

Bettina Wiener, Christian Hosang (Hrsg.)

**Hauswirtschaft als Spiegel
gesellschaftlicher Herausforderungen
- Materialband -**

Forschungsberichte aus dem zsh 14-2

zsh

Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen - Materialband -

Bettina Wiener, Christian Hosang (Hrsg.)

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

Internet: www.zsh-online.de

Druck: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Satz: Christian Hosang

ISSN: 1617-299X

Alle Rechte vorbehalten

Inhalt

1. Hauswirtschaft im Blick der amtlichen Statistik. <i>Von der Retrospektive zum Status Quo</i> <i>Rebekka Heyme, Sascha Kranz, Bettina Wiener</i>	1
1.1 Hauswirtschaft in der amtlichen Statistik	1
1.2 Beschäftigte	1
1.2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Hauswirtschaft	1
1.2.2 Regionale Verteilung der Hauswirtschaftler/-innen	3
1.2.3 Branchen	6
1.2.4 Geschlechter	7
1.2.5 Arbeitszeit	9
1.2.6 Einkommen	12
1.2.7 Migranten	15
1.2.8 Ausbildung	16
1.2.9 Alter	18
1.3 Auszubildende	19
1.3.1 Entwicklung der Auszubildendenzahlen in der Hauswirtschaft	20
1.3.2 Regionale Verteilung	22
1.3.3 Geschlechter	24
1.3.4 Alter	24
1.3.5 Schulbildung	25
1.3.6 Ausbildungsverlauf	26
1.4 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG	30
1.4.1 Entwicklung der Auszubildendenzahlen bei Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG	31
1.4.2 Geschlechter	32
1.4.3 Alter	34
1.4.4 Schulbildung	35
1.4.5 Ausbildungsverlauf	36
1.5. Weiterbildungen	38
1.6. Arbeitslose	40
1.6.1 Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in der Hauswirtschaft	40
1.6.2 Regionale Verteilung	43
1.6.3 Geschlechter	45

1.6.4 Alter	45
1.6.5 Qualifikation	47
1.6.6 Langzeitarbeitslose	48
Anhang	50
Literatur und Datengrundlage	56
2. Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft. <i>Kommentierter Tabellenband zur Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013</i> <i>Susanne Winge, Carolin Schönert</i>	62
2.0 Wichtiges in Kürze	62
2.0.1 Tätigkeitsprofile	62
2.0.2 Landwirtschaftliche Unternehmen:	62
2.0.3 Kliniken	63
2.0.4 Heime	63
2.0.5 Sozialwesen	64
2.0.6 Beherbergung und Gastronomie	65
2.0.7 Erziehung/Unterricht	65
2.0.8 Haushaltsnahe Dienstleistungen	66
2.0.9 Neue Bundesländer	67
2.0.10 Alte Bundesländer	67
2.0.11 Bayern	67
2.0.12 Baden-Württemberg	68
2.1 Über die befragten Betriebe	69
2.1.1 Die Beschäftigtenstruktur der befragten Betriebe	73
2.2 Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen in den befragten Betrieben	76
2.3 Aufgabenfelder und Einsatzgebiete der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen	84
2.4 Tätigkeitsprofile der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen	93
2.4.1 Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“	93
2.4.2 Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“	94
2.4.3 Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“	95
2.4.4 Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“	96
2.4.5 Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“	97
2.4.6 Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“	98
2.5 Bedeutung und Image der Hauswirtschaft	100
2.5.1 Beschäftigung nach § 66 BbiG	100

2.5.2 Beschäftigungssituation in hauswirtschaftlichen Berufen	101
2.5.3 Image der Hauswirtschaft	103
2.6 Betriebliche Ausbildung und Rekrutierung	107
2.7 Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft.	119
Anhang: Ziehung und Beschreibung der Stichprobe.....	120
3. Was den Unterschied macht – Vielfalt hauswirtschaftlicher Beschäftigung. <i>Kommentierter Tabellenband zur Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/2014</i>	
<i>Rebekka Heyme, Jana Müller</i>	123
3.0 Das Wichtigste in Kürze.....	123
3.0.1 Zusammensetzung der befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	123
3.0.2 Vergleich der Befragten mit der amtlichen Statistik	123
3.0.3 Einsatzgebiete und Tätigkeiten	123
3.0.4 Beschäftigtengruppen	124
3.0.5 Erwerbsverlauf	125
3.0.6 Weiterbildung.....	125
3.0.7 Arbeitsbedingungen	126
3.0.8 Einschätzung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft	126
3.0.9 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes.....	127
3.1 Zusammensetzung der Befragten	127
3.1.1 Alter	128
3.1.2 Geschlecht	128
3.1.3 Nationalität.....	129
3.1.4 Ausbildung.....	129
3.1.5 Branche.....	131
3.1.6 Berufstätigkeit	132
3.1.7 Berufliche Stellung.....	135
3.2 Vergleich der Befragten Beschäftigten mit der amtlichen Statistik	137
3.3 Inhalt und Einsatzgebiete der Befragten.....	140
3.3.1 Einsatzgebiete	140
3.3.2 Bereiche.....	143
3.3.3 Tätigkeiten.....	146
3.4 Beschäftigtengruppen	148
3.4.1 Berufsschullehrer/-innen	149
3.4.2 Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen	150

