Alltag besser zu managen (z.B. im Bereich Haushaltsorganisation, Arbeitsplanung, Zeitmanagement usw.)?
- **Finanzierungsbedarf:** Welche Unterstützung ist finanziell realisierbar?
- ...

#### Informieren



Wenn der konkrete Unterstützungsbedarf und finanzielle Rahmen geklärt ist, kann der/die Hauswirtschafter/-in Ina folgende Dienstleistungen anbieten:

#### Informationsangebote

- **„Alles da!“:** Eine individuell abgestimmte Übersicht über die lokalen Unterstützungsangebote – von Lieferservices der Supermärkte über Abholdienste des Nachbarschaftsheims bis hin zur „Perlen“-Vermittlung.
- **„Schnell + lecker“:** Zusammenstellung von individuell auf die Vorlieben der Familie abgestimmten Blitzrezepten.
- **Technische Alltagshilfen:** Vorstellung technischer Lösungen für mehr Entlastung im Alltag (z.B. „Smart Fridges“ etc.) in Zusammenarbeit mit Anbietern/Vertretern von Hightech-Haushaltsgeräten.

## Lösung 1: Hauswirtschafter/-in als „Coach“

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Ina in ihrem Alltag unterstützen?“

### „Lehr“-Angebote



#### „Lehr“-Angebote

- **„Kochen für Karriere-Eltern“:** Kochkurs für Eltern, in dem die Zubereitung schneller Rezepte vermittelt wird.

#### Coaching-Angebote

- **Vernetzen mit der Nachbarschaft:** Coaching, wie man sich ein Nachbarschaftsnetzwerk aufbaut, das sich wechselseitig mit Alltagshilfen unterstützt.
- **Alltagsmanagement im Team:** Wie Eltern als Team gemeinsam Alltag und Haushalt managen und dabei Zeit für sich und die Familie gewinnen.

### Quartiersangebot



#### Quartiersangebote: „Hauswirtschaft im Quartier“

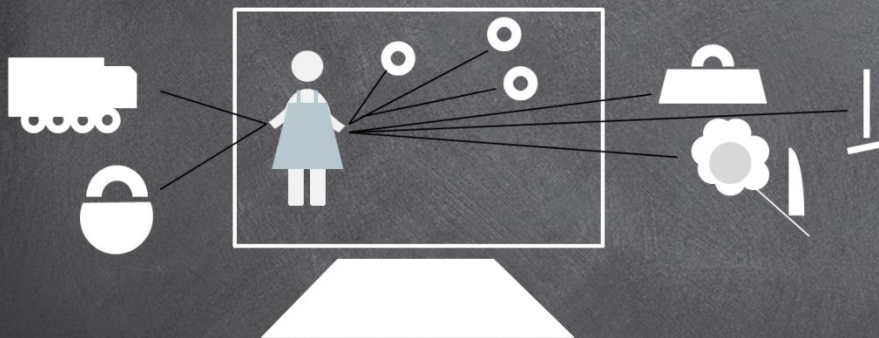
**Gemeinschaftsangebote für Familien:** Kochwoche, Einkaufswoche, Wäscheweche, Kinderwoche, Bügelwoche

- **Modell 1:** öffentliche Quartiereinrichtung (z.B. Nachbarschaftsheim) stellt eine Hauswirtschaftskraft entweder fest oder auf Honorarbasis ein.
- **Modell 2:** Hauswirtschafterin bietet Gemeinschaftsangebote als Selbstständige an.

## Lösung 2: Hauswirtschaft als „Personal Manager“

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Ina in ihrem Alltag unterstützen?“

### Umfassendes Dienstleistungsangebot aus einer Hand



Aus einer webbasierten Übersicht können Ina und Thomas aus einem umfassenden Spektrum hauswirtschaftliche Dienstleistungen auswählen, die sie gerne in Anspruch nehmen möchten. Zum Beispiel:



#### Hilfe im Haushalt:

- Waschen + Bügeln
- Aufräumen + Saubermachen
- Kochen + Backen
- Pflanzenpflege + Floristik
- ...



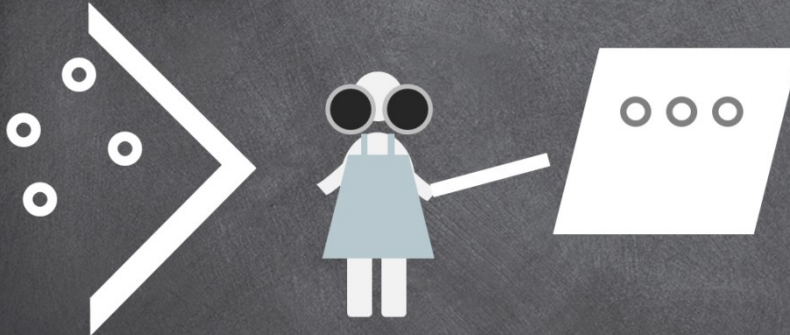
#### Hilfe bei der Alltagsorganisation:

- Einkaufsservice (über Internet/SMS)
- Hol- und Bringdienste
- Notfallbetreuung
- ...

## Lösung 2: Hauswirtschaft als ‚Personal Manager‘

Wie können Hauswirtschaftler/-innen Ina in ihrem Alltag unterstützen?

„Personal Manager“



**Die Aufgabe des/der Hauswirtschafters/Hauswirtschaftlerin als ‚Personal Manager‘ ist anspruchsvoll und vielseitig:**

- Er/Sie stellt die finanziell passenden (möglichst lokalen) Angebote für Ina und Thomas so zusammen, dass ihre Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt werden .
- Er/Sie koordiniert die verschiedenen Dienstleister/-innen, so dass für Ina und Thomas keinerlei organisatorisch-logistischer Aufwand entsteht.
- Er/Sie behält die Ausgaben und Kosten für die Dienstleistungen im Blick (Controlling) und steuert ggf. frühzeitig gegen (jede Familie kann z.B. monatliche Obergrenze für verschiedene Dienstleistungen vorab festsetzen).
- Er/Sie steht Ina und Thomas als Ansprechpartner/-in für alle Fragen rund um die Alltags- und Haushaltsorganisation „rund um die Uhr“ zur Verfügung.

## Fallbeispiel 2: Hauswirtschaft für öffentliche Einrichtungen

### Der Kunde: Alex wird erwachsen in einer betreuten WG

Alex



**Alex (16) wohnt in einer Einrichtung für psychisch auffällige junge Erwachsene:** Alex hatte Drogenprobleme. Sein Verhältnis zu seinen Eltern wurde dadurch in den letzten Jahren stark strapaziert. Alex hat es zu Hause nicht mehr ausgehalten und sich professionelle Hilfe geholt. Seit Kurzem wohnt er in einem WG-Zimmer in einer Einrichtung für betreutes Wohnen.

Seinen Hauptschulabschluss hat er vor rund einem Jahr erworben. Für einen erweiterten Sekundarabschluss hat es nicht gereicht. Sein Ziel ist es, den Realschulabschluss nachzuholen und anschließend eine Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker zu absolvieren.

Von Haushaltsführung weiß Alex so gut wie nichts. Bisher hat seine Mutter für ihn gewaschen, geputzt, eingekauft und gekocht. Alex hat keine Lust auf diese „nervigen“ Aufgaben. Das einzige Gericht, das er jemals gekocht hat, ist Spaghetti Bolognese. Er weiß nicht, wie man Kleider wäscht oder ordentlich putzt. Entsprechend sieht sein Zimmer auch aus. In seiner WG soll Alex Eigenverantwortung und Verantwortung für andere lernen. Es wird verlangt, dass er sein eigenes Zimmer und die Gemeinschaftsräume sauber hält. Leider klappt das nicht immer und Alex wurde schon mehrfach verwahrt. Auch für das Essen sollen die neun jungen WG-Bewohner/-innen selbst sorgen – was leidlich funktioniert.

Mit seinen Mitbewohner/-innen versteht sich Alex eher mittelmäßig. Bisher hat er kaum Anknüpfungspunkte gefunden. Er spielt gerne Computer und geht am Wochenende gerne tanzen. Früher hat er im Verein Fußball gespielt; heute trifft er sich immer noch regelmäßig mit Freunden, um zu St. Pauli-Spielen zu gehen. Eine Freundin hat er nicht, obwohl er sich heimlich eine wünscht.



Seine WG

Sein liebstes Hobby



### Lösung 1: Edutainment Hausarbeit

„Wie können Hauswirtschaftler/-innen Alex in seinem Alltag unterstützen?“

#### Pädagogik + HW



a

**Essen verbindet, bringt Spaß und macht satt. Darum unterstützt der/die Hauswirtschaftler/-in Alex bei allen Tätigkeiten rund ums Essen: von der Planung über den Einkauf und die Zubereitung bis hin zum gemeinsamen Essen und Aufräumen.**

Mit Unterstützung des/der Hauswirtschaftlers/-in geht Alex verschiedene Aufgaben rund ums Essen an und lernt dabei nicht nur das Kochen, sondern entwickelt auch seine sozialen Kompetenzen weiter. Pädagogik und Hauswirtschaft entwickeln auf Augenhöhe ein passendes Konzept.

#### Stärken stärken



b

**Das hauswirtschaftlich-pädagogische Konzept setzt bei Alex Stärken und Potentialen an:**

- Alex kann ein Gericht kochen.
- Alex hat Freunde, mit denen er sich regelmäßig trifft.
- Alex ist interessiert: Er spielt gerne Computerspiele, geht gern tanzen und ist Fußballfan.
- Alex hat Ziele: Er will seinen Realschulabschluss machen.

#### Kochen mit Genuss



c

**Kochen mit Genuss:**

- WG-Kochen (mit Anleitung)
- Das Kochduell (WG-intern und wohngruppenübergreifend)
- ...

**Lustvoll Planen:**

- Kollektiv Putzpläne erstellen
- Abenteuer Einkaufsliste
- ...

**Haushaltsführung – das PC-Spiel**

**Empfehlung:** Um passgenaue Angebote für Alex zu entwickeln, sollte er als Nutzer in die Angebotsentwicklung eingebunden werden.

## Lösung 2: Edutainment rund ums Essen

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Alex in seinem Alltag unterstützen?“

### Spaß + Gemeinschaft



a

Alex muss in seiner WG ein neues Zuhause finden, in und mit dem er sich entwickeln kann. Die Hauswirtschaft kann Alex hierbei unterstützen, indem sie ihm die Freude an der täglichen Hausarbeit vermittelt. Damit dies gelingt, wird der hauswirtschaftliche Ansatz in das pädagogische Konzept integriert.

### Verantwortung



b

- Alex und seine WG organisieren regelmäßig Nachbarschaftsessen und erweisen sich nicht nur als gute Köche, sondern auch als talentierte Veranstaltungsmanager.
- Alex macht ein Praktikum im Altenheim in unterschiedlichen Bereichen der Haushaltsführung. Er lernt nicht die Grundlagen der Hausarbeit kennen, sondern erwirbt sich auch eine Referenz für seinen Lebenslauf.
- Wettbewerb Wochenplan: Die Verantwortung für die WG-Verpflegung liegt täglich oder wöchentlich bei zwei WG-Bewohnern. Das Team, das die WG stets gut versorgt, gewinnt einen Ausgehabend. Das Verliererteam muss eine weitere Schicht übernehmen.
- WG-Essen; Themenessen

### Wachsen + Lernen



c

Dabei eignet sich Alex unterschiedliche Kenntnisse an:

- **Recherche:** Er muss Rezepte im Internet suchen und verstehen.
- **Planung:** Er muss einen Einkaufs- und Wochenplan erstellen.
- **Organisation:** Er muss das gemeinsame Essen organisieren.
- **Aufräumen:** Während der Zubereitung und nach dem Essen muss Alex aufräumen und Ordnung schaffen.
- **Mengenverständnis:** Er entwickelt ein Gefühl für Mengen.
- **Netzwerken:** Alex lernt, die WG-Bewohner einzubeziehen und in der Gemeinschaft zu leben.
- ...

## Fallbeispiel 3: Hauswirtschaft für alleinstehende ältere Menschen

### Die Kundin: Edeltraud lebt alleine im eigenen Haus mit Garten

Edeltraud



Ihr Haus



Ihr liebstes Hobby

Vor sechs Jahren starb Edeltrauds (70) Mann Heinz. Seither lebt sie alleine in dem großzügigen Einfamilienhaus in einem kleinen Ort bei München. Ihre Tochter Simone (45) wohnt mit ihrem Mann und ihren zwei Söhnen Philipp und Mark in München. Am Wochenende besuchen sie Edeltraud regelmäßig.

Edeltraud hat Diabetes. Ansonsten ist sie ihrem Alter entsprechend gesund und fit. Das Treppensteigen macht ihr allerdings zunehmend Mühe und auch die Gartenarbeit fällt ihr nicht mehr leicht. Edeltraud liebt ihren Garten. Daher lässt sie sich die Arbeit nicht nehmen. Bei besonders anstrengenden Arbeiten helfen Philipp und Mark gelegentlich und erhalten von ‚Oma‘ einen kleinen Obolus.

In den vergangenen Jahren sind einige von Edeltrauds engsten Freunden gestorben. Daher fühlt sie sich öfter einsam. Vor allem beim Essen vermisst sie die Geselligkeit und die Gespräche mit ihrem Mann Heinz. Für sich alleine hat Edeltraud noch nie gerne gekocht. Manchmal bestellt sie sich ihr Mittagessen über einen Lieferservice oder auch bei einem Tiefkühlservice. Aber eigentlich ist ihr das ein bisschen zu teuer.

Edeltraud hat ein iPad und tauscht sich auf dem Seniorenforum „Feierabend.de“ gerne mit ihren virtuellen Bekanntschaften aus. Auch sonst hat Edeltraud ein reges soziales Leben; ihre drei liebsten Freundinnen leben in der Nachbarschaft und besuchen sich regelmäßig zum Kaffee. Außerdem geht Edeltraud jeden Sonntag in die Kirche und trifft sich sporadisch mit anderen Senioren aus dem Dorf.

Der nahe gelegene Supermarkt hat inzwischen geschlossen. Um einzukaufen, muss sie den Bus nehmen, denn einen Führerschein hat Edeltraud nicht. Das Busfahren fällt ihr schwer und ist oft lästig, weil die Zeiten nicht passen. Zum Glück bringen die Nachbarn ihr ab und zu etwas mit.

Edeltraud ist es unangenehm um Hilfe zu bitten. Wenn zum Beispiel eine Glühbirne gewechselt werden muss oder sie ein Problem mit dem Computer hat, vergehen deswegen oft 1-2 Wochen, bis das Problem behoben ist.

### Lösung 1: Organisierte Hilfe und Geselligkeit

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Edeltraud in ihrem Alltag unterstützen?“

auf einen „Klick“



a

#### „Hausmeisterdienste und Nachbarschaftshilfen auf einen Klick“

In einer (Online)-Liste kann Edeltraud eintragen, wo sie praktisch-technische Hilfe benötigt. Der/Die Hauswirtschafter/-in kümmert sich darum, dass die Hilfe schnell kommt und Edeltraud nicht mehr tagelang im Dunkeln sitzen muss. Hierfür baut er/sie ein Netzwerk aus Nachbarschaftshilfen und professionellen Dienstleister/-innen auf – vom PC-Freak über den Handwerker bis hin zum Gärtner.

Gemeinschaft



b

#### „Organisierte Geselligkeit“

- Regelmäßige Besuche und Patenschaften (z.B. zwischen einer Mutter im Ort und Edeltraud: die Mutter lädt Edeltraud regelmäßig zum Essen ein; Edeltraud umgekehrt, passt gelegentlich nachmittags für ein paar Stunden auf die Kinder auf)
- Organisation einer regelmäßigen Gesprächsrunde nach Kirchgang z.B. im Gemeindehaus
- Gemeinsames Kochen mit den Freundinnen und/oder anderen Senioren
- Gemeinsame Einkaufsfahrten im Dorf organisieren
- Zentraler Ort für Mahlzeiten, an dem Senioren gemeinsam kochen können (z.B. im Seniorenzentrum oder Gemeindehaus)
- Leichtes Sportangebot in kleiner Runde organisieren

Um Edeltraud zu motivieren, die Angebote nachzufragen, erhält sie (nach dem dänischen Modell) zweimal im Jahr eine kostenlose Haushaltsdienstleistung.

## Lösung 2: Edeltrauds ‚persönliche/-r Makler/-in‘

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Edeltraud in ihrem Alltag unterstützen?“

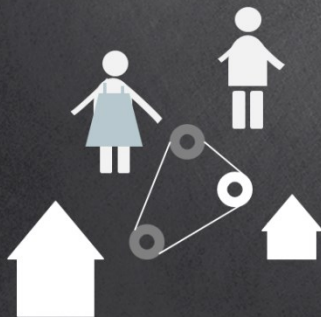
### Der/Die Makler/-in



#### „Interessen verwalten“

Als Makler/-in für Edeltrauds Interessen vermittelt und organisiert, koordiniert und gestaltet die Hauswirtschafter/-in verschiedenste Dienstleistungen und Angebote, die Edeltraud das Leben vereinfachen. Dazu stellt der/die Hauswirtschafter/-in Edeltraud in Zusammenarbeit mit lokalen Anbietern und Einrichtungen einen umfassenden webbasierten Dienstleistungskatalog zur Verfügung.

### Lokales Netzwerk



#### „Lokales Netzwerk knüpfen“

Als Netzwerker/-in verknüpft die Hauswirtschafter/-in unterschiedliche Einrichtungen vor Ort, so dass Edeltraud alle wichtigen Informationen aus „einer Hand“ erhält. Die Hauswirtschafter/-in hilft dabei, die unterschiedlichen Angebote für ältere Menschen vor Ort abzustimmen und zu gestalten und fördert neue Kooperationen:

- Kommunen und Krankenkassen fördern „Alltagsbegleiter“, die Edeltraud zum Beispiel beim Einkauf unterstützen. Die Hauswirtschafter/-in koordiniert die „Alltagsbegleiter“ und hat ein Auge darauf, dass die Senioren vor Ort gut versorgt sind.
- Ein vertrauensvoller Partner ist unter anderem die Kirchengemeinde. Die Hauswirtschafter/-in regt hier gemeinsame Veranstaltungen an und fördert z.B. ein gemeinsames Seniorenkochen, auf das sich Edeltraud mit ihren Freundinnen immer sehr freut.
- Bei der Hauswirtschafter/-in laufen gleichzeitig auch Initiativen und Angebote von örtlichen Unternehmen zusammen, wie z.B. Fahrdienste zum nahegelegenen Supermarkt.
- Er/Sie vernetzt ehrenamtliche Helfer und hilfsbedürftige Senioren
- und koordiniert die Single- Familien und Seniorenhelfer in der Gemeinde.

## Lösung 2: Edeltrauds ‚persönliche/-r Makler/-in‘

„Wie können Hauswirtschafter/-innen Edeltraud in ihrem Alltag unterstützen?“

### Ein vielfältiges Angebot auf einen Klick



#### „Dienstleistungskatalog online“

Damit Edeltraud jederzeit Zugriff auf alle interessanten Angebote hat, steht ihr ein nutzerfreundlicher Dienstleistungskatalog zur Verfügung, den sie bequem über ihr iPad erreichen kann. Hier findet sie bei unterschiedlichsten Fragen und Bedürfnissen Hilfe:

- Unter anderem findet sich auf der Plattform eine Art ‚Tauschbörse‘. Mit ‚Leistungsbausteinen‘ (Lose/Geschenke) können die Menschen vor Ort untereinander ihre Hilfe austauschen (z.B. könnte eine Familienmutter für Edeltraud kochen und Edeltraud passt dafür auch mal einen Nachmittag auf die Kinder auf)
- Auf der Webseite bekommt Edeltraud Kontaktvorschläge und Veranstaltungshinweise. Falls sie sich einmal einsam fühlt, findet sie hier leicht Anschluss.
- Über die Plattform können umgehend Wünsche und Bedarfe an die Zentrale weitergeleitet werden. Für dringende Fälle gibt es eine eigens eingerichtete Hotline.
- Im Internet kann Edeltraud außerdem bequem die Speisepläne und Tagesgerichte in ihrem Ort vergleichen und schauen, ob sie ein passendes Gericht findet, das nicht nur schmeckt, sondern auch ihren preislichen Vorstellungen entspricht.
- Auch für kleinere Hilfsdienste, wie der Heimelektronik, findet sich auf der Webseite schnell Unterstützung. Die Jugendlichen vor Ort helfen gern gegen ein kleines Taschengeld, wenn Edeltraud einmal nicht mit dem Computer zurecht kommt oder eine Lampe angeschlossen werden muss.
- Für ihr gesundheitliches Wohl gibt es ansprechende Sportkurse auf der Plattform, zu denen sich Edeltraud direkt online anmelden kann. Um fit zu bleiben, nutzt Edeltraud ein gemeinsames Angebot der Krankenkasse und des örtlichen Fitness Centers und geht mit ihrer Freundin Annegret einmal wöchentlich zum ‚Nordic Walking‘.

Nicht nur die Pflege, auch die Hauswirtschaft bedarf der Förderung, um den Herausforderungen des demographischen Wandels zu begegnen. Kommunen könnten zum Beispiel Verantwortung in der Form übernehmen, dass sie lokale Sozialstationen aufbauen, die das Betreuungsmanagement in einem breiten Netzwerk übernehmen.

### **3. Status Quo in der Hauswirtschaft**

Wie im vorhergehenden Kapitel abgebildet, sind hauswirtschaftliche Dienstleistungen ein wichtiger Bestandteil in Einrichtungen zur Kinder-, Jugend- und Seniorenbetreuung, in Behinderteneinrichtungen, Restaurants und Hotels, Tagungsstätten und Dienstleistungszentren, Kliniken und Krankenhäusern, in landwirtschaftlichen Betrieben und Privathaushalten. Damit decken Hauswirtschaftler/-innen eine Vielfalt von Aufgaben und Tätigkeiten ab.

Die Hauswirtschaft befindet sich seit einiger Zeit in der Selbstfindung und Neuorientierung. Neben der Neuausrichtung in den oben genannten Arbeitsfeldern rücken für die Zukunft die Schnittstellen in der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen, wie z.B. der Altenpflege oder der Familienbetreuung in den Fokus. Quartiersmanagement steht ebenfalls im Blickfeld hauswirtschaftlicher Tätigkeiten.

Hauswirtschaft ist das „Management des Alltags und der Grundbedürfnisse des Menschen [...] Hauswirtschaft sichert Existenz [...] ist sinnstiftend, werterhaltend“ (Klöber 2011: S. 1). Trotzdem ist Hauswirtschaft kein prestigeträchtiges Handeln und wenig im Blick der Gesellschaft, weil die Kompetenzen, die durch eine hauswirtschaftliche Berufsausbildung erworben werden, nicht bekannt sind oder kaum wahrgenommen werden. Die Hoffnung der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. mit ihren Berufsverbänden und Landesarbeitsgemeinschaften wächst dahingehend, dass die Gesellschaft erkennt, mit welchem profunden hauswirtschaftlichen Wissen die Beschäftigten zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen beitragen können.

Die neuen Haushaltstechniken erfordern geschultes Personal. Themen wie Ernährungsinformation und Ernährungsberatung werden im Zusammenhang mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten nachgefragt. Organisation, Warenwirtschaft und betriebswirtschaftliches Wissen sind ebenso wichtig wie das Wissen und die Fertigkeiten beim Reinigen und bei der Wäscheversorgung.

Bedingt durch die demografischen Entwicklungen und den zunehmenden Konkurrenzdruck um die weniger werdenden Schulabgänger/-innen sowie durch das fehlende Image des Berufes wird es immer schwieriger, Jugendliche für den Beruf zu begeistern und für die Nachwuchssicherung zu sorgen.

In dem folgenden Kapitel wird die heutige Situation der Hauswirtschaft im Einsatz der Beschäftigten in den einzelnen Branchen, Einsatzgebieten und Aufgabenfeldern dargestellt, ein Zukunftsblick der Wirtschaft gegeben und auf die Arbeitssituation der Beschäftigten aus eigener Sicht verwiesen. Mit diesen verschiedenen Blickrichtungen der Unternehmen, der Hauswirtschaftler/-innen und der hauswirtschaftlichen Verbandsstrukturen sowie der Zuständigen Stellen lässt sich ein Gesamtbild der Hauswirtschaft zeichnen, aus dem für die Zukunft Entscheidungen für eine mögliche Neuausrichtung des Berufes unter stabilisierenden Bedingungen getroffen werden können.