3.4.3 Betreuungs- und Fürsorgepersonal	151
3.4.4 Reinigungspersonal	153
3.4.5 Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal	154
3.4.6 Einrichtungsleiter/-innen	155
3.5 Erwerbsverlauf der Befragten	156
3.5.1 Dauer der Berufstätigkeit	156
3.5.2 Dauer der Nicht-Berufstätigkeit	157
3.5.3 Gründe für Nicht-Berufstätigkeit.....	158
3.6 Weiterbildung.....	161
3.6.1 Weiterbildungsbeteiligung	161
3.6.2 Weiterbildungsmotivation	163
3.6.3 Weiterbildungsinhalte	166
3.6.4 Verhinderungsgründe für Weiterbildungen	169
3.7 Arbeitsbedingungen	169
3.7.1 Befristung	169
3.7.2 Arbeitszeit.....	170
3.7.3 Einkommen.....	172
3.7.4 Arbeitsbedingungen der Beschäftigtengruppen im Vergleich	175
3.8 Einschätzungen der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft	177
3.8.1 Zufriedenheit.....	177
3.8.2 Einschätzungen der Berufstätigkeit.....	180
3.8.3 Image des Berufsfeldes der Hauswirtschaft.....	184
3.9 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes.....	190
3.10 Was den Unterschied macht	193
Anhang	196
Literatur.....	203
4. Das kann ja Jede? Wenig sichtbare Facharbeit als Herausforderung für das Berufsbild. <i>Ein Blitzlicht von Unternehmen, Beschäftigten und Zuständigen Stellen der Hauswirtschaft 2013/2014</i> <i>Bettina Wiener, Christa Gotter</i>	204
4.1 Wer wurde befragt?	204
4.1.1 Zuständige Stellen	204
4.1.2 Betriebe	205
4.1.3 Hauswirtschaftler/-innen	206
4.2 Items zur Fachkräftesicherung und zum Image der Hauswirtschaft.....	206

4.2.1 Das Berufsbild und die Berufschancen	207
4.2.2 Arbeits- und Qualifikationsbedingungen	210
4.2.3. Bekanntheit, Image und Zukunft.....	213
Anhang Expert/-innenübersicht	218
5. Verordnungen zur Aus- und Weiterbildung	221
5.1 Duale Ausbildung.....	221
5.1.1 Bundesverordnung duale Ausbildung HW 1999	221
5.2 Bundeseinheitliche Fortbildungen	234
5.2.1 Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	234
5.2.2 Prüfung zur geprüften Fachhauswirtschafterin/geprüfter Fachhauswirtschafter	240
5.3 Landesrechtlich geregelte Fortbildungen.....	246
5.3.1 Rahmenvereinbarung über Fachschulen.....	246
5.3.2 Landesrechtliche Regelungen zur Fortbildung zur Hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ zum hauswirtschaftlichem Betriebsleiter.....	265
5.3.3 Landesrechtliche Regelungen zur Fortbildung zur Dorfhelferin/ zum Dorfhelfer	266
5.4 Studium der Oecotrophologie.....	266
5.5 Schulische Ausbildung	266
5.6 Berufsausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG im Bereich der Hauswirtschaft	267
5.7 Abschlussprüfung nach § 45 (2) BBiG.....	268

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	2
Abbildung 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Wirtschaftsbereiche 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	6
Abbildung 3: Anteil der Männer an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	7
Abbildung 4: Anteile männlicher Beschäftigter an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den Bundesländern 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	8
Abbildung 5: Teilzeitquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	9
Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigtenquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	11
Abbildung 7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in hauswirtschaftlichen Berufen in Deutschland 2012 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	12
Abbildung 8: Monatliches Nettoeinkommen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2012 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	13
Abbildung 9: Anteil von Migranten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	15
Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	16
Abbildung 11: Anteil der Beschäftigten, die unter 25 Jahren und 50 Jahre oder älter sind, an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	18
Abbildung 12: Auszubildende Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	20
Abbildung 13: Veränderung der Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	21
Abbildung 14: Verteilung der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2012 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	22
Abbildung 15: Veränderung der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen nach Regionen 2002 bis 2012	23
Abbildung 16: Anteil männlicher Auszubildender an Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	24
Abbildung 17: Verteilung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum/r Hauswirtschaftler/-in auf die Altersgruppen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	25
Abbildung 18: Anteil der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen ohne Schulabschluss und mit (Fach-) Hochschulreife an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	26

Abbildung 19: Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen an den Prüfungsteilnahmen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	27
Abbildung 20: Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen an den Prüfungsteilnahmen in der Hauswirtschaft nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	27
Abbildung 21: Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an den Personengruppen der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	28
Abbildung 22: Vorzeitig gelöste und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung unter auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2009 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	29
Abbildung 23: Vertragslösungen nach Zeitpunkt der Vertragslösung unter den auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012.....	30
Abbildung 24: Anzahl der auszubildenden Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	31
Abbildung 25: Anteil männlicher Auszubildender an den auszubildenden Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	32
Abbildung 26: Anteil der männlichen Fachpraktiker Hauswirtschaft nach § 66 BBiG an allen männlichen Auszubildenden in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	33
Abbildung 27: Auszubildende Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG nach Altersgruppen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	34
Abbildung 28: Auszubildende Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft (§ 66 BBiG) nach schulischer Vorbildung bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	35
Abbildung 29: Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	36
Abbildung 30: Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen unter Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	37
Abbildung 31: Erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsprüfungen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2012.....	38
Abbildung 32: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2011 bis 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	41
Abbildung 33: Anteil arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	41
Abbildung 34: Arbeitslosenquote in der Hauswirtschaft nach Bundesländern 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	43
Abbildung 35: Anteile arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	45
Abbildung 36: Anteil der unter 25-Jährigen und ab 50-Jährigen an arbeitslosen Hauswirtschaftler/- innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	46

Abbildung 37: Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Hauswirtschaft nach Berufsausbildung in Deutschland 2002 und 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	47
Abbildung 38: Anteile der Langzeitarbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	48
Abbildung 39: Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil	94
Abbildung 40: Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	95
Abbildung 41: Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil ..	96
Abbildung 42: Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	97
Abbildung 43: Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	98
Abbildung 44: Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil.....	99
Abbildung 45: Vorschläge zu einem neuen Namen von Unternehmen.....	106
Abbildung 46: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Berufsschullehrer/-innen in der Hauswirtschaft.	149
Abbildung 47: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen in der Hauswirtschaft	150
Abbildung 48: Netzdiagramm der Tätigkeiten des Betreuungs- und Fürsorgepersonals in der Hauswirtschaft	151
Abbildung 49: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Reinigungsfachkräfte in der Hauswirtschaft	153
Abbildung 50: Netzdiagramm der Tätigkeiten des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals in der Hauswirtschaft.....	154
Abbildung 51: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Einrichtungsleiter/-innen in der Hauswirtschaft.	155
Abbildung 52: Hauptschwierigkeiten von Beschäftigten in der Hauswirtschaft nach Ansicht der befragten Hauswirtschaftler/-innen	191
Abbildung 53: Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen hauswirtschaftlicher Fachkräfte aus Sicht der befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	192
Abbildung 54: Namensvorschläge aus allen Befragungen	217

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	3
Tabelle 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)	4
Tabelle 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den neuen und alten Bundesländern 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	5
Tabelle 4: Anteil der Männer an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	7
Tabelle 5: Teilzeitquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	10
Tabelle 6: Veränderungsrate der Beschäftigten in der Hauswirtschaft in Deutschland nach Arbeitszeit von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	10
Tabelle 7: Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Hauswirtschaftler/-innen nach Regionen und Geschlecht 2010 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	14
Tabelle 8: Anteil von Migranten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	16
Tabelle 9: Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988).....	17
Tabelle 10: Anteil der Beschäftigten, die unter 25 Jahren und 50 Jahre oder älter sind, an sozialversicherungs-pflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	18
Tabelle 11: Erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsprüfungen in der Hauswirtschaft 2010 bis 2012	39
Tabelle 12: Teilnahme und Erfolgsquote bei Meisterprüfungen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012	39
Tabelle 13: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	40
Tabelle 14: Anteil arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)	42
Tabelle 15: Frage: Beschäftigen Sie derzeit Hauswirtschaftler/-innen oder haben diese in der Vergangenheit beschäftigt?	69
Tabelle 16: Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe	70
Tabelle 17: gewichtete Branchenzugehörigkeit der befragten Betriebe	70
Tabelle 18: Zahl der Mitarbeiter/-innen im Betrieb nach KMU-Definition der EU (inklusive Auszubildende aber ausgenommen Zeitarbeiter/-innen).....	71
Tabelle 19: Regionale Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen.....	72
Tabelle 20: Demografietyphen der Bertelsmannstiftung.....	73
Tabelle 21: Beschäftigungsmerkmale in den befragten Betrieben nach Branche	74
Tabelle 22: Beschäftigungsmerkmale in den befragten Betrieben nach Betriebsgröße	74
Tabelle 23: Qualifikationsanteile unter allen Beschäftigten: nach Branche	75