#### **3.1 Beschäftigungszahlen**

Im Jahr 2013 waren in Deutschland 178.713 Frauen und Männer in hauswirtschaftlichen Berufen beschäftigt. Nachdem zu Beginn des letzten Jahrzehnts ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu beobachten war, nimmt die Beschäftigtenzahl seit 2006 wieder zu. Ein Großteil geschieht über Teilzeitbeschäftigung, so dass das Arbeitsvolumen insgesamt kaum gewachsen ist.



Der geringere Anteil von 14 Prozent der Hauswirtschafter/-innen arbeitet in den neuen Bundesländern. Damit liegt der Anteil deutlich unter dem Anteil aller ostdeutschen Beschäftigten (19,9%<sup>2</sup>). Das erklärt sich vor allem aus der fehlenden Tradition des Berufes Hauswirtschaft in der ostdeutschen Region, wie auch aus einer geringeren Nachfrage nach bezahlter hauswirtschaftlicher Tätigkeit in den neuen Bundesländern.

### **3.2 Branchen**

Hauswirtschafter/-innen sind vielfältig tätig und werden in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen eingesetzt. Laut amtlicher Statistik arbeitet etwa ein Viertel aller Hauswirtschafter/-innen in Heimen. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich insbesondere um Pflegeheime (14,0%) und um Alten- und Behindertenwohnheime (8,4%). Bei den Beherbergungs- und Gastronomieeinrichtungen, in denen mehr als ein Achtel der Hauswirtschafter/-innen arbeitet, handelt es sich zumeist um Tagungsstätten, Hotels, Gasthöfe und Pensionen. Im Sozialwesen ist ca. ein weiteres Achtel aller Hauswirtschafter/-innen beschäftigt, dort anteilmäßig ungefähr gleichverteilt in Einrichtungen zur sozialen Betreuung älterer Menschen und Behinderter sowie in sonstigen sozialen Einrichtungen ohne Heime. In privaten Haushalten und im Gesundheitswesen arbeiten zudem jeweils mehr als ein Zehntel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschafter/-innen. Zudem gibt es weitere Branchen in denen Hauswirtschafter/-innen beschäftigt sind, aber in deutlich geringeren Anteilen, wie beispielsweise die Landwirtschaft. Die identifizierten Branchen wurden als Grundlage für eine 2013 durchgeführte Telefonbefragung bei Unternehmen, welche Hauswirtschafter/-innen beschäftigen, genommen.

### **3.3 Geschlechterspezifische Differenzierung**

Hauswirtschaft ist ein Frauenberuf. Hauswirtschafter/-innen arbeiten generell in Branchen, in denen mehr Frauen beschäftigt sind (Gesundheits- und Sozialbereich, Gastronomie, Erziehung/Unterricht und haushaltsnahe Dienstleistungen). Nur in der Landwirtschaft ist dieser Zusammenhang nicht ganz so deutlich.

Es sind zurzeit knapp sechs Prozent der Beschäftigten männlich. Eine verstärkte Orientierung von Männern in diesen Beruf ist auch für die nächste Zeit aufgrund der fehlenden Attraktivität des Berufes und der geringen Bezahlung in einem Großteil der Beschäftigungen nicht zu erwarten. In der derzeitigen Ausbildung ist der Männeranteil mit ca. fünf Prozent sogar noch etwas niedriger. Die Mehrheit der männlichen Auszubildenden gehören zudem zur Ausbildung nach § 66 BBiG (2012 sind es 73% vs. 56% der Frauen).

### **3.4 Alter**

Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen sind im Durchschnitt deutlich älter als Beschäftigte insgesamt. Das hat verschiedene Gründe. Zum einen beginnen viele Frauen als Quereinsteiger/-innen nach der Erziehungszeit ihre Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft und erlangen ihren Berufsabschluss über den § 45 (2) BBiG in einer Externenprüfung. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Hauswirtschafter/-innen wird über diesen Weg gewonnen. Zum anderen haben es weniger attraktive Berufe immer schwerer, Nachwuchs zu gewinnen.

---

<sup>2</sup> [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Der Rückgang der Auszubildenden ist vor allem ein demografisches Problem, das durch knapper werdende Bewerber/-innenzahlen besonders die weniger attraktiven Berufe betrifft. Die abnehmende Zahl von Berufseinsteiger/-innen erklärt sich in der Berufswahl der jungen Menschen, die sich häufig für andere Ausbildungsstellen entscheiden. Erst wenn der erste und zweite Anlauf in einen anderen Beruf nicht gelingt, wird als dritte Wahl zur Hauswirtschaft gegriffen. Somit sind auch die Auszubildenden im Durchschnitt älter.

### **3.5 Arbeitsbedingungen**

Etwas mehr als die Hälfte der Hauswirtschafter/-innen arbeitet laut amtlicher Statistik in Teilzeit (51% der SV-Beschäftigten), was durch die hohe Frauenbeschäftigungsquote zu erklären ist. Diese Zahlen decken sich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. Dort sind es 47 Prozent der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten. Die durchschnittliche Arbeitszeit liegt bei 30 Stunden. Dieser Wert der amtlichen Statistik stimmt mit dem Ergebnis der Befragung qualifizierter Hauswirtschafter/-innen (31 Stunden) überein.

Nimmt man die geringfügig Beschäftigten hinzu, erhöht sich die Teilzeitquote der Hauswirtschafter/-innen sogar auf 61 Prozent. Im Dienstleistungsbereich wird der Minijob oft als „Teilzeit“ angewandt, der dann aber nur als zusätzliches Einkommen in Gemeinschaftshaushalten oder bei Mehrfachbeschäftigungen ausreicht. Geringfügige Beschäftigung finden wir besonders oft bei den haushaltsnahen Dienstleistungen (30%) und im Sozialwesen (19%). In beiden Bereichen ist wie auch in den Heimen die Teilzeitquote außerhalb der Minijobs ebenfalls sehr hoch. Sie liegt in allen drei Bereichen über 50 Prozent. Je kleiner die Betriebe sind, desto häufiger ist dort geringfügige Beschäftigung verortet, je größer die Unternehmen werden, desto häufiger handelt es sich um Teilzeitbeschäftigung oberhalb der Geringfügigkeit.

Etwas mehr als ein Achtel der befragten Hauswirtschafter/-innen, besonders häufig Hilfskräfte, hat einen Arbeitsvertrag, in dem eine Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden vereinbart ist. Ein weiteres Fünftel gibt eine vertragliche Arbeitszeit zwischen 20 und 29 Stunden an. Unter Berücksichtigung der Überstunden sind reelle Arbeitszeiten von unter 30 Stunden jedoch seltener. Für über die Hälfte der Hauswirtschafter/-innen beträgt die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche 40 und mehr Stunden. Mit dem Verantwortungsbereich nimmt auch die Arbeitszeit zu. Von den Beschäftigtengruppen arbeitet das Reinigungspersonal durchschnittlich am wenigsten, Allrounder/-innen, die das gesamte Tätigkeitsspektrum der Hauswirtschaft abdecken, und betriebliche Ausbilder/-innen sowie Einrichtungsleiter/-innen arbeiten hingegen besonders viel.

Vier von fünf der Hauswirtschafter/-innen mit Berufsabschluss, die an der Beschäftigtenbefragung teilgenommen haben, arbeiten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Hierbei ist darauf zu verweisen, dass an der Beschäftigtenbefragung fast ausschließlich Hauswirtschafter/-innen mit Berufsabschluss außerhalb des § 66 BBiG und mit höherem Abschluss teilgenommen haben. Somit erfasst die Befragung der Hauswirtschafter/-innen kaum die Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte, sondern die Bedingungen des qualifizierten Personals.

Von Befristungen sind, wie in anderen Bereichen auch, vor allem Berufseinsteiger/-innen und Jüngere betroffen. Die Befristungen betreffen deutlich häufiger Hilfskräfte und Fachkräfte als Führungskräfte. Mit ca. einem Viertel der hauswirtschaftlichen Beschäftigten finden Befristungen am häufigsten bei Betreuungs- und Fürsorgepersonal sowie bei Gastronomie- und Servicepersonal statt. Bei den

Allroundern und dem Reinigungspersonal betrifft es jede fünfte Person, bei den Berufsschullehrer/-innen jede sechste Person und bei den Einrichtungsleiter/-innen jede/-n Zehnte/-n.

Das Einkommen richtet sich auch bei den Hauswirtschaftler/-innen nach der Qualifikationsstufe und ist insgesamt deutlich unter dem Durchschnittseinkommen in Deutschland. Das wurde in vielen Interviews immer wieder als ein grundsätzliches Problem angesprochen.

*„Es ist ganz schwer im privaten Bereich ein existenzsicherndes Gehalt zu verdienen. Es ist schwer zu vermitteln, dass diese Dienstleistung einen Wert hat, der den Menschen seine Existenz sichern muss und das diese Dienstleistung auch etwas kostet.“ [IV-03]*

Die Hälfte der befragten Hauswirtschaftler/-innen verdient netto monatlich zwischen 1.000 und 2.000 Euro, ein knappes Drittel erhält sogar weniger als 1.000 Euro netto. Diese niedrige Entlohnung steht zum einen im engen Zusammenhang mit der Wochenarbeitszeit, ist zum anderen aber auch durch den geringen Stundenlohn in der Hauswirtschaft bestimmt.

Es zeigen sich erwartungsgemäß positive Zusammenhänge zwischen dem Einkommen, der Wochenarbeitszeit, der beruflichen Stellung, Weiterbildungen und dem beruflichen Abschluss: Eine höhere Wochenarbeitszeit geht mit einem höheren Einkommen einher. Höhere berufliche Stellungen werden höher entlohnt. Weiterbildung und höhere Berufsabschlüsse, insbesondere als Betriebsleiter/-in oder Techniker/-in sowie akademische Abschlüsse zahlen sich aus. Unter Berücksichtigung der Wochenarbeitszeit, der beruflichen Stellung und der Berufsabschlüsse lässt sich feststellen, dass Berufsschullehrer/-innen sowie Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen vergleichsweise gut (häufiger monatlich netto 2.000 und mehr Euro) verdienen, während vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal, dem Reinigungspersonal und dem Verpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal häufiger monatliche Nettoeinkommen unter 1.000 Euro angegeben werden.

In den neuen Bundesländern sind die Einkommensunterschiede zwischen den Qualifikationsstufen geringer als in den alten Bundesländern, was vermuten lässt, dass die Höherqualifizierten noch seltener qualifikationsadäquat entlohnt werden. Die insgesamt geringere Entlohnung in den neuen Bundesländern spiegelt sich in dem Verhältnis der Einkommensunterschiede Ost/West wider, die über alle Berufe bei ca. 27 Prozent<sup>3</sup> liegen und in den hauswirtschaftlichen Berufen in Ostdeutschland sogar 30 Prozent niedriger sind.

Frauen verdienen auch in hauswirtschaftlichen Berufen deutlich weniger als Männer. In den niedriger qualifizierten Tätigkeitsgruppen ist die Geschlechterdiskrepanz in der Entlohnung („Gender-Wage-Gap“) geringer ausgeprägt als unter den höheren Tätigkeitsgruppen. Hauswirtschaftsverwalterinnen<sup>4</sup> bekommen beispielsweise im Durchschnitt nur 62 Prozent von dem, was ihre männlichen Kollegen verdienen.

---

<sup>3</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Ergebnisse der Laufenden Wirtschaftsrechnungen (LWR); [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/EinkommenEinnahmenAusgaben/Tabellen/Gebietsstaende\\_LWR.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/EinkommenEinnahmenAusgaben/Tabellen/Gebietsstaende_LWR.html).

<sup>4</sup> Hauswirtschaftsverwalterin ist ein Begriff aus der amtlichen Statistik. Dahinter verbergen sich Tätigkeiten in Führungsfunktionen, wie sie üblicherweise von Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen ausgeübt werden.

Bei den ehemaligen Hauswirtschafter/-innen aus der Onlinebefragung, die nicht mehr in der Hauswirtschaft tätig sind, war einer der meist genannten Gründe für die Aufgabe des Berufes die geringe Verdienstmöglichkeit.

### 3.6 Aus- und Weiterbildung

Im Berufsfeld Hauswirtschaft gibt es verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Bereich der Ausbildung gibt es duale (praktische Ausbildung ergänzt durch Berufsschule) und schulische Angebote. Die Ausbildung dauert drei bzw. zwei Jahre.

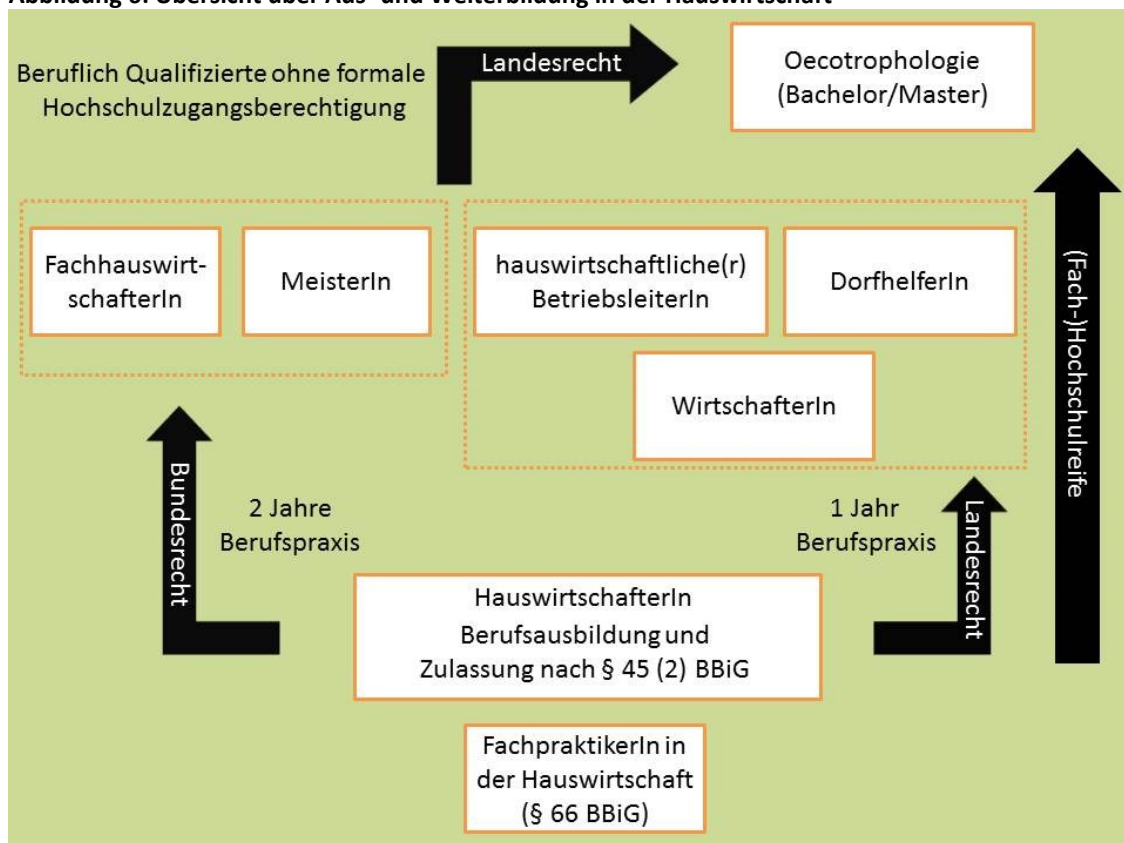
Aufbauend auf diesen Berufsabschlüssen gibt es eine Reihe von Fortbildungsmöglichkeiten, die durch den Besuch von Fachschulen oder durch eine berufsbegleitende Qualifizierung wahrgenommen werden können. Neben dem Fachschulabschluss "Staatlich geprüfte/-r Wirtschafter/-in" haben die berufsbegleitend erworbenen Fortbildungsabschlüsse "Meister/-in in der Hauswirtschaft", "Fachhauswirtschafter/-in", Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in oder Dorfhelfer/-in im Berufsfeld die größte Bedeutung.

Als Hochschulstudium wird die Oecotrophologie im Bachelor- und Masterstudiengang (Bachelor oder Master of Science) angeboten.

Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Hauswirtschafter/-innen erwirbt ihren Berufsabschluss als Quereinsteiger/-in über den § 45 (2) BBiG.

Für Menschen mit Behinderung ist die Ausbildung zur Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG möglich.

Abbildung 6: Übersicht über Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft



Wichtige Ausbildungsverordnungen und Weiterbildungsvereinbarungen von Bund und Ländern sind im Materialband in Kapitel 5 zu finden.

### **3.6.1 Berufsausbildung**

Die Ausbildungszahlen gehen in der Hauswirtschaft seit Jahren zurück. Die Zahl hat sich in den letzten zehn Jahren um ein Drittel verringert (von 6.881 im Jahr 2002 auf 4.788 im Jahr 2012). Der Rückgang ist in den neuen Bundesländern, von einem viel geringeren Niveau ausgehend, besonders stark zu beobachten. Dabei steigt das Alter der Auszubildenden in beiden Ausbildungsgängen, der Regelausbildung und der nach § 66 BBiG, weiter an.

Die fehlende Attraktivität des Berufes schlägt sich in der Bewerber/-innenstruktur für die Berufsausbildung nieder. Mit zwei Dritteln, die einen Hauptschulabschluss besitzen, und einem guten Viertel Realschülern sind Auszubildende in der Regelausbildung im Durchschnitt geringer schulisch vorqualifiziert als im Durchschnitt aller Berufe. Die Hochschulreife kommt in der Ausbildung fast gar nicht vor (3,4%), im Schnitt aller Azubis sind es 2012 hingegen 24 Prozent.

Ein von vielen Jugendlichen bevorzugter Einstieg in eine akademische Ausbildung über eine Berufsausbildung kann für hauswirtschaftliche Berufe aufgrund der geringen und kaum steigenden Zahlen ausgeschlossen werden.

Die Quote erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildungen liegt deutlich unter dem Durchschnitt aller erfassten Berufe der Berufsbildungsstatistik. Betrachtet man die Erfolgsquoten der Auszubildenden im Geschlechtervergleich zeigt sich zwar, dass – dem allgemeinen Trend entsprechend – auch in der Hauswirtschaft Frauen häufiger als Männer erfolgreich an Prüfungen teilnehmen. Aber von den Auszubildenden, die den Beruf Hauswirtschafter/-in abschließen wollen, sind selbst die Frauen noch seltener erfolgreich als die Männer im Durchschnitt aller Ausbildungsgänge in Deutschland.

Ausbildungsabbrüche sind in der Hauswirtschaft ebenfalls überdurchschnittlich oft zu beobachten, wobei Vertragslösungen unterschiedliche Ursachen haben (z.B. auch Betriebsschließungen) und sowohl durch den Ausbildungsbetrieb als auch den Auszubildenden erfolgen können. Der geringe Anteil von Männern wird durch eine höhere Abbruchquote als bei den Frauen noch mehr verringert. Die Ausbildungsabbrüche hängen sehr stark mit geringen oder fehlenden Schulabschlüssen zusammen. Sie geschehen im Durchschnitt später als in anderen Ausbildungsberufen.

Es gibt einen erheblichen Anteil an Unternehmen, die Hauswirtschafter/-innen beschäftigen, aber selber entweder gar nicht oder nicht in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden (jeweils 22%). Für über die Hälfte der befragten Betriebe (55,6%) gehört die Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen mit zum Tagesgeschäft. Jeder dritte Betrieb bildet ausschließlich Hauswirtschafter/-innen aus.

Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen verläuft häufig parallel zu anderen Ausbildungsgängen in den Unternehmen. Von den durchschnittlich 13 Auszubildenden pro Betrieb erhalten knapp zwei Jugendliche eine Ausbildung zum/-r Hauswirtschafter/-in. Im Durchschnitt kommt so in den für die Hauswirtschaft relevanten Branchen auf sieben Jugendliche in der dualen Ausbildung ein/e Hauswirtschafter/-in (7:1).

Insgesamt wird von den Unternehmen der Landwirtschaft im Bereich Hauswirtschaft wenig ausgebildet. Die Betriebe des Sozialwesens bilden im Vergleich zu den übrigen Branchen die meisten Hauswirtschaftler/-innen aus, was sich auch im Verhältnis zu den anderen Ausbildungsberufen widerspiegelt. Auch Beherbergung und Gastronomie liegt über dem Durchschnitt.

Die Heime bilden durchschnittlich viele Hauswirtschaftler/-innen aus, während das Gesundheitswesen im Verhältnis deutlich weniger Hauswirtschaftler/-innen ausbildet.

Der Vergleich mit allen Auszubildenden zeigt, dass in Baden-Württemberg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und Thüringen überproportional viele Hauswirtschaftler/-innen ausgebildet werden. Bayern hingegen bildet in Relation zu seinem Auszubildendenanteil deutlich unterproportional Hauswirtschaftler/-innen aus.

Die Wirtschaft prognostiziert eher ein Sinken als ein Steigen der Ausbildungszahlen in den nächsten fünf Jahren. Diese Einschätzung gilt besonders für die Hauswirtschaftler/-innen, weniger für die Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft. Die Unternehmen in Bayern erwarten einen besonders starken Rückgang der Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in.

Trotz prognostizierter sinkender Ausbildungszahlen erwarten die Betriebe eine Zunahme an Beschäftigungsnachfrage in der Hauswirtschaft und hier vor allem für den gut qualifizierten Bereich. Dies wird aber vorrangig von kleinen Unternehmen geäußert, womit sich die Beschäftigungswirkung, die dahinter steht, relativiert. Große Betriebe sehen das Beschäftigungswachstum eher im Un- und Angelerntenbereich.

*„Was mir so bekannt ist, ist zum Beispiel im sozialen Bereich, dass da gute qualifizierte Leute wirklich gesucht sind. Die brauchen sich am Arbeitsmarkt keine Probleme machen. Das ... trifft sämtliche Sozialvereine, die also auch Einrichtungen unterhalten in irgendeiner Form, sei das jetzt ältere Herrschaften, Kinder ... Die suchen Hauswirtschaftlerinnen und ob der Bedarf gedeckt ist? ... da ist schon ein relativ ... zukunftssträchtiger Bedarf. In sämtlichen Einrichtungen wo sozusagen Haushaltsleistungen in qualifizierter Form abgefragt werden, wird der Bedarf auch zukünftig vorhanden sein. So schätze ich das ein.“ [IV 19]*

### **3.6.2 Ausbildung nach § 66 BBiG**

Bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft war der Rückgang mit nicht einmal einem Viertel im vergleichbaren Berichtszeitraum von zehn Jahren geringer als bei den Hauswirtschaftler/-innen, obwohl die Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG im Anschluss an die Ausbildung viel seltener in betriebliche Einstellungen münden. Während 2002 noch in etwa gleich viele Hauswirtschaftler/-innen und Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft ausgebildet wurden, sind die Fachpraktiker/-innen 2012 mit 57 Prozent eindeutig in der Überzahl. Damit wird dem Bereich durch die Behindertenausbildung eine hohe Verantwortung übertragen, der er unter marktwirtschaftlichen Aspekten in keiner Weise gewachsen ist. Während die Berufsausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in nicht einmal ein Prozent der Auszubildendenzahlen insgesamt ausmacht, sind es bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG ca. 30 Prozent der Benachteiligtenausbildung insgesamt. Dieses Ungleichgewicht von Regel- und Fachpraktiker/-innenausbildung würde kein Beruf in seinem fachlichen Ansehen unbeschadet überstehen.

Bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft sind es vor allem Schüler/-innen ohne Abschluss (43,2 % in 2012) und Hauptschüler/-innen (54,8%), die diesen Beruf erlernen. Die Fachpraktiker/

-innen schließen mit ca. 96 Prozent deutlich häufiger ihre Prüfung erfolgreich ab. Hier scheinen die Anforderungen besser als bei der Ausbildung zum/-r Hauswirtschafter/-in auf die Voraussetzungen, die die Auszubildenden mitbringen, abgestimmt zu sein.

Die Ausbildung nach § 66 BBiG verteilt sich auf einen deutlich geringeren Teil von Unternehmen. Das sind vor allem Bildungswerke, in denen unter anderem hauswirtschaftliche Berufe ausgebildet werden. Etwa jedes zehnte Unternehmen bildet sowohl Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG als auch Hauswirtschafter/-innen und weitere fünf Prozent der Unternehmen bilden nur Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG aus. Im Branchenvergleich gibt Beherbergung und Gastronomie häufiger an in hauswirtschaftlichen Berufen auszubilden, und hier vor allem ohne § 66 BBiG. Das Gesundheitswesen wie auch das Sozialwesen bilden vergleichsweise seltener in hauswirtschaftlichen Berufen aus.