Tabelle 24: Anteil der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen an allen Beschäftigten der Unternehmen	76
Tabelle 25: Beschäftigungsverhältnisse unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche.....	77
Tabelle 26: Beschäftigungsverhältnisse unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Betriebsgröße	77
Tabelle 27: Anteile Un- und Angelernter unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche	78
Tabelle 28: Anteile Facharbeiter/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche	79
Tabelle 29: Anteile Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche	80
Tabelle 30: Anteile Dorfhelfer/-innen an den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche	80
Tabelle 31: Anteile Akademiker/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche	81
Tabelle 32: Qualifikationsanteile unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Region.....	82
Tabelle 33: Frage: Jetzt wieder bezogen auf alle Hauswirtschaftler und Hauswirtschaftlerinnen, die Sie beschäftigen. Welche Aufgabenfelder umfassen diese Tätigkeiten? (Mehrfachangaben möglich)	84
Tabelle 34: Frage: Welche Einsatzgebiete decken diese Hauswirtschaftler/-innen ab? (Mehrfachangaben möglich).....	86
Tabelle 35: Frage: In welchem der genannten Einsatzgebiete beschäftigen Sie Ihre Hauswirtschaftler/-innen überwiegend? (Bitte nur eine Antwort auswählen)	87
Tabelle 36: Rangreihe der überwiegenden Einsatzgebiete.....	88
Tabelle 37: Welche Berufe sind das? (Mehrfachangaben möglich).....	88
Tabelle 38: Frage: Wie schätzen Sie für Ihren Betrieb den Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen in den Einsatzgebieten für die Zukunft (in den nächsten 5 Jahren) ein? Bitte geben Sie für jedes Einsatzgebiet an, ob Sie denken, dass der Bedarf in Zukunft zunehmen, gleich bleiben oder abnehmen wird?	89
Tabelle 39: künftiger Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen in den Einsatzgebieten.....	90
Tabelle 40: Erwarteter Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den verschiedenen Einsatzgebieten nach gewichteten Branchen – Teil 1.....	91
Tabelle 41: Erwarteter Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den verschiedenen Einsatzgebieten nach gewichteten Branchen – Teil 2.....	92
Tabelle 42: Statements zur Beschäftigung nach § 66 BBiG.....	100
Tabelle 43: Statements zur Beschäftigungssituation in der Hauswirtschaft.....	101
Tabelle 44: Statements zum Image der Hauswirtschaft	103
Tabelle 45: Frage: Welche Fachkompetenzen sind das?.....	105
Tabelle 46: Frage: Bildet Ihr Betrieb aus?	107
Tabelle 47: Frage: Wenn sie momentan nicht ausbilden, planen Sie in Zukunft wieder auszubilden?	107
Tabelle 48: Frage: Wenn sie nicht ausbilden, planen Sie in Zukunft auszubilden?.....	108
Tabelle 49: Frage: Bildet Ihr Betrieb in hauswirtschaftlichen Berufen aus?	108

Tabelle 50: Ausbildung in Betrieben mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten.....	108
Tabelle 51: Ausbildung in Betrieben mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten nach gewichteten Branchen	109
Tabelle 52: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Branchen.....	110
Tabelle 53: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Region.....	111
Tabelle 54: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Tätigkeitsprofilen	112
Tabelle 55: Entwicklung der Zahlen der Auszubildenden zur/m Hauswirtschafter/-in in den nächsten fünf Jahren	113
Tabelle 56: Entwicklung der Zahlen der Auszubildenden nach § 66 BBiG in den nächsten fünf Jahren	113
Tabelle 57: Frage: Wird Ihr Betrieb in Zukunft (den nächsten 5 Jahren) Hauswirtschafter/-innen ausbilden?	114
Tabelle 58: Frage: Was denken Sie, wie wird sich Ihr Bestand an Hauswirtschafter/-innen allgemein in den nächsten fünf Jahren entwickeln?	114
Tabelle 59: Entwicklung des Bestands an Hauswirtschafter/-innen in den nächsten fünf Jahren nach gewichteter Branche	115
Tabelle 60: Frage: Welche Qualifikationsgruppe wird am stärksten wachsen?	116
Tabelle 61: Frage: Welche Qualifikationsgruppe wird am stärksten schrumpfen?	117
Tabelle 62: Frage: Haben Sie derzeit Probleme, Hauswirtschafter/-innen zu rekrutieren oder erwarten Sie für die Zukunft Rekrutierungsprobleme für Hauswirtschafter/-innen?	117
Tabelle 63: In welcher Qualifikationsgruppe haben Sie bzw. erwarten Sie Rekrutierungsprobleme bei den Hauswirtschafter/-innen?	118
Tabelle 64: Verteilung der Bruttostichprobe (Teil A*) nach Wirtschaftszweigen.....	121
Tabelle 65: Branchenverteilung	122
Tabelle 66: Alter der befragten Hauswirtschafter/-innen.....	128
Tabelle 67: Geschlecht der befragten Hauswirtschafter/-innen.....	128
Tabelle 68: Geschlecht und Alter der befragten Hauswirtschafter/-innen.....	129
Tabelle 69: Staatsbürgerschaft der befragten Hauswirtschafter/-innen	129
Tabelle 70: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der befragten Hauswirtschafter/-innen...	130
Tabelle 71: Berufsausbildung der befragten Hauswirtschafter/-innen (Mehrfachangaben)	130
Tabelle 72: Verteilung der befragten Hauswirtschafter/-innen auf die Wirtschaftsbranchen (Mehrfachangaben).....	131
Tabelle 73: Verteilung der Berufsabschlüsse der befragten Hauswirtschafter/-innen in den Wirtschaftsbranchen.....	132
Tabelle 74: Status der derzeitigen Berufstätigkeit der befragten Hauswirtschafter/-innen	132
Tabelle 75: Verteilung der Altersgruppen der befragten Hauswirtschafter/-innen in den Gruppen mit unterschiedlichem Status der derzeitigen Berufstätigkeit.....	133
Tabelle 76: Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit nach höchster hauswirtschaftlicher Berufsausbildung der befragten Hauswirtschafter/-innen	134
Tabelle 77: Branche nach Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschafter/-innen	135
Tabelle 78: Berufliche Stellung der befragten Hauswirtschafter/-innen	135

Tabelle 79: Verteilung der höchsten Berufsabschlüsse der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der verschiedenen beruflichen Stellungen	136
Tabelle 80: Altersstruktur der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der verschiedenen beruflichen Stellungen	136
Tabelle 81: Verteilung der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der Wirtschaftsbranchen	137
Tabelle 82: Vergleich der Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen an der ZSH-Beschäftigtenbefragung mit der amtlichen Statistik	139
Tabelle 83: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)	141
Tabelle 84: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Branchen (Mehrfachangaben)	141
Tabelle 85: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren Status der derzeitigen Berufstätigkeit (Mehrfachangaben)	142
Tabelle 86: Verteilung der beruflichen Stellungen befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Einsatzgebieten	143
Tabelle 87: Arbeitsbereiche der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)	144
Tabelle 88: Arbeitsbereiche nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)	144
Tabelle 89: Verteilung der beruflichen Stellungen der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Arbeitsbereichen	145
Tabelle 90: Tätigkeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen	146
Tabelle 91: Tätigkeiten nach Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/	147
Tabelle 92: Verteilung der beruflichen Stellungen innerhalb der Tätigkeitsgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen:	147
Tabelle 93: Hauswirtschaftliche Tätigkeitsbereiche mit zugehörigen Tätigkeiten	148
Tabelle 94: Verteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf die Beschäftigtengruppen	149
Tabelle 95: Dauer der Berufstätigkeit der derzeit beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen	156
Tabelle 96: Dauer der Berufstätigkeit der derzeit beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigtengruppen	157
Tabelle 97: Dauer der Nicht-Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft	158
Tabelle 98: Dauer der letzten hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit	158
Tabelle 99: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft (Mehrfachangaben)	159
Tabelle 100: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit (Mehrfachangaben)	159
Tabelle 101: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit (Mehrfachangaben)	160
Tabelle 102: Teilnahme an Weiterbildungen unter den derzeit und vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen	161
Tabelle 103: Teilnahme an Weiterbildungen unter den derzeit und vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/	161
Tabelle 104: Weiterbildungsquoten nach Einsatzbereichen der befragten Hauswirtschaftler/-innen	162
Tabelle 105: Weiterbildungsquoten nach Beschäftigungsgruppen	162