Das Verhältnis von Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG zu allen Auszubildenden in den befragten Betrieben liegt bei 1:25. Die Ausbildung der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG findet vor allem im Bereich Erziehung/Unterricht statt. Während in der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt auf einen Betrieb nur 0,5 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG kommen, sind es bei den Hauswirtschafter/-innen doch immerhin 1,8. Die geringe Beteiligung der Wirtschaft macht deutlich, dass die Fachpraktiker/-innenausbildung Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in der betrieblichen Praxis kaum eine Rolle spielt.

Umgekehrt sind im Bereich Erziehung und Unterricht im Durchschnitt 9,3 Hauswirtschafter/-innen und 10,2 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in der Ausbildung. Damit zeigt sich an den hohen Anteilen hauswirtschaftlicher Ausbildung (in und außerhalb des § 66 BBiG) im von uns befragten Bereich Erziehung und Unterricht auch, dass es für gut ausgebildete Hauswirtschafter/-innen in Berufsschulen und Berufsbildungswerken ein nicht unbedeutendes Beschäftigungsfeld gibt.

### **3.6.3 Spätere Gelegenheit eines qualifizierten Abschlusses – § 45 (2) BBiG**

Der Berufsabschluss nach § 45 (2) BBiG wird vor allem von Frauen nach der Erziehungszeit zum Quereinstieg genutzt. Danach ist zur Abschlussprüfung bei der Zuständigen Stelle zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist (Externenprüfung). Einige Bundesländer bieten zur Vorbereitung auf die Externenprüfung schulische Weiterbildungen an. Frauen mit dieser Abschlussprüfung werden in der Praxis sehr gern eingesetzt. Sie bringen eine entsprechende Reife und Erfahrung für die Ausübung der verantwortungsvollen Tätigkeiten mit.

*„... nach der Familienzeit, Kinderzeit und die werden ja ... immer wieder ... wirklich hoch gelobt und da heißt es immer, das sind eigentlich die wirklichen Fachfrauen, die da kommen, die Motivation, die Erfahrung, das entsprechende Alter“ [IV 20]*

In den Hauswirtschafter/-innen, die nach § 45 (2) BBiG ihre Abschlussprüfung erreichen, wird ein zukünftiges Fachkräftepotential gesehen, wenn die Fachkräftelücke über die Berufsausbildung allein nicht mehr zu decken sein wird. Viele Frauen sehen in der Nutzung des § 45 (2) BBiG die Möglichkeit, einen qualifizierten Abschluss zu erwerben, der ihnen bessere Arbeitsmarktchancen bietet.

Die Zahlen zu diesen Abschlussprüfungen schwanken in den einzelnen Bundesländern etwas, sind aber bisher insgesamt relativ stabil. In den neuen Bundesländern und Berlin hat diese Form der Be-

rufsbildung noch keine Bedeutung, was wiederum vor allem auf die Unbekanntheit des Berufes in diesen Regionen zurückzuführen ist.

### 3.6.4 Weiterbildung

Die Hauswirtschafter/-innen sind sehr weiterbildungsaktiv. Je nach Einsatzbereich liegt die Weiterbildungsbeteiligung in der Beschäftigtenbefragung zwischen 79 und 92 Prozent. Als Motivation werden besonders von den Fachkräften, die weiterbildungsaktiver als die Un- und Angelernten sind, vor allem berufliches Vorankommen, mehr Verantwortung übernehmen und mehr Geld zu verdienen angegeben. Häufig erhoffen sie sich dadurch auch mehr gesellschaftliche Anerkennung.

Bei den älteren Beschäftigten zeigen sich typische Verhaltensweisen, wie sie auch aus anderen Berufsbereichen bekannt sind (Brinkmann 2009). Mitarbeiter/-innen über 60 Jahre bilden sich seltener aus eigener Motivation weiter, sondern kommen überproportional häufig der Forderung ihres Arbeitgebers nach. Bei den Jüngeren wird von fast zwei Dritteln der Beschäftigten besonders häufig angegeben, dass die Weiterbildung auf den Wechsel in einen anderen Beschäftigungsbereich innerhalb der Hauswirtschaft vorbereiten soll. Fast alle Jüngeren benennen außerdem die Verbesserung von Arbeitsmarktchancen und neun von zehn zudem mehr Einkommen und mehr Anerkennung als Grund.

Themen in der Weiterbildung sind in der Nennung der Häufigkeit in folgender Reihenfolge vor allem hier zu finden:

- **Verpflegung und Ernährung** wird als Weiterbildungsthema vor allem von Betreuungspersonal in Tagungsstätten, Restaurants, Hotels, von Personal in privaten Haushalten und in landwirtschaftlichen Betrieben benannt.
- Bei **Organisation, Betriebswirtschaft und Personalführung** kommen außerdem vor allem Mitarbeiter/-innen in Dienstleistungszentren und Kliniken hinzu.
- Weiterbildung im Thema **Reinigung**, das vor allem von Hilfskräften und Betreuungspersonal benannt wird, findet vor allem bei Beschäftigten fremder Privathaushalte und Hotels statt.
- In der **Wäscheversorgung** werden vor allem Betreuungspersonal und Beschäftigte fremder Privathaushalte geschult.
- Das Thema **Ausbildung** richtet sich an Führungskräfte, Berufsschullehrer/-innen und Allrounder, Mitarbeiter/-innen im Arbeitsbereich Erziehung und Unterricht sowie in Hotels und bei Behörden.
- In **fachlicher Anleitung** werden vor allem Fachkräfte und Betreuungspersonal von Tagungsstätten, Restaurants, Hotels und aus der Seniorenbetreuung ausgebildet.
- **Ernährungsinformation** benennen vor allem Mitarbeiter/-innen in landwirtschaftlichen Betrieben, Behörden und das Personal in Privathaushalten.

Auch in den Expert/-inneninterviews wurde die Wichtigkeit von Weiterbildungen für eine erfolgreiche Ausübung des Berufs Hauswirtschafter/-in immer wieder betont: die Bedeutung der Weiterbildung begründet sich in der Notwendigkeit auf dem neuesten Stand zu bleiben, sei es bezüglich der



Mittel, Geräte und Maschinen, sei es bezüglich gesetzlicher Neuregelungen bzw. Änderungen. Immer wieder wird von den Expert/-innen außerdem betont, dass bei bestimmten Einsatzbereichen der Hauswirtschafter/-innen zielgruppenspezifische Weiterbildungen (z.B. sonderpädagogische Zusatzqualifikationen) für die Qualität der Arbeit eine wesentliche Rolle spielen.

Fast die Hälfte aller erfolgreichen Fortbildungen im Bereich der Hauswirtschaft entfielen 2012 auf den Abschluss zum/-r Meister/-in. Weiterhin wurden relativ häufig Fortbildungen zum/-r Betriebsleiter/-in und zur Erreichung einer Ausbildereignung wahrgenommen. Auf andere Weiterbildungsabschlüsse entfielen jeweils weniger als fünf Prozent aller erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildungen in der Hauswirtschaft.

Da im Zeitverlauf die Anzahl der Auszubildenden in der Hauswirtschaft rückläufig ist, stehen demnach auch immer weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung, die überhaupt an Fortbildungen teilnehmen könn(t)en. Es ist bereits zu beobachten, dass sich das Verhältnis von Auszubildenden zu Teilnehmer/-innen an Meisterprüfungen verschlechtert. Während 2002 auf eine/-n Auszubildende/-n in der Hauswirtschaft durchschnittlich 0,1 Personen entfielen, die an Meisterprüfungen teilnahmen (1:0,1), nimmt das Verhältnis in den Folgejahren kontinuierlich ab und liegt 2012 bei 1:0,08. Das heißt, wenn Facharbeiter/-innennachwuchs fehlt, sind auch die nachfolgenden Qualifizierungen nicht mehr gesichert.

Wenn Beschäftigte Weiterbildungen nicht nutzen, benennen sie am häufigsten das Problem der fehlenden Möglichkeiten, die zeitlichen Ansprüche mit der familiären Situation zu vereinbaren.

### **3.7 Qualifikationsstruktur**

Insgesamt ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Hauswirtschaft niedriger als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Es gibt kaum Akademiker/-innen (1,5% im Vergleich zu allen Beschäftigten mit 15%), aber anteilig deutlich mehr Beschäftigte ohne Berufsabschluss (30% im Vergleich zu 13,5% aller Beschäftigten). Auch wenn in den Betrieben, die hauswirtschaftliche Mitarbeiter/-innen beschäftigen, im Vergleich zur Gesamtbelegschaft anteilig weniger Akademiker/-innen arbeiten, sind dort dafür deutlich mehr Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen beschäftigt. Zudem sinkt der Anteil der Nichtausgebildeten seit einem Jahrzehnt (von 2002 bis 2011 allein um 10%).

Der allgemeine Qualifikationstrend wird aber von den Expert/-innen weniger positiv eingeschätzt, als die Statistiken es ausweisen. Das schlechte Image, das der Hauswirtschaft nachhängt, konzentriert sich nach wie vor sehr auf die weniger Qualifizierten:

*„Es ist ein nicht sehr angesehenes Berufsbild und das hängt mit der Vergütung zusammen und dass auch Bereiche, die früher durch eine Hauswirtschafterin besetzt worden sind, jetzt teilweise durch Leute mit fast keiner Qualifikation ersetzt werden.“ [IV 17]*

Bei der Beherbergung und Gastronomie, in privaten Haushalten, im Gesundheitswesen und in der Gebäudebetreuung sowie im Garten- und Landschaftsbau arbeiten anteilig mehr hauswirtschaftliche

Betreuer/-innen (also weniger qualifizierte Beschäftigte), die Hauswirtschaftsverwalter/-innen (höher qualifizierte Beschäftigte)<sup>5</sup> sind anteilig in allen anderen Wirtschaftsbereichen häufiger vertreten.

Der Migrant/-innenanteil liegt deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt aller Berufsgruppen. Dies wird aber nur durch die geringer qualifizierten Beschäftigungsgruppen bestimmt.

Die Qualifikationsstruktur variiert erheblich zwischen den einzelnen Branchen:

- So findet sich in den **landwirtschaftlichen Betrieben** ein überdurchschnittlich hoher Anteil Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen bei einem gleichzeitig geringem Anteil Akademiker/-innen.
- Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Bereich **Beherbergung und Gastronomie** liegt im Durchschnitt aller hauswirtschaftlichen Beschäftigten.
- Das **Gesundheitswesen** weist den höchsten Facharbeiteranteil unter den hauswirtschaftlichen Berufen aus, er liegt aber deutlich niedriger als in der Gesamtbelegschaft. Hingegen ist der Anteil der Un- und Angelernten bei den hauswirtschaftlichen Beschäftigten im Gesundheitswesen höher als unter dem der Gesamtbeschäftigten.
- Der Anteil der Facharbeiter/-innen liegt im **Sozialwesen** deutlich unter dem der Un- und Angelernten.
- **Haushaltsnahe Dienstleistungen** haben den höchsten Anteil Un- und Angelernter.
- Im Bereich **Erziehung/Unterricht** dominiert der Anteil der Höher- und Hochqualifizierten gegenüber den anderen Qualifikationen.

### 3.8 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenzahlen sinken seit einigen Jahren. Laut Arbeitslosenstatistik sind 2011 bundesweit aber immer noch 12.372 Hauswirtschaftsverwalter/-innen und 45.419 Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen arbeitslos. Die Zahl der arbeitslosen hauswirtschaftlichen Fachkräfte ist von 2011 bis 2013 um ca. 2.000 Personen gesunken. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Personen mit hauswirtschaftlichen Zielberufen auf dem Fachpraktikerniveau um ca. 6.000 Personen angestiegen. Etwa ein Drittel der Arbeitslosen ist dies bereits länger als zwölf Monate.

Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftlern/-innen ausnahmslos in jedem Bundesland höher ist als die durchschnittliche Arbeitslosenquote über alle Berufe hinweg. Auf allen Anforderungsniveaus liegt der Anteil Arbeitsloser in der Hauswirtschaft über dem aller Berufsgruppen.

In jedem Bundesland ist die Arbeitslosenquote unter Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft höher als unter den Hauswirtschaftler/-innen. Jede/-r dritte Fachpraktiker/-in ist arbeitslos, aber nur jede/-r

---

<sup>5</sup> „Hauswirtschaftsverwalter/-innen“ und „Hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen“ sind Begriffe der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Berufsklassifikation von 1988). Hauswirtschaftsverwalter/-innen übernehmen in der Berufspraxis vor allem organisatorische, überwachende, verwaltende, kaufmännische und personalführende Tätigkeiten, während hauswirtschaftliche Betreuer/-innen eher in ausführenden Tätigkeiten beschäftigt werden.

siebente Hauswirtschafter/-in. Anders als in anderen Berufen liegt das Arbeitslosigkeitsrisiko bei den am höchsten Qualifizierten (in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesen als Spezialist/-innen) über dem der Hauswirtschafter/-innen. Dort betrifft es jede/-n Fünfte/-n. Der Anteil arbeitsloser Spezialist/-innen liegt nur in einigen neuen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt) und Berlin unter dem der hauswirtschaftlichen Fachkräfte. Höherqualifizierung scheint Hauswirtschafter/-innen in den neuen Bundesländern eher vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Für Spezialist/-innen in den alten Bundesländern gilt dies jedoch nicht. In Bremen sind über die Hälfte der hauswirtschaftlichen Spezialist/-innen arbeitslos, in Schleswig-Holstein und dem Saarland liegt der Anteil arbeitsloser Spezialist/-innen immerhin noch bei über 30 Prozent. Es kann sein, dass der hohe Arbeitslosenanteil in der besonders qualifizierten Gruppe, zu der Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen und Fach- und Hochschulabsolvent/-innen gehören, zustande kommt, weil diesen Beschäftigten keine qualifikationsadäquaten Arbeiten angeboten werden. Es wäre zu prüfen, inwieweit in dieser Gruppe noch aktives Fachkräftepotential steckt. Spezialist/-innen machen laut Arbeitslosenstatistik allerdings anteilig nur ca. 1,5 Prozent aller (potentiellen) hauswirtschaftlichen Arbeitskräfte aus.

Die Arbeitslosenquote der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft und Hauswirtschafter/-innen in den neuen Bundesländern und Berlin liegt jeweils deutlich höher als in den alten. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt sind rund zwei Drittel der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft und jeweils mehr als 30 Prozent der Hauswirtschafter/-innen arbeitslos. Zum einen dürfte hier kaufkraftbedingt die Nachfrage nach professionellem hauswirtschaftlichem Personal geringer sein. Zum anderen könnte aber auch die mangelnde Tradition des Berufs dazu führen, dass potentiellen Arbeitgeber/-innen der Mehrwert eines/-r professionellen Hauswirtschafter/-in seltener bekannt ist. Zudem fallen die Auszubildenden – wie weiter oben bereits beschrieben – durch schlechtere schulische Vorbildung und zumindest die Hauswirtschafter/-innen zusätzlich durch geringere Erfolgsquoten und höhere Vertragslösungsquoten in der Ausbildung auf.

Bei den Frauen geht die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren zurück, bei den Männern steigt sie an. So kommen die Männer, bei denen bis vor einigen Jahren die Arbeitslosenstatistik in der Hauswirtschaft deutlich besser als bei den Frauen aussah, nun langsam zumindest in dem Anforderungsniveau Helfertätigkeiten<sup>6</sup> an die Arbeitslosenanteile der Frauen heran. Das hängt mit dem fast ausschließlichen Anteil von Ausbildungen zum Fachpraktiker Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG zusammen.

### **3.9 Rekrutierung**

Von den befragten Betrieben verzeichneten über die Hälfte keine Probleme bei der Rekrutierung von Hauswirtschafter/-innen. Jedes vierte Unternehmen gibt aber bereits an Probleme zu haben und etwa jedes sechste Unternehmen erwartet in der Zukunft Rekrutierungsprobleme.

Zwei von drei Betrieben erwarten diese Probleme bei der Rekrutierung von Facharbeiter/-innen und mehr als jeder zweite Betrieb sieht Rekrutierungsprobleme bei den Auszubildenden. Etwa ein Viertel der Betriebe erwartet Probleme bei den Un- und Angelernten und auf der Ebene der Meister/-innen,

---

<sup>6</sup> Die Arbeitsagentur hat für ihre Statistiken die Dimension der sogenannten Anforderungsniveaus entwickelt. Das Anspruchsniveau beschreibt hierbei die Komplexität der auszuübenden Tätigkeit. Anforderungsniveau 1 (einfache, wenig komplexe (Routine)Tätigkeiten) wird auch als Helfertätigkeit beschrieben.

Betriebsleiter/-innen sowie Techniker/-innen. Probleme bei den Akademiker/-innen werden nur von jedem zehnten Unternehmen erwartet.

Probleme bei den Facharbeiter/-innen und den Auszubildenden erwarten deutlich häufiger die sehr kleinen Betriebe mit bis zu neun Mitarbeitern, dafür vergleichsweise seltener bei den Un- und Angelernten. Betriebe in den neuen Bundesländern sehen vor allem Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden, in Baden-Württemberg hingegen werden in der Tendenz häufiger Schwierigkeiten bei den Facharbeiter/-innen erwartet.

In den Branchen ist die Problemsicht, geknüpft an die zukünftigen Bedarfe (siehe weiter unten), unterschiedlich:

- Im **Sozialwesen** (außerhalb der Heime) werden im Branchenvergleich häufiger Probleme bei den An- und Ungelernten erwartet, dafür bei den Facharbeiter/-innen eher weniger.
- Das **Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe**, das durch Schichtarbeit und geringe Löhne häufig als besonders unattraktiv angesehen wird, benennt bereits überdurchschnittliche Rekrutierungsprobleme. Betriebe der Beherbergung und Gastronomie sehen im Branchenvergleich allerdings seltener Rekrutierungsprobleme bei den An- und Ungelernten.
- **Landwirtschaftliche Betriebe** haben oder erwarten überdurchschnittlich häufig Probleme bei den Auszubildenden.
- Im **Gesundheitswesen** hingegen werden die Auszubildenden eher selten benannt, ebenso die Akademiker/-innen. Aber hier ist die Nennung der Facharbeiter/-innen überdurchschnittlich hoch.
- Auch die **Heime** erwarten oder haben bei den Facharbeiter/-innen am ehesten Probleme.
- Betriebe des Bereichs **Erziehung/Unterricht** thematisieren Rekrutierungsprobleme vergleichsweise häufig auf der Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen, Techniker/-innen-Ebene, Facharbeiter/-innen werden vergleichsweise seltener benannt.

## 4. Ergebnisse der Erhebungen

### 4.1 Beschäftigtenbefragung

Ergänzend zu den amtlichen Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Hauswirtschaft sind in der Beschäftigtenbefragung auch Berufsschullehrer/-innen, mithelfende Familienangehörige und Selbstständige erfasst, sodass Informationen über ein breiteres Spektrum an Beschäftigung in der Hauswirtschaft vorliegen. Durch die Erweiterung und aufgrund der Ausrichtung der Untersuchung auf qualifizierte Tätigkeiten in der Hauswirtschaft sind die befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zur amtlichen Statistik deutlich höher qualifiziert und Wirtschaftsbereiche wie die Landwirtschaft (mithelfende Familienangehörige), Erziehung und Unterricht (Berufsschullehrer/-innen) und Privathaushalte (Selbstständige) anteilig wesentlich stärker vertreten.

#### 4.1.1 Einsatzgebiete und Tätigkeiten

Die befragten Hauswirtschaftler/-innen sind zu einem Drittel in Heimen, darunter insbesondere Einrichtungen zur Seniorenbetreuung, beschäftigt. Weitere wichtige Wirtschaftsbereiche für Hauswirt-

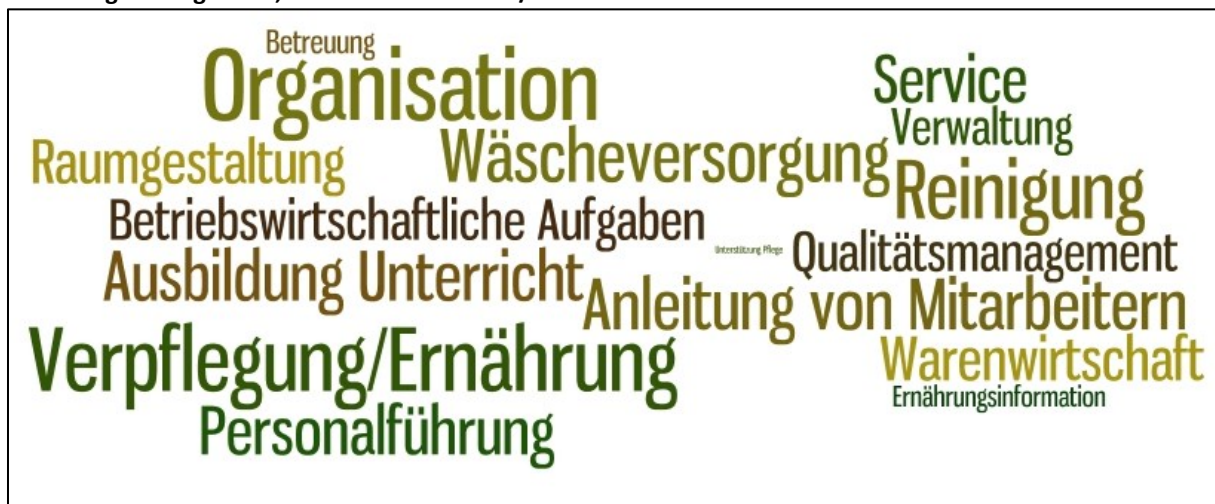
schafter/-innen sind Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht, das Gesundheitswesen sowie Privathaushalte.

Die häufigsten Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen in diesen Branchen sind Nahrungszubereitung und Verpflegung, Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie Raum- und Gebäudereinigung. Hauswirtschaftliche pflegebegleitende Unterstützung im ambulanten oder stationären Bereich sind (derzeit noch) selten genannte Einsatzgebiete.

Selbstständige Hauswirtschaftler/-innen sind besonders häufig im Bereich der (Alltags-)Betreuung und der hauswirtschaftlichen pflegebegleitenden Unterstützung im ambulanten Bereich tätig und insbesondere in Privathaushalten oder landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt.

Von den befragten Hauswirtschaftler/-innen geben mehr als die Hälfte an, in ihrem Berufsalltag klassische fachliche hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie Verpflegung/Ernährung, Reinigung und Wäscheversorgung durchzuführen. Noch häufiger werden aber organisatorische Tätigkeiten von ihnen ausgeübt, die unter anderem der Anleitung von fachlichen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten dienen, die von Un- und Angelernten und Fachpraktiker/-innen ausgeführt werden.

**Abbildung 7: Tätigkeiten, die Hauswirtschaftler/-innen für sich benennen**



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung 2013/2014

Führungskräfte übernehmen eher Tätigkeiten, die die Verwaltung, Betriebswirtschaft, Personalführung und fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen sowie Qualitätsmanagement betreffen.

#### **4.1.2 Beschäftigtengruppen**

In der Onlinebefragung ließen sich typische Beschäftigungsgruppen identifizieren, die nachfolgend kurz skizziert werden:

1. Ein Viertel der Befragten ist in ihrer Berufstätigkeit fast ausschließlich mit Ausbildung/Unterricht und Lehrtätigkeit befasst. Das sind Berufsschullehrer/-innen in hauswirtschaftlichen Ausbildungseinrichtungen und betriebliche Ausbilder/-innen.
2. Ein Fünftel der Befragten können als Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen bezeichnet werden. Diese Hauswirtschaftler/-innen sind über alle Wirtschaftsbereiche verteilt und führen sämtliche fachlichen, organisatorischen, anleitenden und ausbildenden Tätigkei-

ten aus. Lediglich bei der Unterstützung von Pflegeleistungen, im Sinne einer pflegebegleitenden Hauswirtschaft, wirken sie selten mit.

3. Ein knappes Fünftel der befragten Hauswirtschaftler/-innen zeichnet sich in seinem Tätigkeitsprofil durch besondere Spezialisierung auf Reinigungstätigkeiten, d.h. Reinigung und Wäscheversorgung, sowie Betreuungstätigkeiten aus. Ganz besonders häufig führen sie diese Tätigkeiten in Privathaushalten und in landwirtschaftlichen Betrieben aus. Bei der Hälfte dieser Beschäftigten handelt es sich um Personen mit einem Facharbeiterberufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in.
4. Das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal macht ungefähr ein weiteres Fünftel der Befragten aus, dessen Berufspraxis sich vor allem durch Tätigkeiten der Verpflegung/Ernährung und im Servicebereich auszeichnet. Diese Hauswirtschaftler/-innen sind besonders häufig in Einrichtungen zur Seniorenbetreuung und in Restaurants angestellt. Diese Gruppe ist gegenüber den anderen besonders jung und besonders häufig mit Facharbeiterabschluss beschäftigt.
5. Ein Zehntel der befragten Hauswirtschaftler/-innen wird als Einrichtungsleiter/-innen bezeichnet, weil sich ihr Tätigkeitsprofil dadurch auszeichnet, dass sie fachliche Tätigkeiten eher selten, dafür aber organisatorische und anleitende Tätigkeiten besonders häufig ausführen. Einrichtungsleiter/-innen sind überdurchschnittlich häufig im Gesundheitswesen (Kliniken und Krankenhäuser) und in Heimen (Einrichtungen zur Seniorenbetreuung) zu finden.
6. Etwas mehr als ein Zwanzigstel der befragten Hauswirtschaftler/-innen ist auf Betreuungs- und Fürsorgetätigkeiten wie hauswirtschaftliche Unterstützung bei der Pflege und Betreuung sowie Verpflegung/Ernährung, Reinigung, Wäscheversorgung und Raumgestaltung spezialisiert. Dieses Betreuungs- und Fürsorgepersonal ist besonders häufig in Tageseinrichtungen zur Betreuung älterer Menschen und in Privathaushalten beschäftigt.

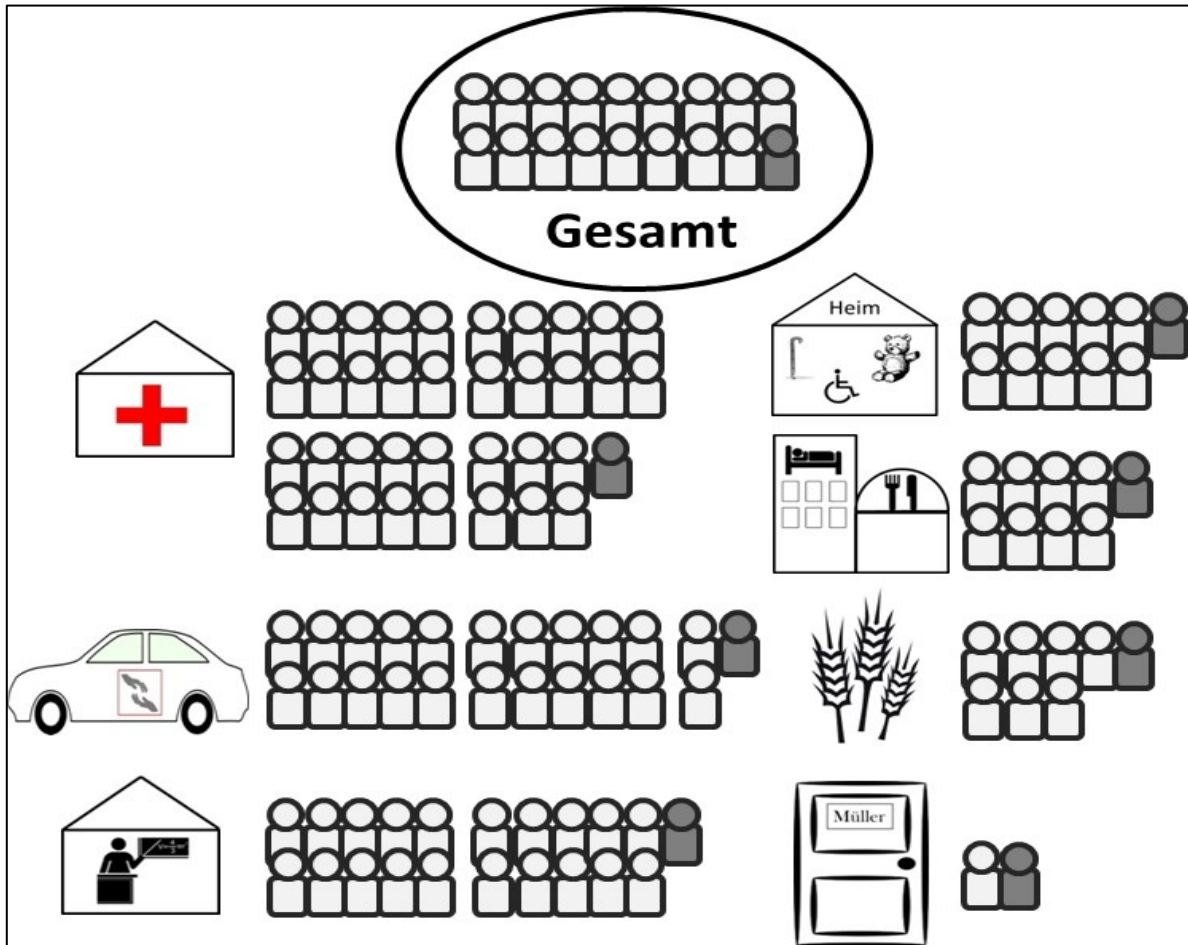
Diese Verteilung deckt sich im Großen und Ganzen mit der Aufteilung der Beschäftigten auf die Tätigkeitsprofile in den Betrieben, die durch eine Betriebsbefragung identifiziert werden konnten. Die Betriebsbefragung ist repräsentativ für die Branchen, in denen Hauswirtschaftler/-innen beschäftigt werden. Im Weiteren werden die Branchen vorgestellt und anschließend die Tätigkeitsprofile, in denen die Hauswirtschaftler/-innen tätig sind, identifiziert. Dort sind dann auch die Beschäftigtengruppen ausgewiesen, die anhand der Befragung qualifizierter Hauswirtschaftler/-innen keine Berücksichtigung finden konnten. Dabei handelt es sich um die Un- und Angelernten sowie die vielen Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft.

## **4.2 Unternehmensbefragung**

### **4.2.1 Beschäftigung in Branchen**

Das Verhältnis von Hauswirtschaftler/-innen und anderen Mitarbeiter/-innen ist in den einzelnen Branchen, die Hauswirtschaftler/-innen beschäftigen, sehr unterschiedlich. Im Durchschnitt kommen in den Betrieben auf 17 Beschäftigte ein/-e Hauswirtschaftler/-in (16,8:1).

Abbildung 8: Anteil der Hauswirtschafter/-innen an allen Beschäftigten in den jeweiligen Branchen



Die Branche, die am stärksten von Hauswirtschaft durchdrungen ist, sind die **haushaltsnahen Dienstleistungen** mit einem Verhältnis **1,2:1**. Das heißt, in diesem Bereich arbeiten vorrangig Hauswirtschafter/-innen.

An zweiter Stelle steht der kleinbetriebliche Bereich **Landwirtschaft**, aus dem die Hauswirtschaft traditionell kommt, mit einem Verhältnis von 6,6:1.

Ähnlich anteilig verteilt ist die **Beherbergung und Gastronomie**, die ebenfalls eher kleinbetrieblich ist, mit einem Verhältnis von 9,1:1.

In den **Heimen** ist der Anteil der Hauswirtschafter/-innen mit einem Verhältnis von 10,7:1 ebenfalls noch überdurchschnittlich hoch.

Im Bereich **Erziehung und Unterricht** ändert sich das Verhältnis bereits deutlich auf 20,4:1. Dabei handelt es sich um Berufsschulen und Weiterbildungseinrichtungen, die Hauswirtschaft unterrichten, aber natürlich auch viele andere Fächer unter einem Dach vereinen.

Im **Sozialwesen** (außerhalb der Heime) ist das Verhältnis mit 21,6:1 ähnlich wie in den Bildungseinrichtungen.

Am meisten klappt das Verhältnis mit 36,3:1 im **Gesundheitswesen** auseinander, wo Hauswirtschaft einen ergänzenden Beruf zu den vielen medizinischen Tätigkeiten darstellt.

Neben dem Anteil der Beschäftigten ist aber das Arbeitsvolumen, das sich aus der Betriebsgröße und der Bedeutung der Branche in der Gesamtwirtschaft ergibt, wichtig, weil es die Umfänge an hauswirtschaftlicher Beschäftigung und den auch zukünftig daraus resultierenden Bedarf deutlich macht. Die Branchen mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten sollen im Folgenden etwas genauer beschrieben werden.

### ***Landwirtschaft***

Da die landwirtschaftlichen Betriebe sehr klein sind, ist die Beschäftigungswirkung aufgrund der geringen Betriebs- und Mitarbeiterzahl quantitativ sehr gering, obwohl der Beschäftigungsanteil der hauswirtschaftlichen Berufe zu den anderen Berufen im Betrieb recht hoch liegt. In der Landwirtschaft waren laut amtlicher Statistik aus dem Jahr 2011 1.150 hauswirtschaftliche Mitarbeiter/-innen beschäftigt.

Die landwirtschaftlichen Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, sind überwiegend Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten und zu einem Großteil in Bayern ansässig. Geringfügige Beschäftigung ist überdurchschnittlich ausgeprägt, Teilzeitbeschäftigung unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten dagegen seltener zu finden.

In den landwirtschaftlichen Betrieben liegt der Anteil an Beschäftigten auf der Meister-, Techniker-, Betriebsleiterenebene am höchsten und der Beruf des/-r Dorfhelfers/-in, der vornehmlich in landwirtschaftlichen Betrieben Einsatz findet, ist besonders vielfältig und qualifiziert.

Landwirtschaftliche Betriebe schätzen die Aufstiegschancen im Beruf häufiger positiv ein und zeigen hohe Zustimmungsraten bei dem Statement der besonderen Fachkompetenzen der hauswirtschaftlichen Berufe auf. Beschäftigte bezeichnen ihre Tätigkeit selbst als besonders interessant und selbstständig.

Die landwirtschaftlichen Betriebe bilden vergleichsweise seltener aus und erwarten künftig häufiger Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden.

Häufigste Einsatzgebiete für hauswirtschaftliche Beschäftigte in landwirtschaftlichen Betrieben sind die Raum- und Gebäudereinigung sowie Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung. In dem Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ finden sich landwirtschaftliche Betriebe überdurchschnittlich oft.

Ein leicht steigender Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung, bei ansonsten stabiler Entwicklung, wird für Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie der Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung prognostiziert.

Hauswirtschaftliche Berufe entfalten in landwirtschaftlichen Betrieben in erheblichem Maße ihr gesamtes Potential – allerdings bei sehr geringer Beschäftigungswirkung.

### ***Kliniken des Gesundheitswesens***

In den Kliniken des Gesundheitswesens liegt der Beschäftigungsanteil an Hauswirtschafter/-innen im Vergleich der Branchen sehr niedrig – Hauswirtschaft ist hier ein sehr spezielles und nur mit wenigen Arbeitsplätzen ausgefülltes Berufsfeld, das die medizinischen Tätigkeiten ergänzt. Allerdings ist die Beschäftigungswirkung hoch, da das Gesundheitswesen durch hohe Beschäftigungszahlen gekenn-



zeichnet ist und sich dies auch in vielen Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen nieder schlägt. Die Zahl der hauswirtschaftlichen Beschäftigten umfasste 2011 19.746 Mitarbeiter/-innen.

Im Bereich des Gesundheitswesens ist der Qualifikationseinsatz hauswirtschaftlich Beschäftigter am ehesten als breite Facharbeit mit starker Polarisierung zu bezeichnen. Der Facharbeiter/-innenanteil unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten ist im Branchenvergleich hoch, aber im Vergleich zur Gesamtbelegschaft innerhalb des Gesundheitswesens niedrig. Dies geht einher mit einem branchentypisch höheren Anteil Un- und Angelernter auf der einen Seite und einem höheren Anteil Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen, Techniker/-innen auf der anderen Seite. So ist – wenn auch basierend auf einem hohen Facharbeitsniveau – doch eine Tendenz zu einem berufsbezogenen Niedrigqualifikationseinsatz zu beobachten.

Die Tätigkeiten bestehen in der Mehrheit aus Reinigung und Wäsche sowie Gemeinschaftsverpflegung – im Gesundheitswesen ist im Branchenvergleich weniger Vielfalt im Einsatz zu beobachten.

Betriebe des Gesundheitswesens bilden überdurchschnittlich häufig aus, aber unterdurchschnittlich häufig in hauswirtschaftlichen Berufen. Probleme werden am ehesten bei der Rekrutierung von Facharbeiter/-innen erwartet.

Die Betriebe des Gesundheitswesens sehen wenig neue Trends in der Entwicklung der Bedarfe an hauswirtschaftlichen Berufen und geben auch schlechtere Bewertungen bei den Aufstiegschancen in hauswirtschaftlichen Berufen ab.

Hauswirtschaftliche Berufe spielen im Gesundheitswesen eher eine ergänzende Rolle bei begrenzten Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten.

### **Heime**

In Heimen werden fast immer auch hauswirtschaftliche Berufe eingesetzt. Demzufolge verzeichnen Heime die höchste Beschäftigungswirkung für hauswirtschaftliche Beschäftigte mit einem Anteil von zehn Mitarbeiter/-innen insgesamt auf einen Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen. Insgesamt waren laut amtlicher Statistik 2011 53.393 hauswirtschaftliche Mitarbeiter/-innen in diesem Bereich beschäftigt.

Die Beschäftigung in den Heimen tendiert im Allgemeinen zu einem höheren Anteil Niedrigqualifizierter, was auch auf hauswirtschaftliche Beschäftigung übertragen wird. Damit verzeichnen die hauswirtschaftlichen Berufe in den Heimen einen branchentypischen Qualifikationseinsatz, das heißt die Beschäftigung in der Branche insgesamt hat eine Beschäftigungsstruktur mit einem hohen Anteil Niedrigqualifizierter und dies gilt auch für die hauswirtschaftlichen Beschäftigten.

Die Beschäftigung in Heimen ist durch einen hohen Teilzeitanteil gekennzeichnet, welcher unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten noch höher ist als unter der Gesamtbelegschaft und folglich dort als ein berufsspezifisches Beschäftigungsmerkmal charakterisiert werden kann.

Reinigung und Gemeinschaftsverpflegung sind auch in den Heimen die Haupteinsatzgebiete, dominieren aber nicht so stark wie im Gesundheitswesen. Dies zeigt sich u.a. auch darin, dass Beschäftigte in den Heimen überdurchschnittlich oft in den Tätigkeitsprofilen „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ sowie „Verpflegung/Ernährung und Service“ eingesetzt werden. Zuwachs an hauswirt-

schaftlicher Beschäftigung wird von den Betrieben allein in dem Einsatzgebiet Ernährungsinformation prognostiziert.

Heime bilden überdurchschnittlich häufig aus, und dies auch in hauswirtschaftlichen Berufen mit einem leicht erhöhten Anteil an Ausbildung nach § 66 BBiG. Probleme werden eher in der Rekrutierung von Facharbeiter/-innen gesehen.

Heime arbeiten nicht ohne Hauswirtschaft, die Beschäftigungswirkung ist in dieser Branche die höchste. Allerdings erfolgt die Beschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen mit einer Tendenz zum niedrigqualifizierten Einsatz bei hoher Teilzeitquote.

### **Sozialwesen**

Im Sozialwesen ist ein, im Vergleich zu Heimen, eher geringer Beschäftigungsanteil an Hauswirtschaftler/-innen zu verzeichnen, auch wenn dieser höher liegt als im Gesundheitswesen. Auch die Beschäftigungswirkung liegt deutlich unter der des Gesundheitswesens und der Heime.

Das Sozialwesen umfasst die soziale Betreuung älterer und behinderter Menschen sowie die soziale Unterstützung von Bedürftigen ohne Unterbringungsleistungen. Das Sozialwesen umfasste im Jahr 2011 26.060 hauswirtschaftliche Beschäftigte.

Der Einsatz hauswirtschaftlicher Beschäftigter erfolgt mit einem deutlich höheren Anteil an Un- und Angelernten, sowie einem deutlich niedrigeren Anteil an Facharbeiter/-innen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft. Des Weiteren ist eine starke Tendenz zu einem berufsbezogenen Niedrigqualifikationseinsatz ersichtlich, auch wenn in dieser Branche, ähnlich den anderen Branchen, der Anteil hauswirtschaftlicher Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen über dem der Gesamtbelegschaft liegt. Betriebe des Sozialwesens bewerten die Aufstiegschancen hauswirtschaftlicher Beschäftigter selten positiv. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen ist höher als in der Gesamtbelegschaft.

Raum- und Gebäudereinigung sowie (Alltags-)Betreuung sind Haupteinsatzgebiete, wobei die (Alltags-)Betreuung im Branchenvergleich hier am stärksten vertreten ist. Betriebe des Sozialwesens beschäftigen somit auch überdurchschnittlich oft Mitarbeiter/-innen in dem Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“.

Mehr als die Hälfte der Betriebe des Sozialwesens erwarten einen Zuwachs an Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen. Das ist der größte Anteil über alle Branchen. Ein überdurchschnittlich steigender Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten wird – außer in dem Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung – für alle anderen Tätigkeiten prognostiziert. Hier deutet sich für die nächsten Jahre eine erhebliche Ausweitung hauswirtschaftlicher Beschäftigung an. Dabei befürchtet die Branche vor allem Probleme bei der Rekrutierung von Un- und Angelernten.

Betriebe des Sozialwesens bilden in hauswirtschaftlichen Berufen seltener aus. Oft wird auf Anlernkräfte zurückgegriffen. Wenn sich die Betriebe aber an der Ausbildung beteiligen, bilden sie mehr Hauswirtschaftler/-innen aus als im Durchschnitt.

Hauswirtschaft steht in der Zusammenfassung der betrieblichen Einschätzungen im Sozialwesen am Anfang einer Entwicklung, im Laufe derer sie erheblich an Bedeutung gewinnen dürfte. Allerdings steht aktuell hauswirtschaftliche Beschäftigung auf un- und angelerntem Niveau eher im Blick als hauswirtschaftliche Facharbeit.

### ***Beherbergung und Gastronomie***

In der Beherbergung und Gastronomie arbeiteten im Jahr 2011 38.333 hauswirtschaftliche Angestellte. Der Anteil an hauswirtschaftlichen Beschäftigten ist in Relation zur Gesamtbelegschaft hoch, auch wenn die Zahl der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen leicht unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt.

Insgesamt zeigt sich hier ein stabiles und beschäftigungswirksames Arbeitsfeld. Während die Qualifikationsstruktur der Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe insgesamt einen leicht höheren Anteil Un- und Angelernter aufweist, erfolgt hauswirtschaftliche Beschäftigung mit einem höheren Anteil Facharbeiter/-innen, wozu in dieser Branche aber auch Facharbeiter/-innen mit zweijähriger Berufsausbildung zählen, und einem höheren Anteil höher Qualifizierter. Un- und angelernte hauswirtschaftliche Beschäftigte sind anteilig seltener vertreten. Geringfügige Beschäftigung ist in der Gesamtbelegschaft anteilig höher als unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten.

Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung sowie Raum- und Gebäudereinigung werden von fast allen Betrieben als Haupteinsatzgebiet benannt – auch hier findet sich eine Einsatzfokussierung. Dem Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ sind Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe häufiger zugeordnet. Für die Zukunft erwarten die Betriebe einen sinkenden Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in dem Einsatzgebiet Wäscheversorgung und Textilreinigung. Alles andere bleibt in der künftigen Bedarfsentwicklung eher stabil.

Die Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen erfolgt vor allem ohne § 66 BBiG. Die Entwicklung des Bestands an Hauswirtschafter/-innen wird eher stabil bleibend und weniger oft steigend beschrieben, und wenn dann werden die Facharbeiter/-innen überdurchschnittlich stark zunehmen. Rekrutierungsprobleme haben diese Betriebe bereits heute stärker als in anderen Branchen. Das erwarten sie auch zukünftig, aber vergleichsweise selten bei den Un- und Angelernten.

Hauswirtschaft spielt für Beherbergung und Gastronomie als qualifizierte Arbeit nach einer Berufsausbildung eine wichtige Rolle und wird diese in gleichem Maße auch künftig innehaben. Die von den Betrieben prognostizierte Entwicklung zeigt Stabilität aber wenig neue Potentiale auf.

### ***Erziehung/Unterricht***

Die in diese Befragung einbezogenen Unternehmen des Bereichs Erziehung/Unterricht sind ebenfalls ein nicht zu unterschätzendes Arbeitsfeld gerade für qualifizierte Hauswirtschafter/-innen. Im Jahr 2011 arbeiteten in diesem Bereich 11.005 hauswirtschaftliche Beschäftigte. Der Anteil Un- und Angelernter ist in diesen Betrieben insgesamt sehr niedrig, liegt aber bei den hauswirtschaftlichen Beschäftigten fast doppelt so hoch wie bei den Beschäftigten insgesamt. Der Anteil an Facharbeiter/-innen ist im Vergleich zur Gesamtbelegschaft leicht höher. Die eher auf Höher- und Hochqualifizierte ausgerichtete Struktur der Beschäftigung im Bereich Erziehung/Unterricht findet sich auch unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten mit einem deutlich höheren Anteil an Meister/-innen, Techniker/

-innen und Betriebsleiter/-innen sowie einem Anteil an Akademiker/-innen, der im Durchschnitt der hauswirtschaftlichen Beschäftigten hoch ist.

Geringfügige Beschäftigung findet sich eher selten, aber die hauswirtschaftlichen Beschäftigten weisen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung aus.

Aufgrund der Tätigkeiten im Bereich Erziehung/Unterricht hat das Tätigkeitsprofil der hauswirtschaftlichen Beschäftigten eine klare Ausrichtung zur „Beruflichen Bildung“ für die Hauswirtschaft und hier vor allem für Ausbildung nach § 66 BBiG. Aufstiegschancen für Berufe in der Hauswirtschaft werden von den Betrieben positiver bewertet, allerdings sehen sie die Bekanntheit der hauswirtschaftlichen Berufe in der Wirtschaft eher kritischer.

Die Einschätzung des künftigen Bedarfs an hauswirtschaftlichen Arbeitskräften in dem Einsatzgebiet lässt wenig Potentiale erkennen. Der Bestand an Hauswirtschafter/-innen allgemein wird für die nächsten fünf Jahre eher stabil eingeschätzt. Aktuelle Rekrutierungsprobleme benennen die Betriebe kaum, ein höherer Anteil erwartet diese aber für die Zukunft und dann vergleichsweise häufiger bei den Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen.

Hauswirtschaftliche Beschäftigung im Bereich Erziehung/Unterricht ist eine sehr qualifizierte Beschäftigung mit der branchentypischen Tendenz zur Höher- und Hochqualifizierung. Gleichzeitig findet hier ein erheblicher Teil der Ausbildung nach § 66 BBiG statt. Eine große Veränderung für die Hauswirtschaft ist in diesem Bereich nach betrieblicher Einschätzung kaum zu erwarten.

### ***Haushaltsnahe Dienstleistungen***

Da Haushalte selten als Betrieb fungieren, sondern meistens nur geringfügige Beschäftigung anbieten, konnten in der Unternehmensbefragung nur wenige Betriebe der haushaltsnahen Dienstleistungen befragt werden. Dabei handelt es sich um hauswirtschaftliche Dienstleistungsunternehmen und viele sogenannte „Einzelkämpfer/-innen“. Insgesamt umfasste die sozialversicherungspflichtige Beschäftigtengruppe im Jahr 2011 24.220 hauswirtschaftliche Mitarbeiter/-innen.

Auf Grund der geringen Teilnahme an der Befragung sind die hier skizzierten Trends und Tendenzen nicht gleichermaßen belastbar wie für die anderen Branchen. Es handelt sich um qualitative Aussagen, die außerdem durch Informationen aus Experteninterviews gestärkt werden können.

Betriebe der haushaltsnahen Dienstleistungen sind vornehmlich Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten. Die Hälfte der von uns befragten Betriebe hat ihren Sitz in den neuen Bundesländern. Dabei handelt es sich oft um kleinere Unternehmen, wie sie seit den Hartz-Reformen 2003 im Zuge der Förderung von Existenzgründungen in „Ich-AGs“ mit ein oder zwei Angestellten entstanden.

Für die Einsatzgebiete Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie (Alltags-)Betreuung wird von den Betrieben der haushaltsnahen Dienstleistungen ein überdurchschnittlich steigender Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten prognostiziert. Diese Aussagen sind nicht repräsentativ, skizzieren aber einen Trend.