Tabelle 106: Weiterbildungsmotivation der befragten Hauswirtschaftler/-innen	163
Tabelle 107: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen	164
Tabelle 108: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach Beschäftigtengruppe der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)	165
Tabelle 109: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)	165
Tabelle 110: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben (Mehrfachangaben)	166
Tabelle 111: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben, nach deren beruflicher Stellung (Mehrfachangaben)	167
Tabelle 112: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben, nach Beschäftigtengruppe (Mehrfachangaben).....	168
Tabelle 113: Verhinderungsgründe der Teilnahme an einer Weiterbildung (Mehrfachangaben)	169
Tabelle 114: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse der befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	169
Tabelle 115: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse nach Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	170
Tabelle 116: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen	170
Tabelle 117: Vertraglich festgelegte Arbeitszeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen	170
Tabelle 118: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Summe aus vertraglich festgelegter Wochenarbeitszeit und durchschnittlichen Überstunden)	171
Tabelle 119: Vertragliche festgelegte Wochenarbeitszeit nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen	172
Tabelle 120: Einkommensverteilung unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	172
Tabelle 121: Einkommensklassen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren vertraglicher Wochenarbeitszeit	173
Tabelle 122: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung	174
Tabelle 123: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach der Weiterbildungsbeteiligung	174
Tabelle 124: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren höchsten hauswirtschaftlichen Berufsabschluss	175
Tabelle 125: Vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigtengruppen im Vergleich)	176
Tabelle 126: Verdienste der Beschäftigtengruppen im Vergleich.....	176
Tabelle 127: Befristung der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigtengruppen im Vergleich	177
Tabelle 128: Allgemeine Zufriedenheit der Hauswirtschaftler/-innen mit ihrem Beruf.....	178
Tabelle 129: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung.....	178
Tabelle 130: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren monatlichem Nettoeinkommen	179
Tabelle 131: Zufriedenheit der Befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigtengruppen	179
Tabelle 132: Einschätzungen der beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen.....	180
Tabelle 133: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen	181

Tabelle 134: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen	182
Tabelle 135: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach Beschäftigungsgruppen	183
Tabelle 136: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen	184
Tabelle 137: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung.....	186
Tabelle 138: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren Alter	187
Tabelle 139: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigungsgruppen	189

1. Hauswirtschaft im Blick der amtlichen Statistik. *Von der Retrospektive zum Status Quo*

Rebekka Heyme, Sascha Kranz, Bettina Wiener

1.1 Hauswirtschaft in der amtlichen Statistik

Für die Beschreibung der aktuellen und vergangenen Verhältnisse in der Hauswirtschaft wird zunächst auf die amtliche Statistik zurückgegriffen.¹ Die verfügbaren Daten reichen unterschiedlich weit in die Vergangenheit zurück. Die Entwicklung wird in einer 10-Jahres-Retrospektive dargestellt. Daraus können bereits erste Schlüsse über Trends für die Zukunft der Hauswirtschaft gezogen werden. Die Retrospektive umfasst den Zeitraum von 2002 bis 2011 und wird bei Vorliegen der Daten um aktuelle Zahlen von 2013 erweitert. Da bei der Erfassung der Beschäftigten und Arbeitslosenzahlen nach Berufen eine Umstellung der Berufsklassifikation vorgenommen wurde (in Anhang 1 und Anhang 2 sind die Berufsklassifikationen für die hauswirtschaftlichen Berufe abgebildet), werden die aktuellen Daten jeweils zusätzlich zu den Zeitreihen einzeln dargestellt. Aufgrund der Neuordnung einzelner Berufsgruppen (auch) in der Hauswirtschaft, sind die Zahlen nicht direkt vergleichbar². Die quantitativen Entwicklungen werden mithilfe der in den Experten-interviews gewonnenen qualitativen Aussagen ergänzend interpretiert.