Der Beschäftigungsanteil hauswirtschaftlicher Mitarbeiter/-innen ist – aufgrund der Ausrichtung der Branche – sehr hoch. Der Qualifikationseinsatz hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den haushaltsnahen Dienstleistungen erfolgt in branchentypischer Niedrigqualifizierung, die sich bezogen auf die

hauswirtschaftlichen Berufe noch einmal verstärkt. Hinzu kommt ein hoher Anteil geringfügiger Beschäftigung unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten.

Außerdem wird ein extrem hoher Anteil an Schwarzarbeit angenommen, der endlich in die Legalisierung geführt werden muss.

*„Ja, ja, in Konkurrenz zur Hauswirtschafterin auf alle Fälle. Also das geht ja vom Schwarzmarkt los bis über die angelernten Kräfte [...] unheimlich viele angelernte "Hausfrauen" [...], die bestimmte Bereiche abdecken.“ [IV 1]*

Solange ausgebildete Hauswirtschafter/-innen und Hauswirtschaftsmeister/-innen – anders als im Handwerk – für ihre häuslichen Dienstleistungen von der Deutschen Rentenversicherung keine Anerkennung ihrer selbstständigen Beschäftigung erhalten, Unternehmergeist gebremst und Gutscheinsysteme nicht umgesetzt werden, arbeitet die Gesellschaft, die zunehmend (auch) auf private Dienstleistungen ausgerichtet sein will, kontraproduktiv.

*„In privaten Haushalten ist es ganz schwierig für Hauswirtschafter, erwerbstätig zu sein, weil da die Konkurrenz durch Schwarzarbeit enorm groß ist.“ [IV 3]*

In der Prognos-Studie „Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen“ wird zusammengefasst: „Der Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen ist in Deutschland immer noch ein Nischenmarkt, der durch geringfügige und zum großen Teil sogar illegale Beschäftigung geprägt ist. Ein Blick in die Nachbarländer zeigt, dass vergleichbare Dienstleistungen dort sehr viel stärker genutzt werden und eine umfangreichere reguläre Beschäftigung in dem Bereich möglich ist.“ (Steiner u.a. 2012, S. 1)

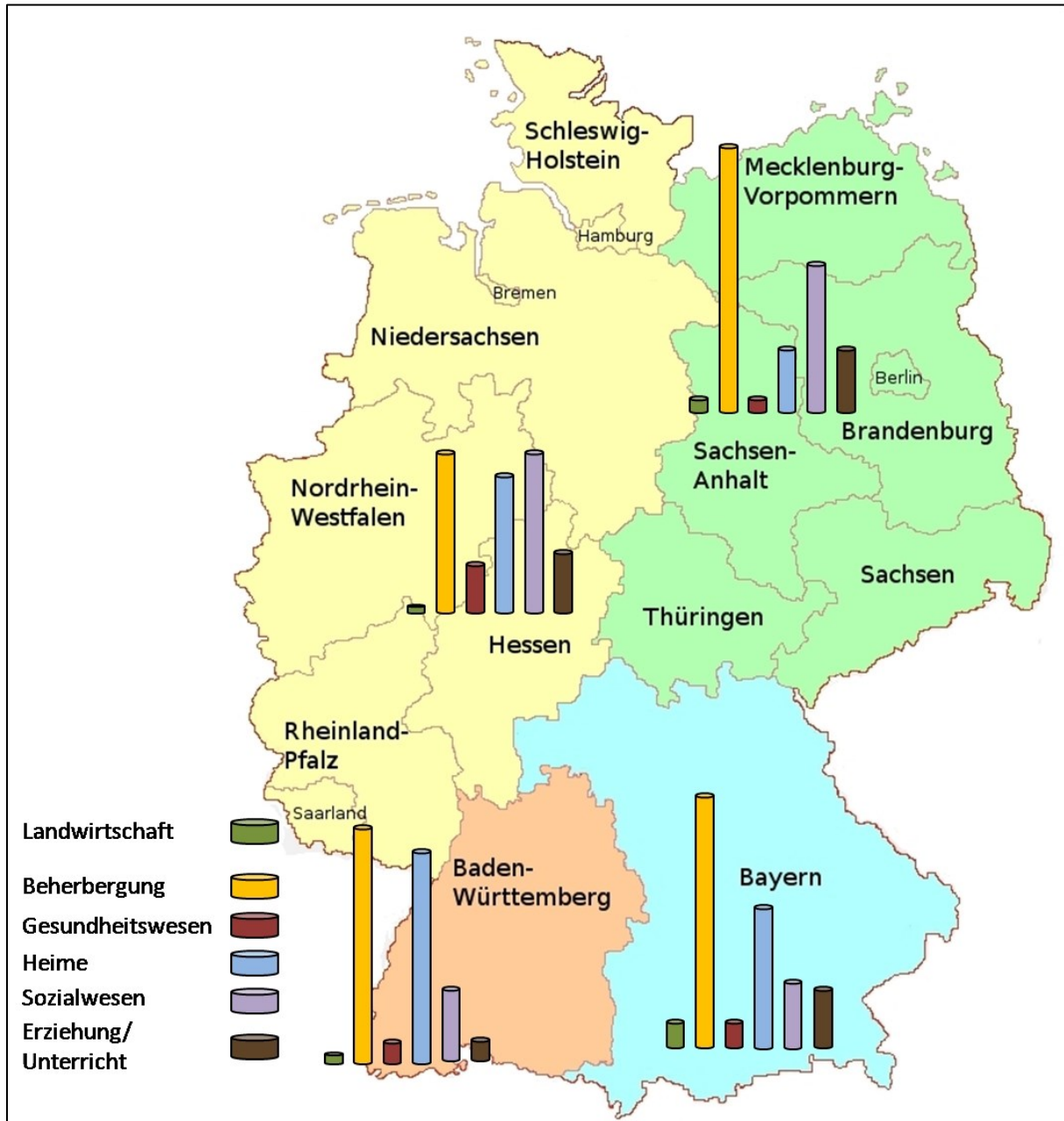
Hauswirtschaftliche Beschäftigung in den Unternehmen der haushaltsnahen Dienstleistung ist eher niedrigqualifiziert und geringfügig. Allerdings steckt in dieser Branche ein hohes Entwicklungspotential, das sich entfalten kann, wenn „Kleinunternehmer/-innentum“ Anerkennung in der Gesellschaft findet und insbesondere eine Lösung für die Problematik illegaler Beschäftigung in Privathaushalten gefunden wird.

#### **4.2.2 Regionale Besonderheiten**

Die Unternehmen wurden zusätzlich nach der Bundeslandzugehörigkeit befragt. Die Antworten lassen sich in vier Gruppen zusammenfassen. Die neuen Länder inklusive Berlin bilden eine Gruppe „Ost“, der etwa elf Prozent der befragten Betriebe angehören. Die Bundesländer „Bayern“ und „Baden-Württemberg“ sind mit 27 Prozent und 26 Prozent stark vertreten und werden deshalb extra ausgewiesen. Die restlichen alten Bundesländer wurden ebenfalls zu einer Gruppe „West“ mit einem Anteil von knapp 37 Prozent zusammengefasst.

Die Branchenverteilung folgt nicht der Verteilung in der amtlichen Statistik. In der Befragung wurde dafür gesorgt, dass ausreichend viele Betriebe in den einzelnen Sparten antworten konnten, damit branchenspezifische Auswertungen möglich waren. Zur Repräsentativität der Aussagen wurde in der Berechnung die Verteilung durch Gewichtung wieder ausgeglichen. Nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung von Unternehmen, die Hauswirtschafter/-innen beschäftigen, in der Branchenverteilung nach Region.

Abbildung 9: Regionale Verteilung der Branchen in Unternehmensbefragung 2013



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung 2013

Die Unternehmen der Beherbergung und Gastronomie sind außer in der Region West überall die anteilig meist vertretenen Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten. In West führt ganz geringfügig mehr das Sozialwesen die Branchenliste an. Die Bedeutung für das Sozialwesen findet sich auch ähnlich hoch in der Region Ost. In den beiden südlichen Bundesländern sind hingegen auf Platz zwei die Heime, anteilig besonders ausgeprägt in Baden-Württemberg. Die landwirtschaftlichen Betriebe haben ihren Sitz überdurchschnittlich oft in Bayern. Erziehung und Unterricht tritt in Baden-Württemberg unterdurchschnittlich auf. Das Gesundheitswesen ist anteilig seltener vertreten, aber durch eine überdurchschnittliche Betriebsgröße für die Hauswirtschaft ebenfalls von Relevanz.

### **Neue Bundesländer**

Hauswirtschaft hat in den neuen Bundesländern keine Tradition. Unter den befragten Betrieben mit Sitz in den neuen Bundesländern geben überdurchschnittlich viele Betriebe an, keine hauswirtschaft-

lichen Beschäftigten zu haben. Besonders die Betriebe aus den Bereichen des Gesundheitswesens und der Heime haben im Regionenvergleich seltener ihren Arbeitsschwerpunkt in den neuen Bundesländern.

Auffällig ist, dass in den Betrieben, die in den neuen Bundesländern ansässig sind, Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen deutlich seltener für organisatorisch-verwaltende Tätigkeiten eingesetzt werden, sondern eher in der Raum- und Gebäudereinigung. Damit geht einher, dass die Beschäftigung von Un- und Angelernten in hauswirtschaftlichen Berufen in den neuen Bundesländern dominiert.

Betriebe, mit Sitz in den neuen Bundesländern, die nicht ausbilden, lehnen die § 66-Ausbildung trotz der finanziellen Unterstützung in hohem Maße ab. Wenn die Betriebe nach § 66 BBiG ausbilden, fällt die Einschätzung positiver aus.

Von den Betrieben wird ein eher steigender Bedarf an Hauswirtschafter/-innen gesehen und es werden größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden erwartet.

Bisher hat Hauswirtschaft in den neuen Bundesländern noch nicht Fuß fassen können. Beklagt wird vor allem, dass das Berufsbild nicht bekannt ist und Ausbildung nur im Gefördertenbereich stattfindet. Mit Job-Starter wurde beispielhaft versucht, den Beruf in der Wirtschaft stärker zu verankern. Das Problem ist aber nach wie vor, dass dies ohne externe Unterstützung kaum gelingt.

### **Bayern**

Im Gegensatz zu den neuen Bundesländern hat die Hauswirtschaft in Bayern eine gute Tradition. Das betonen auch die Betriebe, die die Aufstiegschancen deutlich positiver einschätzen und die spezifischen Fachkompetenzen in der Hauswirtschaft hervorheben.

Der Anteil an Akademiker/-innen ist unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten in Bayern mehr als doppelt so hoch, wie im Durchschnitt aller befragten Betriebe.

Das Engagement der bayerischen Betriebe in der Ausbildung zum/-r Hauswirtschafter/-in ist überdurchschnittlich, allerdings sind sie mit Blick auf die Entwicklung der Ausbildung skeptischer und gehen häufiger von sinkenden Ausbildungszahlen aus. Bayerische Betriebe beklagen bereits heute, dass Bewerber/-innen für duale Hauswirtschaftsausbildung schwer zu finden sind.

Zudem prognostizieren sie einen eher abnehmenden Bedarf an Hauswirtschafter/-innen, dies vor allem bei den Facharbeiter/-innen. Diese eher skeptische Einschätzung könnte einhergehen mit den negativen Erfahrungen, die diese Betriebe bereits bei der Stellenbesetzung der Ausbildungsplatzbewerber/-innen machen mussten.

### **Baden-Württemberg**

Betriebe mit Sitz in Baden-Württemberg verzeichnen überdurchschnittlich häufiger hauswirtschaftliche Beschäftigung. Allerdings schätzen sie die Bekanntheit hauswirtschaftlicher Berufe in der Wirtschaft kritischer ein, als Betriebe mit Sitz in den anderen Regionen.

Während in Baden-Württemberg anteilig weniger Einrichtungen zur Ausbildung zu finden sind, bilden die Betriebe überdurchschnittlich in hauswirtschaftlichen Berufen aus. Sie prognostizieren auch häufiger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Facharbeiter/-innen für die Zukunft.

### **Andere alte Bundesländer**

Auch Betriebe, die ihren Sitz in der Region „West“ haben, bilden besonders viele Hauswirtschaftler/-innen aus. Ausbildung nach § 66 BBiG wird hingegen nur durchschnittlich häufig angeboten.

Drei von vier befragten Kindergärten und -tagesstätten sind in der Region West ansässig. Alle anderen Ergebnisse liegen in dieser Region im Gesamtdurchschnitt.

### **4.2.3 Betriebsgröße**

Etwa jedes fünfte befragte Unternehmen beschäftigt bis zu neun Mitarbeiter/-innen. Unter den landwirtschaftlichen Unternehmen liegt dieser Anteil deutlich höher. Im Bereich des Gesundheitswesens gibt es kein Unternehmen dieser Größenklasse und auch unter den Heimen und im Sozialwesen sind Unternehmen dieser Größe eher die Ausnahme.

Jedes vierte Unternehmen beschäftigt zwischen zehn und 49 Mitarbeiter/-innen, besonders hoch ist der Anteil von Betrieben mit dieser Größe in der Beherbergung und Gastronomie, dem Sozialwesen sowie den Kindergärten und -tagesstätten.

39 Prozent der befragten Unternehmen haben 50 bis 249 Mitarbeiter/-innen. Unter den Heimen ist der Anteil der Betriebe in dieser Größenklasse besonders hoch.

Zu den eher größeren Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten zählen 16 Prozent der Betriebe. Die Hälfte der befragten Betriebe des Gesundheitswesens zählt zu dieser Größenklasse.

Unternehmen der haushaltsnahen Dienstleistungen sind stark kleinbetrieblich strukturiert, unter den größeren Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeiter/-innen findet sich kein Betrieb dieser Branche.

### **4.2.4 Der Tätigkeitseinsatz der Beschäftigten in der Hauswirtschaft**

Bei den Betrieben wurde das Tätigkeitsspektrum im Einsatz der hauswirtschaftlichen Beschäftigten erfragt. Da die Mitarbeitergruppen, anders als vorher bei der Beschäftigtenbefragung, auch viele Un- und Angelernte sowie Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft enthalten, zeigt sich hier ein anderes Bild.

Die klassischen, fachlichen Tätigkeitsfelder wie Reinigung, Wäscheversorgung und Gemeinschaftverpflegung werden in vier von fünf Betrieben von den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen ausgeübt. In jeweils knapp zwei Dritteln der Unternehmen zählen außerdem Service, Organisation, fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen, Warenwirtschaft und Raumgestaltung zu den Tätigkeitsfeldern.



Abbildung 10: Tätigkeiten, die Unternehmen beim Einsatz von Hauswirtschafter/-innen benennen



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung 2013

Knapp die Hälfte bis etwa ein Drittel der Betriebe benennen in absteigender Reihenfolge organisatorisch leitende und anlernende Tätigkeiten, wie Ausbildung, Unterricht und Lehrgangstätigkeit, Qualitätsmanagement, Personalführung, Betriebswirtschaftliche Aufgaben, Verwaltung und Betreuung. Ernährungsinformation ist mit fast einem Drittel ebenfalls noch eine relativ oft genannte Tätigkeit. Die Unterstützung bei der Pflege im Sinne einer pflegebegleitenden Hauswirtschaft ist das Tätigkeitsfeld, das am seltensten benannt wird.

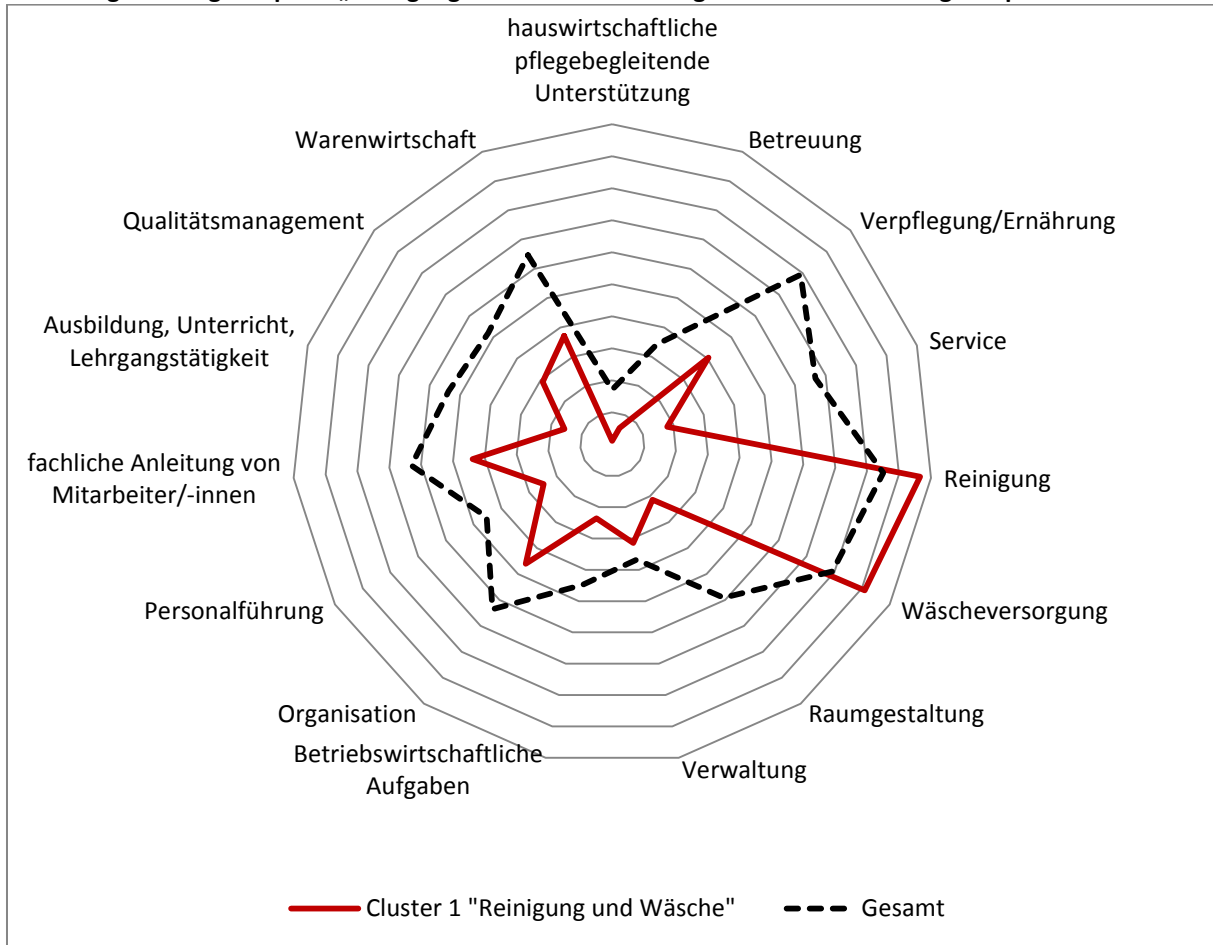
Aus den Informationen der Unternehmensbefragung wurde der vielfältige Tätigkeitseinsatz der Beschäftigten in sechs Tätigkeitsprofilen zusammengefasst<sup>7</sup>. Die daraus entstandenen Betriebstypen mit verdichteten Tätigkeitsanforderungen werden im Folgenden vorgestellt. Die schwarz gestrichelte Linie in den Abbildungen zeigt jeweils den durchschnittlichen Einsatz von hauswirtschaftlichen Mitarbeiter/-innen in der Wirtschaft in den angegebenen Tätigkeiten. Die rote, durchgezogene Linie zeichnet das besondere Profil des jeweils vorgestellten Clusters.

#### **Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“**

In dieser Gruppe vereinigen sich Betriebe, in denen die hauswirtschaftlichen Beschäftigten vornehmlich für Reinigung und Wäscheversorgung eingesetzt werden. Dies stellt im Vergleich zu den gesamten Tätigkeitsfeldern der hauswirtschaftlichen Beschäftigten eine besondere Verengung dar (siehe Abbildung 11). Alle anderen Tätigkeitsfelder werden von den Beschäftigten dieser Betriebe eher selten ausgeübt. Etwa jeder siebente Betrieb arbeitet in diesem Bereich mit seinen hauswirtschaftlichen Beschäftigten.

<sup>7</sup> Die Tätigkeitsfelder der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen wurden mittels einer Clusteranalyse zu Gruppen mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen zusammengefasst. Die Clusterung erfolgte mittels Ward-Methode nach einer vorgeschalteten Hauptkomponentenanalyse.

**Abbildung 11: Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

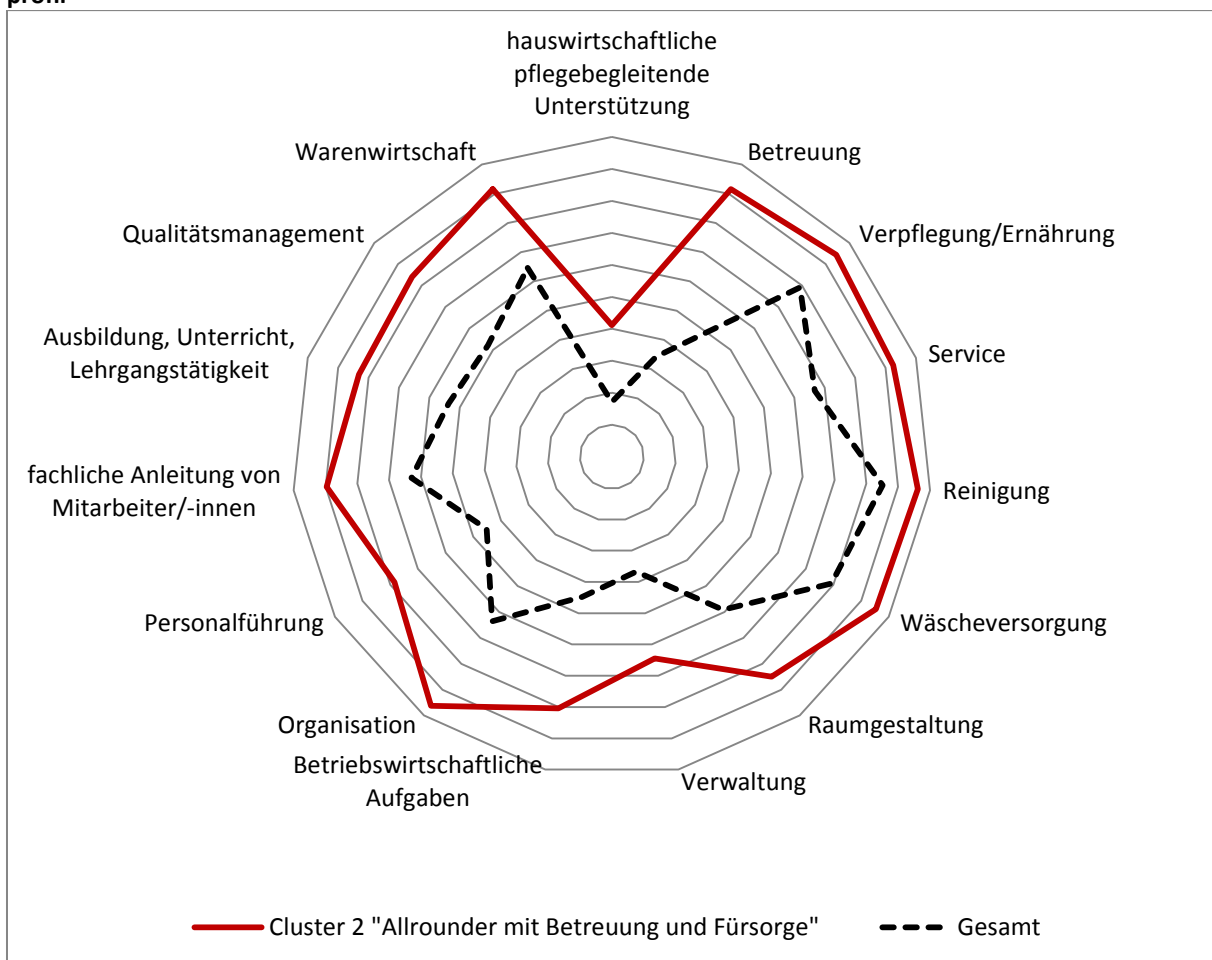
Diese Betriebe sitzen etwas häufiger in Baden-Württemberg und haben seltener ihren Sitz in Bayern. Die Haupteinsatzgebiete liegen vor allem in der Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie in der Raum- und Gebäudereinigung.

Überdurchschnittlich oft finden sich in diesem Profil Betriebe des Gesundheitswesens. Betriebe dieses Typus beschäftigen überdurchschnittlich oft Un- und Angelernte, die mit anteilig knapp der Hälfte der hauswirtschaftlichen Beschäftigten die größte Gruppe in diesem Betriebstyp darstellen und hauptsächlich in Konkurrenz zu den Reinigungsberufen arbeiten. In logischer Folge des hohen Anteils von Anlernertätigkeiten ist das Ausbildungsengagement dieser Betriebe in den hauswirtschaftlichen Berufen unterdurchschnittlich. Einen zunehmenden künftigen Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung prognostizieren diese Betriebe leicht überdurchschnittlich ausschließlich für eine pflegebegleitende Hauswirtschaft im stationären Bereich.

#### **Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“**

Etwa jeder sechste Betrieb setzt die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen der hauswirtschaftlichen Beschäftigten in voller Bandbreite ein. Alle Tätigkeitsfelder werden von den hauswirtschaftlichen Beschäftigten überdurchschnittlich häufig ausgeübt (Abbildung 12).

**Abbildung 12: Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Auffälligkeiten in der regionalen Verteilung gibt es nicht. Betriebe dieses Typs finden sich in allen Branchen und dementsprechend sind auch alle Haupteinsatzgebiete im Rahmen ihrer Gesamtverteilung vertreten. Einzig Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung wird seltener als Haupteinsatzgebiet angegeben. Hauswirtschaftliche Beschäftigte werden mit allen Qualifikationsniveaus entsprechend der durchschnittlichen Qualifikationsstruktur eingesetzt, Facharbeiter/-innen sowie Un- und Angelernte sind etwa in gleichem Anteil beschäftigt. Die Beschäftigten arbeiten in den Betrieben über alle Branchen mit ihrer hauswirtschaftlichen Ausrichtung neben den Pflegeberufen, den Serviceberufen und auch den pädagogischen Berufen. Hauswirtschaftliche Beschäftigte in diesen Betrieben sind etwas seltener geringfügig beschäftigt und arbeiten deutlich seltener in Teilzeit.

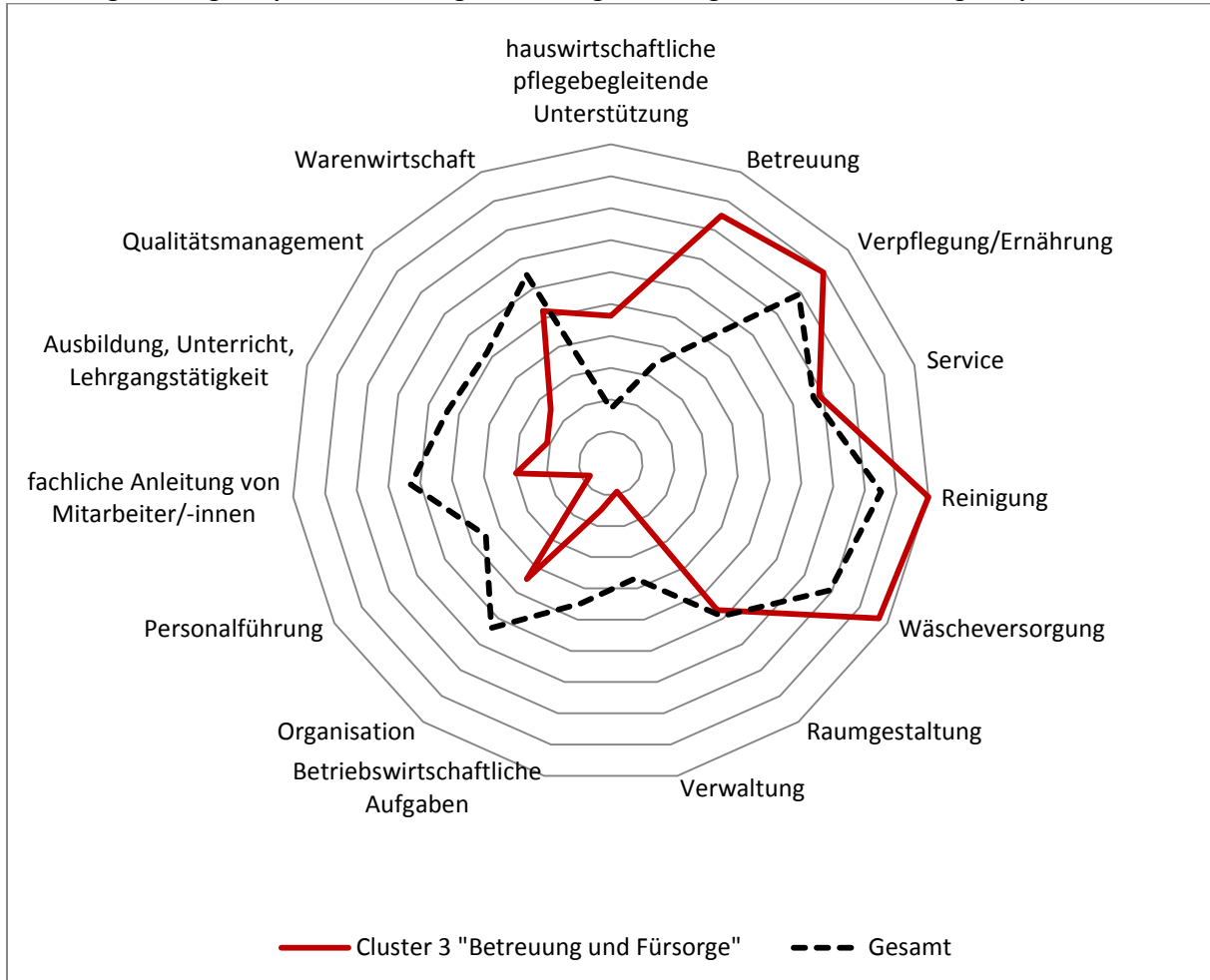
Zunehmender Bedarf an diesen hauswirtschaftlichen Beschäftigten wird vor allem für das Quartiersmanagement gesehen, etwas schwächer ausgeprägt auch im Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung.

#### **Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“**

Betriebe, die diesem Tätigkeitsprofil zugeordnet sind, setzen hauswirtschaftliche Beschäftigte vornehmlich für fachliche Tätigkeiten ein, überfachliche oder Querschnittsaufgaben wie fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen oder Verwaltung und Organisation zählen dagegen selten bis gar nicht zu den Aufgaben (siehe Abbildung 13). Hauswirtschaftliche Unterstützung bei der Pflege, Betreuung

aber auch Verpflegung und Ernährung sowie Reinigung und Wäscheversorgung kennzeichnen das Profil von hauswirtschaftlichen Beschäftigten in diesen Betrieben. Hauswirtschaftliche Beschäftigung mit diesem Tätigkeitsprofil erfolgt mit jeweils höheren Anteilen an geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung. Nur etwa jeder zehnte Betrieb setzt dieses Tätigkeitsprofil ein.

**Abbildung 13: Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

In den Branchen Sozialwesen, Landwirtschaft aber auch haushaltsnahe Dienstleistungen finden sich überdurchschnittlich viele Betriebe, die diesem Typus zugeordnet sind. In den Heimen und dem Bereich Erziehung/Unterricht wird deutlich seltener mit diesem Tätigkeitsprofil gearbeitet.

Unter den Haupteinsatzgebieten wird von den Betrieben besonders häufig die hauswirtschaftliche pflegebegleitende Unterstützung im ambulanten Bereich und etwas seltener Quartiersmanagement benannt. Die Pflegeberufe stehen in diesen Einsatzgebieten vor allem neben den hauswirtschaftlichen Beschäftigten im Fokus.

Beschäftigung mit diesem Tätigkeitsprofil erfolgt in der Mehrheit als Un- und Angelerntenbeschäftigung, der Anteil liegt bei knapp 50 Prozent. Facharbeit spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, höherqualifizierte Beschäftigung jedoch ist anteilig unterdurchschnittlich vertreten. In mehreren Einsatzgebieten sehen diese Betriebe für die kommenden Jahre einen zunehmenden Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung: vor allem in der Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversor-

gung, (Alltags-)Betreuung sowie hauswirtschaftliche pflegebegleitende Unterstützung im ambulanten Bereich.

### **Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“**

Auch dieses Tätigkeitsprofil ist gekennzeichnet durch fachliche Aufgaben und kaum überfachliche Aufgaben. Der Aufgabenschwerpunkt liegt hier auf den Tätigkeitsfeldern Verpflegung/Ernährung und Service begleitet von Reinigung (siehe Abbildung 14). Hierbei handelt es sich um die kleinste Gruppe von Betrieben. Nur etwa jeder vierzehnte Betrieb setzt dieses Tätigkeitsprofil ein. Diese Betriebe finden sich etwas häufiger in den Branchen Landwirtschaft, Beherbergung und Gastronomie sowie Heime.

**Abbildung 14: Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



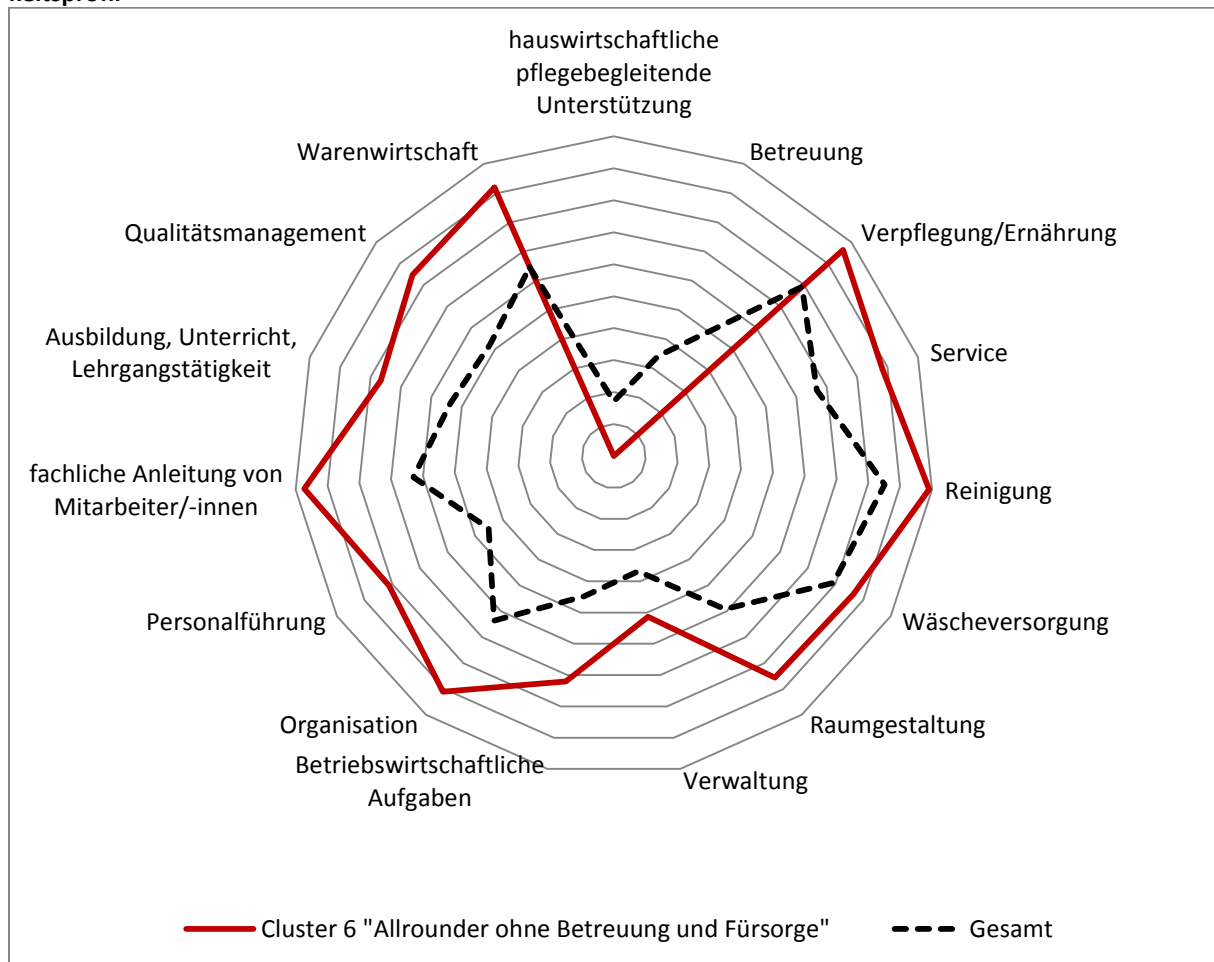
Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Auffälligkeiten in regionaler Hinsicht gibt es nicht. Haupteinsatzgebiet ist überdurchschnittlich häufig Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung und auch die Ernährungsinformation wird etwas häufiger benannt. Dementsprechend sind es die Köche/Köchinnen und Küchenhilfen, die als weitere Berufe ebenfalls in diesem Einsatzgebiet arbeiten. Der Blick auf den künftigen Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten lässt auf wenig Bewegung schließen, nach Aussagen der Betriebe bleiben die Personalbedarfe in den Einsatzgebieten eher stabil. Im Vergleich zu dem vorherigen rein fachlich geprägten Tätigkeitsprofil beschäftigen Betriebe dieses Typus anteilig über die Hälfte und damit überdurchschnittlich oft Facharbeiter/-innen, Un- und Angelernte bilden die zweithäufigste Beschäftigtengruppe aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

### Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“

Betriebe mit hauswirtschaftlicher Beschäftigung nach diesem Tätigkeitsprofil setzen in gleichem Maße auf die fachlichen wie die überfachlichen Fähigkeiten der Beschäftigten. Mit Ausnahme der hauswirtschaftlichen pflegebegleitenden Unterstützung sowie der Betreuung sind alle Tätigkeitsfelder in den Betrieben hoch relevant (siehe Abbildung 15). Ähnlich dem vorigen Profil lässt sich damit ein fachlicher Schwerpunkt ausmachen, der Verpflegung und Ernährung, aber auch Service und Raumgestaltung umfasst. Dieses Tätigkeitsprofil findet sich in jedem sechsten Betrieb und ist häufiger in den Branchen der Beherbergung und Gastronomie sowie Heime zu finden.

**Abbildung 15: Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Diese Betriebe sitzen tendenziell seltener in den neuen und alten Bundesländern, leicht häufiger in Baden-Württemberg und häufiger in Bayern.

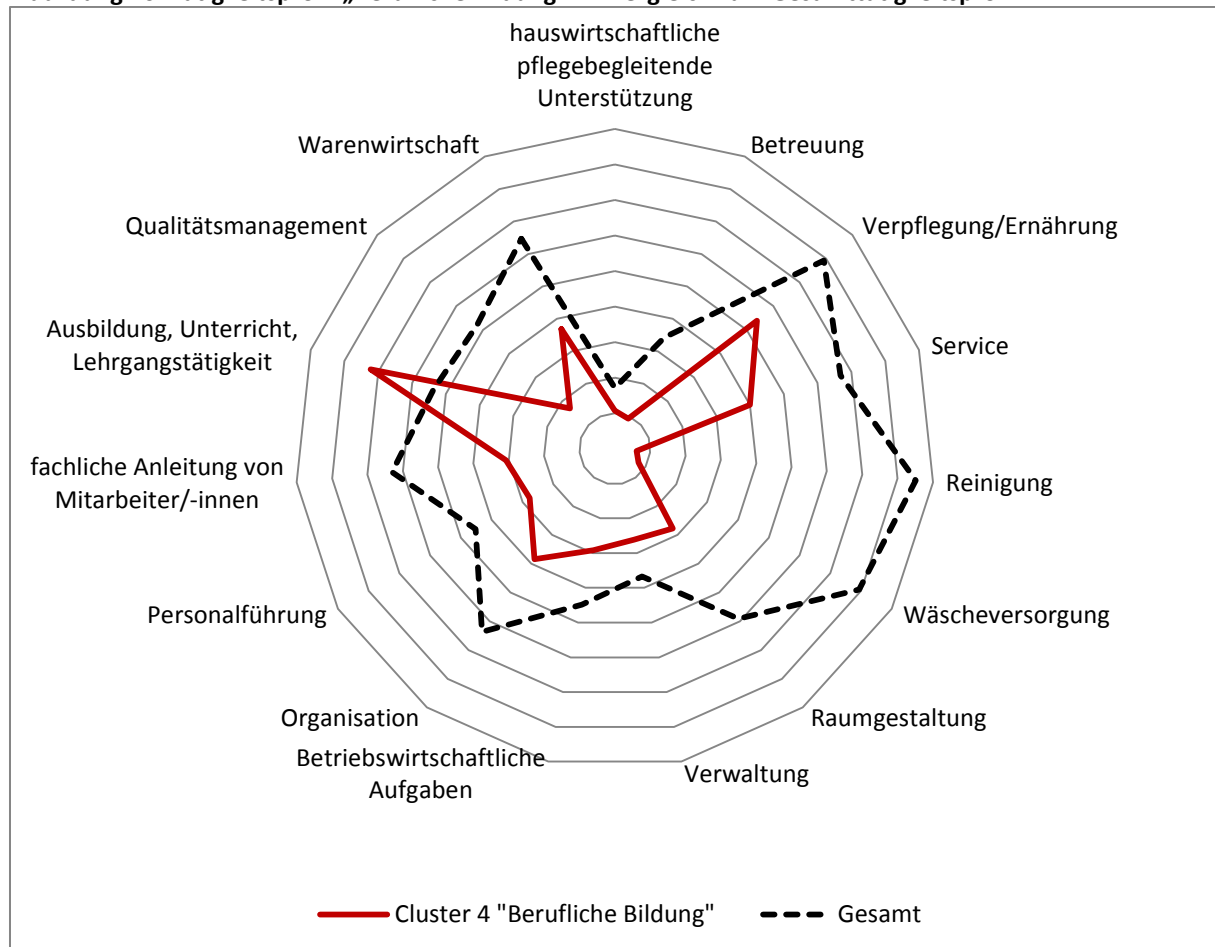
Die Beschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen wird in diesen Betrieben von mehr Facharbeiter/-innen als Un- und Angelernten bei einem leicht höheren Anteil an Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen bestimmt. Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen (ohne § 66 BBiG) erfolgt überdurchschnittlich häufig, wird aber nach betrieblichen Aussagen leicht zurückgehen. Als Haupteinsatzfeld der hauswirtschaftlichen Beschäftigten wird etwas häufiger die Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung benannt. Weitere Berufe in den Einsatzfeldern sind am ehesten die Köche/Köchinnen und Küchenhelfer/-innen. Auch diese Betriebe schätzen die künftigen Bedarfe relativ

stabil ein, es wird in den verschiedenen Einsatzgebieten eher von einem gleichbleibenden Bedarf ausgegangen.

### **Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“**

Diesem Tätigkeitsprofil ist etwa jeder zehnte Betrieb zuzurechnen, der seine hauswirtschaftlichen Beschäftigten vornehmlich für Ausbildung, Unterricht und Lehrgangstätigkeiten einsetzt. Alle anderen Tätigkeitsfelder werden von den Beschäftigten in unterdurchschnittlichem Maße ausgeübt (siehe Abbildung 16).

**Abbildung 16: Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil**



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Damit ist die Branche Erziehung/Unterricht ein für Hauswirtschaftler/-innen nicht zu unterschätzendes Arbeitsfeld. Betriebe, die diesem Tätigkeitsprofil zugeordnet sind, gibt es bundesweit relativ gleichverteilt.

Die Qualifikationsstruktur in Betrieben mit diesem Tätigkeitsprofil weicht erheblich von der durchschnittlichen Qualifikationsstruktur hauswirtschaftlicher Beschäftigter ab: Un- und angelernte hauswirtschaftliche Beschäftigte sind wenig vertreten und die größte Gruppe bilden die Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen. Der Anteil der Akademiker/-innen liegt deutlich über dem Durchschnitt und der Facharbeiter/-innenanteil etwa im Durchschnitt. Geringfügige Beschäftigung findet sich in diesen Betrieben vergleichsweise selten, die Teilzeitquote entspricht der Quote über alle Tätigkeitsprofile.

In den Gebieten Ernährungsinformation, Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung sowie der (Alltags-)Betreuung finden die Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen hauptsächlich ihren Einsatz. Als Schnittstellenberufe werden eher Koch/Köchinnen und Küchenhelfer/-innen benannt. In den verschiedenen Einsatzgebieten wird der Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung nach Aussagen der Betriebe mit Blick auf die Zukunft eher stabil eingeschätzt.

Werden die Tätigkeitsprofile unter dem Blickwinkel der Ausbildungsverordnung betrachtet, so wird deutlich, dass die Ausbildungsverordnung grundsätzlich die von den Betrieben benannten Tätigkeitsfelder abdeckt. Dabei zeigt sich allerdings auch, wie einseitig zum Teil Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu ihrem Ausbildungsprofil eingesetzt werden. So spielt beispielsweise der Betreuungsaspekt, der in der Ausbildung einen großen Stellenwert hat, in der betrieblichen Praxis bisher nur vereinzelt eine wirkliche Rolle. Deutlich macht dieser Blick aber auch, dass sich die Hauswirtschaft in einem sehr breiten Einsatzfeld mit ganz unterschiedlichen Kunden- und Zielgruppen bewegt. Hier könnte angesetzt und geprüft werden, inwieweit Zielgruppen in der Ausbildungsverordnung bereits verankert sind, neu aufgenommen werden müssen oder neu in ihrem Stellenwert bewertet werden sollten.



## **5. Handlungsempfehlungen**

Auf Basis der Ergebnisse der Bestandsaufnahme und der Arbeitsmarktprognose soll die Qualifizierung im Bereich der Hauswirtschaft überdacht und soweit notwendig bedarfs- und zukunftsorientiert neu ausgerichtet werden. Dazu werden Handlungsempfehlungen für die konkrete Neupositionierung der Hauswirtschaft gegeben.

### **5.1 Die Grundlagen für die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in sind gegeben**

Mit Hauswirtschaft wird eine professionelle und verantwortungsvolle Wirtschaftsführung in städtischen und ländlichen Klein-, Mittel- oder Großbetrieben sowie in Privathaushalten bezeichnet. Die Ausbildung zum/r Hauswirtschafter/-in bietet abwechslungsreiche und interessante Beschäftigungen in Einrichtungen für Kinder, Jugendliche und Senioren, in Kliniken, Tagungsstätten oder Gastronomiebetrieben sowie in Familienhaushalten und Haushalten hilfsbedürftiger Menschen sowie in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für die Berufsgruppe.

Professionelle Hauswirtschaft beinhaltet die Planung und die Organisation des gesamten hauswirtschaftlichen Bereiches, wie Verpflegung, Wäscheversorgung, Textilreinigung sowie Raum- und Gebäudereinigung und je nach Ausbildungsgrad die Mitarbeiterführung und Ausbildung von hauswirtschaftlichem Nachwuchs sowie Beratungstätigkeiten und Qualitätsmanagement. Hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte sind verantwortlich für die optimale Versorgung ihrer Auftraggeber/-innen und Kund/-innen, für die Einhaltung hygienischer Gesetze und der Arbeitssicherheit sowie für den Umweltschutz und die Einhaltung des Budgets.

Die in der Verordnung und im Rahmenlehrplan formulierten Anforderungen an die Ausbildung zum/r Hauswirtschafter/-in decken die Bedarfe in der Praxis generell ab. Mit Blick auf bestimmte Zielgruppen, die für hauswirtschaftliche Beschäftigung eine immer höhere Relevanz erlangen, ist zu prüfen, inwieweit diesen Entwicklungen durch die Ausbildungsverordnung bereits Rechnung getragen wird (z.B. dementiell Erkrankte). Das bedeutet möglicherweise dann auch, dass neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden müssen, denen das Berufsbild der Hauswirtschaft noch nicht vertraut ist.

Während der Ausbildung sollte und kann keine zu starke Spezialisierung stattfinden, da die jungen Menschen für den Arbeitsmarkt insgesamt ausgebildet werden sollen, um breite Einsatzchancen in der Zukunft zu haben. Weiterbildungen oder Zusatzqualifikationen, die in bestimmten Einsatzfeldern gebraucht werden, können bereits in der Ausbildung vermittelt werden. Vor dem Hintergrund des breiten Einsatzspektrums, der heterogenen regionalen Bedarfe und der verschiedenen Kunden- und Zielgruppen kann die Hauswirtschaft unseres Erachtens diesen spezifischen Anforderungen nur durch Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen begegnen. Es ist bekannt, dass Auszubildende, die sich schon während der Berufsausbildung weiterbilden, bessere Berufs- und Übernahmechancen haben.