1.2 Beschäftigte

1.2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Hauswirtschaft

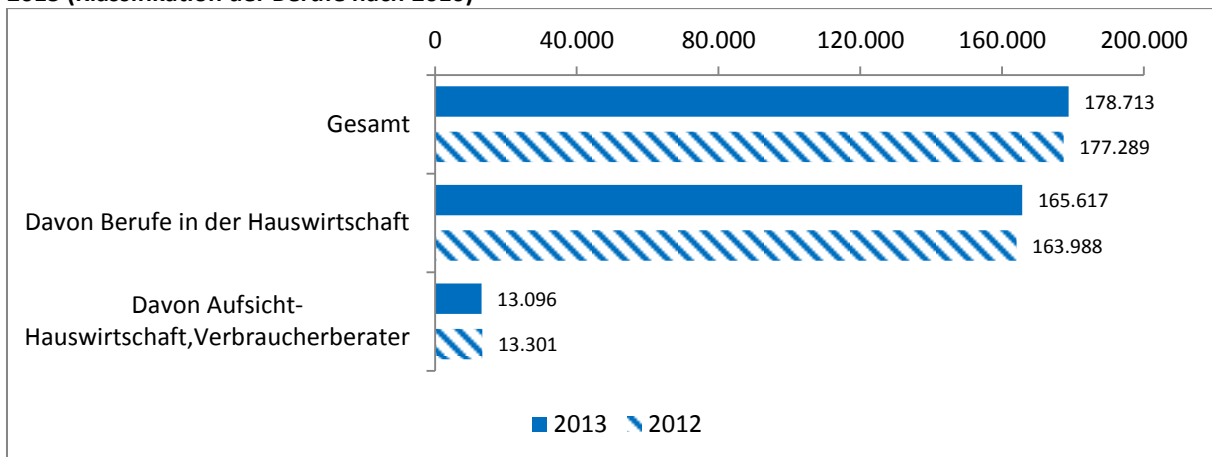
2013 waren 178.713 Hauswirtschaftler/-innen sozialversicherungspflichtig³ beschäftigt (siehe Abbildung 1).

¹ Zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation werden Daten der Bundesagentur für Arbeit verwendet. Die Situation der Auszubildenden wird mithilfe der Berufsbildungsstatistik des Bundes und der Länder erfasst.

² Unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-nach2010/Arbeitshilfen/Umsteigeschlüssel/Umsteigeschlüssel-Nav.html> (abgerufen: 02.04.2014) ist der Umsteigeschlüssel von der Berufsklassifikation von 1988 auf die Berufsklassifikation 2010 abrufbar.

³ Bei der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird nach „Berufen in der Hauswirtschaft“ und „Aufsicht – Hauswirtschaft, Verbraucherberatung“ (Berufsklassifikation von 2010) unterschieden. Die unter die Berufsgruppe (3-Steller) „Hauswirtschaft und Verbraucherberatung“ fallende Berufsordnung (4-Steller) „Berufe in der Verbraucherberatung“ wird in der Betrachtung der Arbeitsmarktsituation der Hauswirtschaftler/-innen außen vor gelassen. Der Anteil der Verbraucherberater an den hauswirtschaftlichen Berufen ist mit weniger als 1 Prozent zudem so gering, dass eine statistische Auswertung aufgrund zu geringer Fallzahlen vielfach nicht möglich ist.

Abbildung 1: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.2013 und 31.12.2012); eigene Darstellung

In der nachfolgenden Tabelle 1 ist als Zeitreihe die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen von 2002 bis 2011 dargestellt.⁴ In der amtlichen Statistik bis 2011 werden die Hauswirtschaftler/-innen zu ca. 30 Prozent als Hauswirtschaftsverwalter/-innen, die anderen als hauswirtschaftliche Betreuer/-innen gemeldet. 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.⁵

⁴ Bei der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird nach „Hauswirtschaftsverwalter/-innen“ und „Hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen“ (Berufsklassifikation von 1988) unterschieden. Die unter die Berufsgruppe (2-Steller) „Hauswirtschaftliche Berufe“ fallende Berufsordnung (3-Steller) „Verbraucherberater“ wird in der statistischen Betrachtung der Arbeitsmarktsituation der Hauswirtschaftler/-innen außen vor gelassen. Zum einen ist der Anteil der Verbraucherberater an den Hauswirtschaftlichen Berufen mit zwei bis drei Prozent und damit an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen so gering, dass eine separate statistische Auswertung aufgrund zu geringer Fallzahlen vielfach nicht möglich ist. Zum anderen fällt diese Berufsordnung nach der Umdefinition der Neuordnung zur Berufsklassifikation seit 2010 nicht mehr vollständig unter die hauswirtschaftlichen Berufe. Verbraucherberater sind in der neuen Berufsordnung z.T. bei den Berufen im Umweltmanagement und der Umweltberatung zu finden.

⁵ Dies kann anhand der Auflistung der Berufsbezeichnungen der beiden Berufsgruppen in Anhang 1 nachvollzogen werden.