In der Hauswirtschaftsausbildung gibt es über Jahre besonders hohe Abbruchquoten. Dagegen muss unbedingt vorgegangen werden. Zum einen wird es wichtig, besser vorgebildete Schüler/-innen für den Beruf zu gewinnen. Bei weniger leistungsstarken Bewerber/-innen, die aber gute Voraussetzungen für einen späteren Einsatz im Beruf mitbringen, kann durch Mentoring an fehlender Motivation, Selbstbewusstsein oder anderen Potentialen gearbeitet werden.

Die Inhalte der Ausbildung sind anspruchsvoll und interessant, was aber außerhalb der mit Hauswirtschaftsausbildung betrauten Personen kaum bekannt ist. Wissenslücken gibt es zudem vor allem in

den neuen Bundesländern, wo der Beruf keinerlei Tradition hat. Die Ausbildungsregelungen können dazu dienen, die besonderen Qualifikationen von Hauswirtschafter/-innen herauszustellen und bekannt zu machen. Hauswirtschafter/-innen müssen sich selbstbewusst mit diesen Qualifikationen inhaltlich auseinandersetzen und diese nach außen transparent machen, damit sie als Fachkräfte wahrgenommen werden.

Eine gute Berufswahlentscheidung ist sehr wichtig für den späteren Ausbildungserfolg. Um die Erfolgsquote der Ausbildungsabsolvent/-innen zu erhöhen, ergeben sich Handlungserfordernisse für eine qualitativ hochwertige Berufsberatung, die auch nach der allgemeinbildenden Schule fortgeführt wird. In einer Untersuchung zu den Einflussfaktoren der Berufswahlentscheidung von Jugendlichen wird zum einen die Bedeutung neuer Medien für die (zusätzliche) Informationsbeschaffung herausgestellt. Zum anderen beeinflussen Eltern die Berufswahl ihrer Kinder ebenso stark. Laut der Autoren dieser Studie müsse im Prozess der Berufsorientierung die Position der Lehrer und der Berufsberater deutlich gestärkt und deren Vernetzung mit den Eltern gefördert werden (Hentrich 2011). In diesem Prozess muss sich Hauswirtschaft mit ihrer Fachlichkeit einbringen.

Im Berufsinformationszentrum (BiZ) der Agentur für Arbeit werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung angeboten. Hier können Jugendliche Computer für die Online-Recherche nach Berufen und deren Inhalten nutzen. Die Internetplattform „planet-beruf.de“ und das Filmportal „www.berufe.tv“ geben den jungen Menschen Infos und Tipps zur Berufswahl. Ruft man die Internetseiten auf und sucht nach Hauswirtschaft, erscheint als erstes das Berufsbild des/der Fachpraktikerin. Hier muss die Berufsausbildung zum/r Hauswirtschafter/-in besser platziert und sichtbar gemacht werden.

Die BiZ-Berufsberater brauchen ausreichend fachliche Informationen, um die jungen Menschen adäquat bei ihrer Berufswahlentscheidung begleiten zu können. Sie sollen in Zukunft zu Qualifizierungsberater/-innen weiterentwickelt werden. (Buchwald u.a. 2014: S. 45-48) Die Hauswirtschaft ist gut beraten, ein aussagekräftiges, jugendgemäßes und ansprechendes Berufsbild zur Qualifizierung der Berater/-innen zur Verfügung zu stellen. (siehe auch 5.6 Image des Berufes)

Betriebe, die nicht ausbilden, benennen häufiger Rekrutierungsprobleme beim Fachpersonal. Es handelt sich vor allem um kleinere Unternehmen mit Betriebsgrößen von zehn bis 49 Beschäftigten, die sich eine Ausbildung nicht in jedem Fall alleine zutrauen. Hier kann die Organisation von Ausbildungsverbänden helfen. Dazu gibt es bundesweit vielfältige Erfahrungen. Die Verbundausbildung wurde 2005 auch in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen: „Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche und juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammen wirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).“ (§ 10 (5) BBiG) Zur Erhöhung der Beteiligung an der Berufsausbildung müsste vielen Betrieben erst einmal das Berufsbild vorgestellt und die Möglichkeit der Verbundausbildung erläutert werden.

Neben der Berufsausbildung gibt es einen, wenn auch sehr kleinen Teil von Jugendlichen, die direkt ein Studium für ihre hauswirtschaftliche Karriere wählen. Sie absolvieren Ökotrophologie mit einem Bachelor- oder Masterabschluss. Ihr Studium ist – ähnlich wie in der Berufsausbildung - weniger spezialisiert als generalisiert und interdisziplinär geprägt durch sozial-, wirtschafts- und naturwissenschaftliche Inhalte. Der Studienzugang kann auch für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung erfolgen.

Der Einsatz für Ökotropholog/-innen ist in der Hauswirtschaft begrenzt und wird in der Zukunft von der Wirtschaft sogar noch weniger nachgefragt. Auch bei Entwicklungen, wie sie sich beispielsweise im Quartiersmanagement anbahnen, ist zurzeit noch nicht sichtbar, inwieweit dort neue Arbeitsfelder in bemerkenswertem Ausmaß entstehen könnten.

## **5.2 Die Fort- und Weiterbildung muss gesichert werden**

Wenn die Berufsausbildung nicht gesichert werden kann, fehlen nachfolgend auch die Personen, die sich zu Meister/-innen oder hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen weiterbilden können. Hauswirtschaftliche Facharbeit definiert sich aber besonders über selbstorganisierte und leitende Tätigkeiten, die vor allem von Meister/-innen und Fachhauswirtschaftler/-innen sowie von hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen, Wirtschaftler/-innen und Dorfhelfer/-innen abgedeckt werden.

Probleme bei der Weiterbildung gibt es häufig wegen der Finanzierung. Beispielsweise ist es schwierig für die Arbeitgeber/-innen beim Einsatz ihres Personals in Privathaushalten die Weiterbildungskosten umzulegen, da der schon so kaum von den privaten Auftraggeber/-innen akzeptierte Stundenlohn für hauswirtschaftliche Tätigkeiten noch erhöht werden müsste.

Um Weiterbildungen zu sichern, muss auch die familiäre Situation von Beschäftigten berücksichtigt werden, da diese oft als organisatorisches Hindernis für eine Teilnahme benannt wird. Weiterbildungen, die nah an den Arbeitsstätten organisiert werden, praxisnah sind und nicht zu zeitintensiv ablaufen, werden gern angenommen. Die Organisation solcher Veranstaltungen ist aufwendig, kann aber Verbände in die Lage versetzen, Weiterbildungen für ihre Berufsgruppen auch in kleinen Unternehmen zu aktivieren. Mehr Informationen zu einem solchen Organisationsmodell, das sich auch auf andere Berufsgruppen übertragen lässt, gibt es zum Beispiel für landwirtschaftliche Berufe unter [www.qualifizierungspool.de](http://www.qualifizierungspool.de).

Bei der Anerkennung der verschiedenen Fort- und Weiterbildungsabschlüsse gibt es zurzeit immer wieder Probleme. Wenn Fort- und Weiterbildungen bedarfsorientiert an regionale Besonderheiten angepasst werden, ist es wichtig auf eine bundesweite Verwertung zu achten, damit die Beschäftigten mit ihren Abschlüssen an verschiedenen Standorten tätig werden können.

*„Ja, weil es halt eine länderspezifische Ausbildung ist und jedes Land seine Hoheit hat. ... Und es kommt natürlich noch dazu, dass dafür nicht die Zuständige Stelle zuständig ist, sondern das Kultusministerium. Weil es eine schulische Weiterbildung ist.... Und häufig hängt ja an dem Betriebsleiter und Meister auch, dass man ausbilden darf. Die Anerkennung wird auch äußerst unterschiedlich bei den Zuständigen Stellen, wenn man das Bundesland wechselt, dann wahrgenommen.“ [IV 08]*

### **5.3 Eine deutliche Abtrennung der Fachpraktiker/-innenausbildung Hauswirtschaft über § 66 BBiG wird notwendig**

Die Fachpraktiker/-innenausbildung nach § 66 BBiG ist zurzeit keine berufliche Einstiegschance für Benachteiligte und schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft.

Die Hauswirtschaft kämpft um ein besseres Image. Dazu gehört eine klare Sicht auf ihre Fachlichkeit und ihr Berufsprofil. Das ist für die Hauswirtschaft umso schwerer, da sie sich auch sehr stark in der Benachteiligtenausbildung nach § 66 BBiG engagiert. Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung stellt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf eine große Hürde dar und Hauswirtschaft ist einer der Bereiche, der hier ausgesprochen stark eingebunden ist. Das Verhältnis der Auszubildenden mit und ohne Förderbedarf hat sich längst zugunsten des § 66 BBiG verschoben. „Hinzu kommt, dass bestimmte Berufe kaum Zukunftsperspektiven bieten; dies gilt vor allem für die hohe Zahl der jungen Frauen in hauswirtschaftlicher Ausbildung, der am Arbeitsmarkt kein entsprechender Bedarf gegenübersteht.“ (BMBF 2005: S. 71) Die meisten Ausbildungen erfolgen in überbetrieblichen Einrichtungen und Berufsbildungswerken, die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind.

Der Hauswirtschaft wurde eine große Verantwortung in der Benachteiligtenausbildung übertragen, indem sie ca. ein Drittel aller Ausbildungen nach § 66 BBiG abdeckt. Diese hohe Zahl von Auszubildenden überstrapaziert allerdings den Berufsstand, da die wenigsten Auszubildenden hinterher in diesem Beruf eine Beschäftigung finden.

Es bleibt zu erinnern, dass zurzeit Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft ihre Berufsausbildung erfolgreicher abschließen als Hauswirtschaftler/-innen. Eine Arbeitsmarktintegration sollte für mehr ausgebildete Fachpraktiker/-innen möglich werden, da die Wirtschaft stark auf Hilfskräfte setzt. Das könnte auch dem Gesamtbild der Hauswirtschaft gut tun.

Ein Weg, diesen jungen Menschen auch bei der Arbeitsmarktintegration zu helfen, könnte darin bestehen, große Unternehmen, die mehrheitlich Hilfstätigkeiten in der Hauswirtschaft nachfragen, für ihren beruflichen Einsatz zu gewinnen. Das kann aber nur durch eine gute Abstimmung der Einsatzmöglichkeiten für Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG zwischen Schule und Wirtschaft gelingen. Allerdings ist auch im Falle einer besseren Koordinierung nicht zu erwarten, dass der derzeitige Umfang an Ausbildungen zum/zur Fachpraktiker/-in den Arbeitsmarkterfordernissen entspricht.

Wenn, wie aus der Unternehmensbefragung ersichtlich wurde, Hilfstätigkeiten in größerem Maß gebraucht werden, muss auch für die Anleitung dieser Beschäftigten gesorgt werden. Sollten im Zuge entstehender Fachkräftelücken hier nach § 66 BBiG Ausgebildete zunehmend eingesetzt werden, werden auch mehr Fachkräfte gebraucht, die für diese Hilfskräfte zuständig sind.

Eine deutliche Differenzierung zwischen den Benennungen der beiden Berufsabschlüsse erscheint unter den derzeitigen Voraussetzungen unabdingbar. Das Berufsbild Hauswirtschaftler/-in wird seit Jahren von der Fachpraktiker/-innenausbildung überdeckt, was dem Image des Berufes immens schadet. Es muss eine klare Trennung zwischen den beiden Berufsabschlüssen geschehen, wenn die Hauswirtschaft mit ihrer Fachlichkeit sichtbar werden will.

Die fehlende Differenzierung zwischen der Praktiker/-innen-Ausbildung auf der einen Seite und der Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in auf der anderen Seite macht es den Betrieben am Markt

schwer, den Beruf in seinen unterschiedlichen Facetten zu erfassen. So gehen nur zwei von fünf der befragten Betriebe davon aus, dass der Unterschied zwischen den Berufsabschlüssen bekannt ist.

Eine Mehrheit der Betriebe sagt, dass der hohe Anteil der Fachpraktiker/-innen das Gesamtbild der Hauswirtschaft schwächt. Das bestätigen überdurchschnittlich oft Unternehmen, die selbst (auch) Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ausbilden. Desgleichen bestätigt aber auch die Mehrheit der Betriebe – und hier wieder vor allem die in der geförderten Ausbildung aktiven Betriebe –, dass die Ausbildung nach § 66 BBiG wegen der finanziellen Unterstützung attraktiv ist.

Besonders Betriebe mit Sitz in den neuen Bundesländern schätzen die Attraktivität der geförderten Ausbildung ablehnend ein. Als Problem beschreibt beispielsweise das Jobstarter-Projekt „Flexi-Home. Für die Zukunft ausbilden“ für Mecklenburg-Vorpommern, dass es „im Grunde genommen ... 20 Jahre in der Hauswirtschaft nur Benachteiligtenausbildung“ gab, „das heißt hauswirtschaftliche Fachkräfte sind dadurch Mangelware und die Basis für die Entwicklung hauswirtschaftlicher Führungskräfte war praktisch nicht gegeben“ (Jobstarter 2014: S. 1).

## **5.4 Die Kompetenzen der Hauswirtschaftler/-innen werden vom Arbeitsmarkt in klassischen wie neuen Einsatzfeldern nachgefragt**

### **5.4.1 Entwicklung in den „klassischen“ Einsatzgebieten**

Den branchenunabhängigen Einsatzfeldern, wie Gastronomie und Verpflegung, Raum- und Gebäudereinigung sowie Wäscheversorgung und Textilreinigung, die ohnehin bereits von hoher Relevanz für die Unternehmen und damit weit verbreitet sind, wird von den befragten Unternehmen eine weitere Bedarfssteigerung zwischen 30 und 40 Prozent zugesprochen, was auf eine Stabilisierung dieser Tätigkeiten hinweist. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich dieser Trend in nächster Zeit umkehren wird.

### **5.4.2 Entwicklung in neuen Einsatzgebieten**

Ein nicht zu unterschätzendes Beschäftigungspotential liegt in der pflegebegleitenden Hauswirtschaft im ambulanten Bereich. Die hauswirtschaftliche Unterstützung bei der Pflege wird von den Betrieben, die diesem Einsatzfeld eine Bedeutung zuweisen, als Arbeitsfeld mit starker Zunahme des Bedarfs (71%) an hauswirtschaftlichen Beschäftigten gewertet. Das Ganze geht allerdings von einem sehr geringen Niveau aus, denn nur 14 Prozent der Betriebe setzen bisher dort hauswirtschaftliches Personal ein und gerade einmal 1,4 Prozent benannten pflegebegleitende Hauswirtschaft im ambulanten Bereich als ihr hauptsächliches Aufgabenfeld. Dieses Einsatzgebiet ist durch eine hohe Branchenspezifität gekennzeichnet und nahezu ausschließlich für Unternehmen des Sozialwesens relevant.

Für ein Drittel der Unternehmen ist auch die pflegebegleitende Hauswirtschaft im stationären Bereich ein Einsatzgebiet für hauswirtschaftliches Personal. Aber auch hier benennen nur 1,4 Prozent diese Aufgabe als ihr hauptsächliches Einsatzfeld. Das heißt, der zunehmende Bedarf, der von etwas mehr als der Hälfte der Betriebe (57%), die in diesem Bereich aktiv sind, gesehen wird, relativiert sich dadurch. Für die pflegebegleitende Hauswirtschaft tut sich also derzeit ein Arbeitsfeld auf, das aber in starker Abgrenzung zu den medizinischen und sich überschneidenden betreuenden Tätigkeiten stattfindet und von den Unternehmen – wenn bisher auch kaum sichtbar – Beschäftigungszuwächse in den nächsten fünf Jahren erwarten lässt. Die hauptsächlichen Fragestellungen hierbei bleiben die klare Aufgabenbeschreibung für Hauswirtschaftler/-innen in diesem Arbeitsspektrum und die Finan-

zierung der pflegebegleitenden Tätigkeiten. Eine Abstimmung mit den Pflegeberufen und den Pflegekassen wird dazu notwendig.

Ein ebenfalls stark steigender Bedarf wird für das Einsatzgebiet (Alltags-)Betreuung erwartet, auch wenn dieses Einsatzgebiet ebenso für die Hälfte der Betriebe nicht relevant ist. Zwei Drittel der Betriebe, die in diesem Arbeitsfeld tätig sind (67%), erwarten für die nächsten fünf Jahre hier einen steigenden Bedarf. Das betrifft Berufstätige mit und ohne Kinder ebenso wie ältere Menschen, die auf diese Weise länger (und möglichst bis zu ihrem Lebensende) im eigenen Haushalt bleiben können.

Ein Einsatzfeld, das häufig in Verbindung mit den vorher benannten Einsatzfeldern der Betreuung und der pflegebegleitenden Hauswirtschaft genannt wird, ist die Ernährungsinformation. Immerhin 30 Prozent der Betriebe setzen hier hauswirtschaftliches Personal ein. Mehr als die Hälfte dieser Betriebe (55%) sieht hier ein sich weiter entwickelndes Arbeitsfeld, das personellen Bedarfszuwachs in den nächsten fünf Jahren aufzeigt.

Zurzeit geben 18 Prozent der Betriebe an, im Quartiersmanagement tätig zu sein, wobei hier davon auszugehen ist, dass der Begriff von den Unternehmen sehr unterschiedlich ausgelegt wird und nicht von allen im Sinn einer Koordination von Angeboten und Leistungen in einem Quartier (Stadtteil) benannt wurde. Von diesen Betrieben erwarten 51 Prozent Beschäftigungszuwachs für die Hauswirtschaft.

*„Und letztendlich ist festzustellen, dass sehr viel das betreute Wohnen auf dem Vormarsch ist, dass eben mehr Wohnformen gegründet werden, wo ältere Menschen zusammen leben, die dann auch von hauswirtschaftlichen Fachkräften versorgt und betreut werden. Und halt auch sehr viele Personen, ältere Menschen in ihren eigenen Haushalten weiterhin leben möchten, und dass dann so eine Art hauswirtschaftliches Netzwerk geschaffen wird, wodurch diese Personen auch versorgt und betreut werden. Also das ist wie eine Art mobile hauswirtschaftliche Netzwerke, die dann den Personen ermöglichen lange selbstständig zu bleiben.“ [IV Z8]*

Die meisten Pflegebedürftigen wünschen sich, so lange wie möglich zu Hause in der vertrauten Umgebung gepflegt zu werden. Mehr als zwei Drittel aller Pflegebedürftigen werden auch zu Hause gepflegt, meist durch Angehörige oder ambulante Pflegedienste. Um die Pflege zu Hause besser zu unterstützen, werden die Leistungen für die häusliche Pflege auch zukünftig weiter erhöht. Die Einsatzgebiete werden durch den Trend von stationärer zu ambulanter und häuslicher Betreuung in neuen Wohnformen wie Senioren- oder Pflegewohngemeinschaften erwartet, die dann mit hauswirtschaftlicher Kompetenz unterstützt werden.

Allerdings sind die neuen Arbeitsfelder, die vor allem in der Betreuung und Fürsorge gesehen werden, besonders schlecht bezahlte Tätigkeiten, bei denen eine Finanzierung stark von den Pflegekassen mit ihrem Pflegefokus abhängt.

#### **5.4.3. Beschäftigungssituation in hauswirtschaftlichen Berufen**

Wirklich qualifikationsadäquat im Beruf eingesetzt zu werden, ist in der Hauswirtschaft schwierig. Die Befragten bestätigen mehrheitlich die Schwierigkeiten, als Hauswirtschafter/-in eine entsprechende Beschäftigung zu finden. Dies wird nur von den landwirtschaftlichen Betrieben seltener so eingeschätzt.

Damit einhergehend fehlt es in dem Berufsfeld an guten Einkommensmöglichkeiten. Die Nachfrage nach finanzieller Attraktivität stieß in allen Befragungsgruppen auf eine der höchsten Ablehnungen. Die stufenweise Einführung des Mindestlohns von 8,50 EUR in Deutschland bis 2015 ist ein erster Schritt zur Verbesserung dieser Situation, reicht aber keinesfalls aus, wenn qualifizierte Beschäftigung aufgebaut werden soll.

Die geringen Löhne schlagen sich in den nicht zufriedenstellenden Verdiensten der Hauswirtschaftler/-innen nieder. Hinzu kommt die weiterhin bestehende Diskrepanz zwischen Ost und West, die die Einkommen in bestimmten Regionen nochmals senkt. In den neuen Bundesländern verdienen die Hauswirtschaftler/-innen zurzeit immer noch 30 Prozent weniger und das bei einem generell schlecht bezahlten Beruf. Umso schwieriger wird es, Hauswirtschaft auch in diesen Regionen zu etablieren.

Wichtig wird auch, gerade in diesem frauendominierten Beruf, die Lohngerechtigkeit für Hauswirtschaftler/-innen in den Blick zu nehmen. Der Gender-Wage-Gap weist bei den Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen einen Gehaltsunterschied auf, der sie nur 62 Prozent des Gehalts der Männer in der gleichen Qualifikationsstufe verdienen lässt!

Entfristung von Arbeitsverhältnissen macht berufliche Tätigkeiten attraktiver. Aber gerade bei den jüngeren Beschäftigten gibt es immer mehr Befristungen. Zur Gewinnung von Fachkräften ist das Angebot unbefristeter Arbeitsverträge sehr wichtig, da sie mehr Sicherheit geben und Planbarkeit für das Privatleben ermöglichen, was gerade in der Zeit der Familiengründung in jungen Jahren sehr wichtig ist.

Das Arbeitszeitvolumen liegt bei durchschnittlich 30 Stunden. Wünsche zur Arbeitszeit werden am häufigsten zwischen 30 und 35 Stunden geäußert, so lange sich über dieses Arbeitsvolumen das Privatleben finanzieren lässt. Hauswirtschaftler/-innen mit Facharbeiterabschluss oder höher arbeiten häufig deutlich länger, was öfter als Belastung empfunden wird. Weniger qualifizierte Hilfskräfte befinden sich hingegen oft nur in geringfügigen Beschäftigungen oder arbeiten um die 20 Stunden, was sie schon auf Grund des viel zu geringen Einkommens für zu wenig halten.

Beschäftigte sehen in ihrem eigenen Unternehmen nur wenige Aufstiegsmöglichkeiten, wobei das Ältere besonders kritisch äußern. Fachkräfte sehen für sich gegenüber Führungskräften und Selbstständigen bessere Chancen. Bei den beiden letztgenannten Gruppen kann das zum Teil daran liegen, dass sie bereits ihr Berufsziel erreicht haben.

Die Aufstiegchancen im Berufsfeld Hauswirtschaft werden von den Betrieben deutlich positiver eingestuft. Im Branchenvergleich werden die Aufstiegchancen von landwirtschaftlichen Betrieben und Einrichtungen des Bereichs Erziehung/Unterricht besser bewertet, negativer hingegen von Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens, wobei das Sozialwesen hier die mit Abstand schlechteste Bewertung abgibt.

Betriebe, die ihren Sitz in Bayern haben, schätzen wiederum die Aufstiegchancen erheblich positiver ein als die anderen Regionen.

Gute berufliche Chancen haben die Hauswirtschaftler/-innen, die nach § 45 (2) BBiG ihre Berufsqualifikation erwerben. Es handelt sich vor allem um Frauen, die nach der Erziehungszeit eine qualifizierte Tätigkeit suchen, die auf persönlichen Erfahrungen aufbaut. Hier könnte man schauen, wie sich der § 45 (2) BBiG auch arbeitsmarktpolitisch stärker einsetzen lässt, um Frauen nach der Erziehungszeit

für diesen Beruf zu begeistern und mit noch eventuell notwendigen Weiterbildungen auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Das könnte durch die Aktivierung einer Fachkräftereserve zur Win-Win-Situation für die deutsche Wirtschaft wie auch für die Arbeitsuchenden werden.

## **5.5 Hauswirtschaft hat eine Zukunft, wenn sie sich klar profiliert**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vor allem die Wirtschaftszweige, die mit Blick auf ihre Kunden unmittelbar von den Veränderungen durch den demografischen Wandel beeinflusst werden (Gesundheitswesen, Heime, Sozialwirtschaft), eine stabile Entwicklung mit weiter zu erwartendem Personalbedarf aufweisen. Auch bisher eher schwach ausgeprägte Einsatzgebiete werden in ihrer Bedeutung und damit ihren Bedarfen an hauswirtschaftlichen Beschäftigten erheblich steigen. Dies kann aus quantitativer Sicht als Zunahme von Einsatzgebieten, aber auch aus qualitativer Sicht als Ausweitung der Tätigkeiten innerhalb des Einsatzgebietes beobachtet werden. Inwieweit sich diese Tendenz in den hauswirtschaftlichen Berufen verfestigt, wird stark von der Ausgestaltung der Schnittstellung zu den anderen einsatzfeldrelevanten pädagogischen und pflegerischen Berufen abhängen. Vor dem Hintergrund der bereits heute sichtbaren bedenklichen Fachkräfteentwicklung in den Pflegeberufen ist davon auszugehen, dass hier eine Dynamik entstehen wird, von der die hauswirtschaftlichen Berufe profitieren könnten.

Welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Qualifikation haben werden, ist noch nicht abzuschätzen, da hier vor allem die Frage der Entstehung von bezahlbarer, qualitativ hochwertiger hauswirtschaftlicher Arbeit im Mittelpunkt steht. Ein altes Erbe der Hauswirtschaft ist, dass hauswirtschaftliche Facharbeit in vielen Unternehmen keine so breite Basis findet, wie es für Facharbeit im Allgemeinen typisch ist. Vielmehr findet sich an den Rändern der Facharbeit einerseits oftmals ein stärkeres Gewicht hin zu den Un- und Angelernten und andererseits viel seltener zu den Höherqualifizierten. Zurzeit ist die Qualifikation polarisiert in relativ wenige, sehr gut ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen, die als Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen, Dorfhelfer/-innen oder Ökotropholog/-innen organisieren, verteilen, begleiten und überwachen, während viele Un- und Angelernte sowie Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft angeleitete Arbeiten ausführen. Aber auch viele ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen werden mit geringer Entlohnung nicht qualifikationsadäquat eingesetzt. Ihre beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind teilweise nicht bekannt und werden entsprechend auch nicht abgerufen. Betriebe, die ausbilden, setzen Hauswirtschaftler/-innen vielfältiger ein, weil sie vermutlich die Ausbildungsinhalte kennen.

Durch Themen, wie älter werdende Gesellschaft oder zunehmende Berufstätigkeit von Frauen, lässt sich seit einiger Zeit vermuten, dass haushaltsnahe Dienstleistungen an Bedeutung gewinnen können. Die Branche selbst zeigt sich optimistisch. Ob es dazu kommen wird, hängt davon ab, inwieweit Hauswirtschaft aus dem Schattendasein heraustritt und ob Arbeitsplätze mit adäquater Entlohnung geschaffen werden können.

### **5.5.1 Einschätzung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft**

Vier von fünf befragten Beschäftigten in der Hauswirtschaft, die fast ausschließlich einen Facharbeiter- oder höheren Qualifikationsabschluss besitzen, sind mit ihrem Beruf zufrieden. Die Zufriedenheit hängt unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen mit deren beruflicher Stellung, dem Einkommen und auch mit dem Tätigkeitsprofil zusammen: Hilfs- und Fachkräfte sind eher unzufrieden mit ihrer Arbeit, genauso wie Hauswirtschaftler/-innen mit geringen Verdiensten. Das Reinigungspersonal und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal ist eben-falls eher unzufrieden.



Das Betreuungs- und Fürsorgepersonal ist – trotz des eher geringen Einkommens – neben den Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen die Beschäftigtengruppe mit der höchsten Zufriedenheit im Beruf.

Was ist besonders positiv anzumerken? Hauswirtschaftler/-innen sehen ihren Beruf als einen an, in dem sie mit Menschen zusammenarbeiten, der verantwortungsvoll ist und gesellschaftlich nützlich. Die meisten empfinden ihn zudem als abwechslungsreich, interessant, sagen, sie können selbstständig arbeiten und mit ihrer Arbeit anderen Menschen helfen.

Weniger positiv sehen die Hauswirtschaftler/-innen hingegen die Verdienstmöglichkeiten und ihre Aufstiegschancen an. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen bezeichnen Hauswirtschaftler/-innen ihr Einkommen deutlich seltener als hoch und schätzen ihre Aufstiegschancen deutlich schlechter ein. Besonders schwierig finden selbstständige Hauswirtschaftler/-innen ihre Einkommenssituation, schätzen aber im Gegenzug die Unabhängigkeit und selbstständige Einteilung der Arbeit(-zeit).

Insgesamt zeigt sich unter den Befragten in vielfacher Hinsicht eine positive Selbstwahrnehmung ihrer hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit: Ungefähr drei Viertel sehen ihre persönliche, berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft und würden ihren Beruf auch wieder ergreifen.

Besonders schlecht wird die Außenwahrnehmung des Berufes bewertet: In der Wirtschaft sei der Beruf wenig bekannt und der Unterschied zwischen Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft und Hauswirtschaftler/-innen unklar.

### **5.5.2 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes**

Die Einschätzungen der befragten Hauswirtschaftler/-innen zu ihrer persönlichen Berufstätigkeit und zu dem Berufsfeld der Hauswirtschaft schlagen sich auch in ihrer Wahrnehmung der größten Schwierigkeiten in der Berufstätigkeit nieder. Am problematischsten werden das Image des Berufes (siehe Abschnitt 5.6.), die geringe Bezahlung und die mangelnde Anerkennung der Leistungen empfunden.

Eine gesellschaftliche Aufwertung des Berufsbildes der Hauswirtschaftler/-in und damit verbunden eine bessere Bezahlung und ein qualifikationsadäquater Einsatz von Hauswirtschaftler/-innen werden von ihnen als dringliche Notwendigkeit benannt. Dazu könnten nach Meinung der Hauswirtschaftler/-innen unter anderem hochwertige, praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen beitragen.

Durch das schlechte Image der Hauswirtschaft fehlt es an Anerkennung der qualifikatorischen und fachlichen Anforderungen an die Tätigkeiten. Es gibt junge Menschen, die sich trotz des Images für einen hauswirtschaftlichen Beruf entschieden haben, sich mit ihrem Beruf identifizieren und ambitioniert sind, sich darin beruflich weiterzuentwickeln. Die Einschätzungen dieser jungen Hauswirtschaftler/-innen zeigen, welche Anforderungen von zukünftigen (potentiellen) Nachwuchskräften an das Berufsfeld gestellt werden: Sie wollen sichere Arbeitsverhältnisse, die angemessen bezahlt werden, Aufstiegsperspektiven bereithalten sowie die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Sie wollen interessante Tätigkeiten ausführen und eigene Vorstellungen einbringen können.

Höherqualifizierende Berufsabschlüsse erhöhen sowohl die Wahrscheinlichkeit auf ein höheres Einkommen als auch darauf, mit interessanten, abwechslungsreichen Aufgaben betraut zu werden. Zudem verbindet sich mit einer Höherqualifizierung die Möglichkeit, Führungspositionen zu überneh-

men sowie das Aufgabenspektrum über einzelne fachliche Tätigkeitsbereiche hinaus ausweiten und auch organisatorisch-anleitende Aufgaben ausüben zu können.

## **5.6 Das Image kann über ein klares Berufsbild verbessert werden**

Für die Verantwortlichen der Hauswirtschaft ist es nicht einfach. Die Jüngeren fordern einen neuen Namen ein, andere mahnen an, dass sich das schon jetzt wenig bekannte Berufsbild durch eine Namensumbenennung noch weiter verwischt. Die Entscheidung ist ein Balanceakt, der schwierig aber notwendig ist. Kampagnen, wie sie vom Berufsverband geplant sind und durchgeführt werden, sind notwendig, um den qualifizierten Beruf bekannter zu machen. Eine deutlichere Abtrennung von den nach § 66 BBiG ausgebildeten Fachpraktiker/-innen hilft.

### **5.6.1 Bedeutung und Image der Hauswirtschaft**

Am einhelligsten war das Bild in den Befragungen darüber, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft gebraucht wird. Das äußerten jeweils 95 Prozent und mehr der Betriebe, Beschäftigten und auch Zuständigen Stellen. Trotzdem hat es die Hauswirtschaft zurzeit sehr schwer und wird sehr an ihrem Image arbeiten müssen.

Neben der allgemeinen positiven Zukunftsschau wird auch von deutlicher Ablehnung dem Berufsbild gegenüber berichtet, beispielsweise bei der Nachfrage, ob Hauswirtschaft in der Gesellschaft ein hohes Ansehen genießt (immerhin 92% Ablehnung) sowie, ob hauswirtschaftliche Berufe in der Wirtschaft bekannt seien (58% Ablehnung).

Ein Problem besteht darin, dass der Beruf Hauswirtschaft in seinen vielen Facetten gar nicht gesehen wird und in der Gesellschaft kaum bekannt ist. Das erklärt sich im Osten Deutschlands durch eine fehlende Tradition des Berufes, der erst nach der Wiedervereinigung 1990 in den neuen Bundesländern Einzug hielt. In den alten Bundesländern wird dies vor allem damit begründet, dass viele Menschen meinen „Das bisschen Haushalt kann doch Jede“.

Die Tradition des Hauswirtschaftsberufes in den einzelnen Bundesländern, die insgesamt von 77 Prozent der Betriebe benannt wird, betonen die Betriebe in Bayern besonders stark, in den neuen Ländern, wo Hauswirtschaft erst nach der Vereinigung als Berufsbild eingeführt wurde, am wenigsten.

Auf Probleme angesprochen, schätzen die Hauswirtschaftler/-innen am problematischsten das Image des Berufes ein, gefolgt von der geringen Bezahlung und mangelnder Anerkennung ihrer Leistungen. Danach kommen Arbeitszeit sowie physische und psychische Belastungen. Um die Fachkräftesicherung in der Hauswirtschaft auch zukünftig zu realisieren, appellieren die Beschäftigten vor allem daran, das Berufsbild gesellschaftlich aufzuwerten. Darunter fallen z.B. die Aufklärung (arbeitsmarkt-)relevanter Akteure wie Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Arbeitgeber über die Qualifikationen, Einsatzgebiete und Arbeitsinhalte von Hauswirtschaftler/-innen. Das ist vor allem eine Aufgabe des Berufsverbandes, der er sich zunehmend widmet.

Es zeigt sich an dieser Stelle sehr deutlich, dass die Betriebe das Image der Hauswirtschaft sehr zwiespältig sehen. Die lange Tradition vor allem im südlichen, aber auch im westlichen Teil der Bundesrepublik sowie die hier vorherrschende Einschätzung der hohen Wichtigkeit werden flankiert von geringem Ansehen und ungenügender Bekanntheit in anderen Teilen der Bundesrepublik.

So wundert es auch nicht, dass die Betriebe schwer Ausbildungsbewerber/-innen für die duale Ausbildung finden. Der Aussage stimmen die Betriebe zu einem sehr hohen Anteil zu, Betriebe die ihren Sitz in Bayern haben ganz besonders.

### **5.6.2 Was macht die Hauswirtschaft besonders aus?**

Die Bedeutung der Hauswirtschaft im Allgemeinen wird von fast allen befragten Unternehmen recht hoch eingeschätzt: 97 Prozent der Befragten sehen auch in Zukunft einen Bedarf an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und jeweils rund 75 Prozent sind der Meinung, dass der Beruf Fachkompetenzen aufweist, die keine andere Profession erfüllen kann.

Volle Zustimmung dafür, dass Hauswirtschaft Fachkompetenzen bietet, die kein anderer aufweist, wird von landwirtschaftlichen Unternehmen und Unternehmen aus Bayern häufiger gegeben. Unternehmen in den neuen Bundesländern stimmen hingegen seltener zu. Betriebe mit dualer Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen ohne § 66 BBiG erkennen ebenfalls besondere Fachkompetenzen, während Betriebe, die nicht in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden, dies verhaltener beurteilen. Dies stärkt noch einmal die Vermutung, dass ausbildende Betriebe die Potentiale des Berufs stärker und umfangreicher wahrnehmen.

Fragt man, was die Hauswirtschaft ausmacht und worin sie sich von anderen Berufen unterscheidet, sind die Antworten meist nicht befriedigend. Die Besonderheit des Berufsbildes Hauswirtschaft wird von vielen Betrieben mit dem Begriff „Fachkompetenzen“ umrissen, ohne die Art der Fachlichkeit näher zu beschreiben.

Bezüglich der fachlichen Fähigkeiten werden zuerst jene im Bereich Ernährung und der Ernährungszubereitung bzw. Verpflegung benannt. Fachkompetenzen, ohne sie zu spezifizieren, betonen die Betriebe der Beherbergung und Gastronomie, des Sozialwesens sowie der haushaltsnahen Dienstleistungen am häufigsten.

Ebenso liegt für Betriebe ein herausragendes Kriterium in den Organisations- und Managementfähigkeiten. Vor allem die haushaltsnahen Dienstleistungen und der Bereich Erziehung/Unterricht heben dieses hervor.

Jedes vierte Unternehmen benennt die Vielfältigkeit/Vielseitigkeit als Besonderheit des Berufsbildes. Die Vielfältigkeit/Vielseitigkeit wird von den Betrieben der Beherbergung und Gastronomie und der haushaltsnahen Dienstleistungen sowie von den Betrieben, die sowohl mit als auch ohne § 66 BBiG ausbilden, vergleichend häufiger benannt.

Auch vier Fünftel der Hauswirtschaftler/-innen meinen, Hauswirtschaft biete Fachkompetenzen, die kein anderer Beruf habe.

*„Vielleicht ist es das, was sie [die Hauswirtschaft, die Autor/-innen] einfach ausmacht gegenüber allen anderen Professionen im Feld, dass sie wirklich die Hüterin der Kulturtechnik ist. [...] Wir bewahren diesen Schatz und es gibt kein Berufsbild, [...] das so in der Breite diese Kulturtechnik des menschlichen Überlebens wirklich auch sichert“ [IV 16]*



## 5.7 Fortsetzung und Verstetigung der Netzwerkarbeit im Bereich Hauswirtschaft wird gebraucht

Das Akteursmapping zu Beginn der Untersuchung (siehe Kapitel 2.3.1 Beirat) hat gezeigt, dass die Akteurslandschaft im Bereich der Hauswirtschaft sehr heterogen und wenig vernetzt ist. Die verschiedenen Stakeholder verfolgen unterschiedliche, teilweise sogar sich widersprechende Ziele. Während die einen die Ausbildung unverändert fortführen wollen, plädieren andere für eine Modularisierung und wieder andere setzen auf Fort- und Weiterbildungsangebote, die zu einer weiteren Zersplitterung und Intransparenz des Berufsbildes führen könnten. Eine einheitliche Position im Hinblick auf den Beruf der Hauswirtschaft existiert nicht; für die Zukunft des Berufs ist dies jedoch unumgänglich. Um das zu erreichen, müssten sich die Stakeholder aber auf eine gemeinsame Vision und Strategie verständigen.

Angesichts der Diversität der Interessen scheint die Gründung eines weiteren übergeordneten Gremiums weder zielführend noch sinnvoll. Vielversprechend scheint hingegen der Aufbau eines Netzwerks „Hauswirtschaft“ als losen Verbund aus möglichst vielen Interessenvertretungen. Unter einer neutralen Moderation würde das Netzwerk Konsens- und Dissensbereiche herausarbeiten, eine Faktenklärung herbeiführen, gemeinsame Ziele definieren und schließlich eine Strategie entwickeln, die klare Verantwortlichkeiten, Meilensteine und Schritte definiert.

Mit dem Ansatz der Stakeholderbeteiligung konnte im Rahmen der Studie die Vernetzung der Akteure und Stakeholder bereits angestoßen und erste positive Erfahrungen mit der Netzwerkarbeit gesammelt werden. Dieses Potential sollte genutzt und die Vernetzungsanfänge sollten gezielt gefördert werden, bis sich eine eigene Netzwerkstruktur etabliert hat. Die Netzwerkförderung könnte wie folgt aussehen:

- Eine Fachveranstaltung, auf der die Studienergebnisse präsentiert und diskutiert werden, könnte einen guten Rahmen für einen offiziellen **Startschuss** bieten.
- In der **Anfangsphase** von sechs bis zwölf Monaten sollte ein Koordinationsbüro den Aufbau und die Verstetigung des Netzwerks durch die Konzeption und Umsetzung von Netzwerktreffen, Netzwerkkommunikation etc. unterstützen.
- Die **Netzwerktreffen** sollten von einer erfahrenen und neutralen Moderation begleitet werden, um die konstruktive und produktive Arbeit sicherzustellen.
- Nachdem sich das Netzwerk nach sechs bis zwölf Monaten etabliert und erste gemeinsame Erfolge erreicht hat, kann die Koordination sukzessive an freiwillige Mitglieder übergeben werden.

Mit einer gemeinsamen Stimme kann die Zukunft des Berufes Hauswirtschaft besser gestaltet werden.

## 6. Literatur- und Quellenverzeichnis

### Literatur

- BMBF (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Bonn.
- Brinkmann, Ralf (2009): Berufsbezogene Leistungsmotivation älterer Arbeitnehmer: Eine individuumsbezogene Perspektive, Logos Berlin
- Buchwald, Christina; Heyme, Rebekka; Ketzmerick, Thomas; Wiekert, Ingo; Wiener, Bettina (2014): Sicherung der dualen Ausbildung in Ostdeutschland – Herausforderungen und Handlungsfelder, Forschungsberichte aus dem zsh, 14-1, Halle.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft und Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V. (2012): Strategiepapier vom 25.06.2012, [http://berufsverband-hauswirtschaft.de/uploads/media/BAG-HW\\_dgh\\_Strategiepapier\\_25.06.2012.pdf](http://berufsverband-hauswirtschaft.de/uploads/media/BAG-HW_dgh_Strategiepapier_25.06.2012.pdf) (letzter Zugriff: 09.09.2014)
- Hentrich, Karoline (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Analyse, in: Frommberger, Dietmar (Hrsg.): Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1/2011, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.
- Jobstarter (2014): Stirbt die Hauswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern aus?; Unter: [http://schweriner-bildungswerkstatt.de/Subweb/flexihome/dateien/aktuelles/hauswirtschaft\\_m-v.pdf](http://schweriner-bildungswerkstatt.de/Subweb/flexihome/dateien/aktuelles/hauswirtschaft_m-v.pdf) (letzter Zugriff: 20.06.2014).
- Klöber, Christine M.; Klöber, Ralf (2011): Hauswirtschaft: Vielfältig – Nachhaltig – Zukünftig, in: Fundus, Heft 4/2011, Leseprobe, [www.verband-mdh.de/assets/verband-mdh/fundus/2011-4/2011-4\\_ST-Leseprobe.pdf](http://www.verband-mdh.de/assets/verband-mdh/fundus/2011-4/2011-4_ST-Leseprobe.pdf) (letzter Zugriff: 23.10.2014).
- Steiner, Michael; Steidle, Hanna; Matuschke, Markus; Lehmann, Klaudia; Schüssler, Reinhard (2012): Dynamisierung des Marktes haushaltsnaher Dienstleistungen, Prognos Endbericht, Basel/Berlin.

**Detaillierte Berichte der Hauswirtschaftsstudie 2013/2014 finden sich im zugehörigen Materialband** von Bettina Wiener und Christian Hosang (Hrsg.) (2014): Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen, Halle (Saale).

1. Heyme, Rebekka; Kranz, Sascha; Wiener, Bettina (2014): Hauswirtschaft im Blick der amtlichen Statistik. Von der Retrospektive zum Status Quo, Seite 1-61.
2. Winge, Susanne; Schönert, Carolin (2014): Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft. Kommentierter Tabellenband ZSH-Unternehmensbefragung 2013, S. 62-122.
3. Heyme, Rebekka; Müller, Jana (2014): Was den Unterschied macht – Vielfalt hauswirtschaftlicher Beschäftigung. Kommentierter Tabellenband zur Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14, 123-203.
4. Wiener, Bettina; Gotter, Christa (2014): Das kann ja Jede – Wenig sichtbare Facharbeit als Herausforderung für das Berufsbild. Ein Blitzlicht von Unternehmen, Beschäftigten und Zuständigen Stellen der Hauswirtschaft 2013/2014, S. 204-220.
5. Verordnungen zur Aus- und Weiterbildung, S. 221-268

## 7. Anhang

**Tabelle 1: Mitglieder des Beirates**

Institution	Name
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	<u>Vorsitz des Beirates</u> MinDirig Ulrich Schönleiter Unterabteilungsleiter (erste Sitzung) RD'in Dr.-Ing. Anette Rückert Referatsleiterin VII B5: „Berufliche Bildung im Dienstleistungsbereich, Meisterprüfungen“ (zweite Sitzung)
Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	Gisela Miethaner Vorsitzende des Arbeitskreises der Zuständigen Stellen Hauswirtschaft <i>In zweiter Sitzung vertreten durch Judith Regler-Keitel</i>
Berufsverband Hauswirtschaft e.V.	Ute Krützmann 1.Vorsitzende Präsidium Susanne Hornauer
Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen e.V.	Elisabeth Faber Vorstandsvorsitzende BHDU <i>In zweiter Sitzung vertreten durch Brigitte Katzenberger-Müller</i>
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Gisela Mettin (i.V. Dr. Günter Walden) Wissenschaftliche Mitarbeiterin <i>In zweiter Sitzung vertreten durch Markus Brettschneider</i>
Bundesministerium für Ernährung, und Landwirtschaft	RD Andreas Heym Referat 414: "Einzelbetriebliche Förderung, Bildung" <i>Zur zweiten Sitzung verhindert</i>
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	RD Thomas Fischer Leiter Referat 412: "Faire Einkommensperspektiven" <i>Zur zweiten Sitzung verhindert</i>
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	RD'in Marlies Heveling Referat VII B5: "Berufliche Bildung im Dienstleistungsbereich, Meisterprüfungen"
Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.	Helga Zerb Stellvertretende Vorsitzende <i>In zweiter Sitzung vertreten durch Brigitte Weniger</i>
Caritas (Fachverband SKM)	Stephan Buttgereit Generalsekretär
Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.	Martina Schäfer dgh-Vorstandsmitglied
Deutscher Landfrauenverband e.V.	Hannelore Wörz Erste Vizepräsidentin des dlV Caroline Dangel-Vornbäumen <i>Teilnahme nur an zweiter Sitzung</i>



Institution	Name
Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.	Dr. Claudia Wohlleber Referentin Steuerrecht und Grundsatzfragen Betriebswirtschaft <i>[keine Teilnahme an der 1. Beiratssitzung]</i> <i>In zweiter Sitzung vertreten durch Florentine Beck</i>
DHB - Netzwerk Haushalt. Berufsverband der Haushaltführenden e.V.	Heike Hauenschild Mitglied im geschäftsführenden Präsidium
IG BAU	Kerstin Zimmer Fachreferentin für Berufsbildung <i>[Keine Teilnahme an der ersten und zweiten Sitzung]</i>
Landwirtschaftskammer Niedersachsen	Juliane Pegel Stv. Vorsitzende des Arbeitskreises der Zuständigen Stellen Hauswirtschaft
Verband der Landwirtschaftskammern	Martin Lambers Geschäftsführer Arbeitskreis der Zuständigen Stellen beim Verband der Landwirtschaftskammern
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Uta Kupfer Leiterin des Bereichs Berufsbildungspolitik <i>[Keine Teilnahme an der ersten Sitzung]</i> <i>in zweiter Sitzung vertreten durch Anita Haase-Schönbeck</i>

**Tabelle 2: Verteilung der Bruttostichprobe (Teil A\*) nach Wirtschaftszweigen**

2/3-Steller WZ2010	Zahl der Adressen
017 Jagd, Fallenstellerei u. damit verb. Tätigkeiten	30
551 Hotels, Gasthöfe und Pensionen	600
552 Ferienunterkünfte u. ä. Beherbergungsstätten	100
559 Sonstige Beherbergungsstätten	50
851 Kindergärten und Vorschulen	1100
853 Weiterführende Schulen	900
854 Tertiärer u. post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht	500
861 Krankenhäuser	500
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	450
88 Sozialwesen (ohne Heime)	900
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	400
<b>Gesamt</b>	<b>5530</b>

*\*Diese Tabelle enthält nur den Teil der Stichprobe mit eindeutiger Wirtschaftszweig-Angabe.*

*Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013*

**Tabelle 3: Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe**

	Häufigkeit	Prozent
Landwirtschaft	68	10,5
Beherbergung, Gastronomie	85	13,1
Erziehung und Unterricht	118	18,2
Gesundheitswesen	59	9,1
Heime	146	22,6
Sozialwesen	93	14,4
Vermittlung von Arbeitskräften	12	1,9
haushaltsnahe Dienstleistungen	25	3,9
Facility Management	22	3,4
Kindergärten/Kindertagesstätten	18	2,8
Rest	1	0,2
<b>Gesamt</b>	<b>647</b>	<b>100,0</b>

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013, Die Differenz in der Summe entsteht durch Rundungen.