Tabelle 1: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschaftsverwalter/ -innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/ -innen	Gesamt
2002	56.323	138.721	195.044
2003	55.508	136.479	191.987
2004	55.205	135.773	190.978
2005	54.592	130.312	184.904
2006	54.870	130.758	185.628
2007	56.279	133.494	189.773
2008	58.290	136.546	194.836
2009	60.520	141.595	202.115
2010	63.038	146.850	209.888
2011	64.908	152.452	217.360

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

Zwischen 2002 und 2005 sanken zunächst die Zahlen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland. Seitdem zeigte sich aber ein kontinuierliches Wachstum der Beschäftigtenzahlen in der Hauswirtschaft. Die Hauswirtschaft folgte mit dem Beschäftigungsrückgang bis 2005 und dem darauf folgenden Anstieg den allgemeinen Beschäftigungstrends der letzten Jahre. Allerdings wurde dieser Trend – nicht nur in der Hauswirtschaft, aber hier besonders – zu einem großen Anteil durch Teilzeitstellen gedeckt, sodass das Arbeitsvolumen insgesamt nicht in gleichem Maße angestiegen ist. (Siehe auch 1.2.5 Arbeitszeit) Der Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2011 (Tabelle 1) und 2013 (Abbildung 1) kann nicht interpretiert werden. Durch die Neuordnung der Berufe in der Klassifikation handelt es sich hier u.U. um ein statistisches Artefakt. Nach der Neuordnung ist von 2012 zu 2013 ein leichter Anstieg der Beschäftigtenzahlen in der Hauswirtschaft zu beobachten.

1.2.2 Regionale Verteilung der Hauswirtschaftler/-innen

Die meisten Hauswirtschaftler/-innen arbeiten in Nordrhein-Westfalen (24,1%) und die wenigsten in Bremen (0,9%). Dies entspricht ungefähr den jeweiligen Bevölkerungsanteilen der beiden Bundesländer. Wenn man die Anteile der Hauswirtschaftler/-innen ins Verhältnis zum Bevölkerungsanteil der einzelnen Bundesländer setzt (vgl. Tabelle 2), wird ersichtlich, dass in allen neuen Bundesländern mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern unterproportional viele Hauswirtschaftler/-innen beschäftigt sind. Dies lässt sich einerseits darauf zurückführen, dass der Beruf der Hauswirtschaftler/-in in den neuen Bundesländern nicht auf dieselbe Tradition zurückgreifen kann wie in den alten Ländern und noch immer weitgehend unbekannt ist. Andererseits ist die bezahlte Nachfrage nach hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in diesen Regionen meist geringer.

Tabelle 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)

	Anteil Hauswirtschaftler/-innen	Bevölkerungsanteil	Verhältnis der Anteile (Hauswirtschaftler/-innen/Bevölkerung in den Bundesländern)
Nordrhein-Westfalen	24,1	21,8	1,1:1,0
Bayern	16,7	15,5	1,1:1,0
Baden-Württemberg	14,2	13,1	1,1:1,0
Niedersachsen	9,1	9,7	0,9:1,0
Hessen	7,4	7,5	1,0:1,0
Rheinland-Pfalz	6,3	5,0	1,3:1,0
Sachsen	4,2	5,0	0,8:1,0
Schleswig-Holstein	3,5	3,5	1,0:1,0
Berlin	2,9	4,2	0,7:1,0
Hamburg	2,2	2,2	1,0:1,0
Brandenburg	1,9	3,0	0,6:1,0
Thüringen	1,9	2,7	0,7:1,0
Mecklenburg-Vorpommern	1,7	2,0	0,9:1,0
Saarland	1,5	1,2	1,3:1,0
Sachsen-Anhalt	1,4	2,8	0,5:1,0
Bremen	0,9	0,8	1,1:1,0
Neue Bundesländer (inkl. Berlin)	14,0	19,8	0,7:1,0
Alte Bundesländer	86,0	80,2	1,1:1,0
Insgesamt	100,0	100,0	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); Statistische Ämter des Bundes und der Länder; eigene Zusammenstellung

Insgesamt arbeiten bei einem Bevölkerungsanteil von rund 20 Prozent anteilig nur 14 Prozent der Hauswirtschaftler/-innen in den neuen Bundesländern.

Tabelle 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den neuen und alten Bundesländern 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr		Neue Bundesländer (inkl. Berlin)	Alte Bundesländer
2002	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	16,7	83,3
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	13,5	86,5
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	14,4	85,6
2003	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	16,9	83,1
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	13,5	86,5
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	14,5	85,5
2004	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	17,2	82,8
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,0	86,0
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	14,9	85,1
2005	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	17,1	82,9
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,0	86,0
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	14,9	85,1
2006	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	17,6	82,4
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,2	85,8
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,2	84,8
2007	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	17,7	82,3
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,3	85,7
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,3	84,7
2008	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	18,0	82,0
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,3	85,7
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,4	84,6
2009	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	18,2	81,8
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,2	85,8
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,4	84,6
2010	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	18,6	81,4
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,2	85,8
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,5	84,5
2011	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	18,7	81,3
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	14,1	85,9
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	15,5	84,5

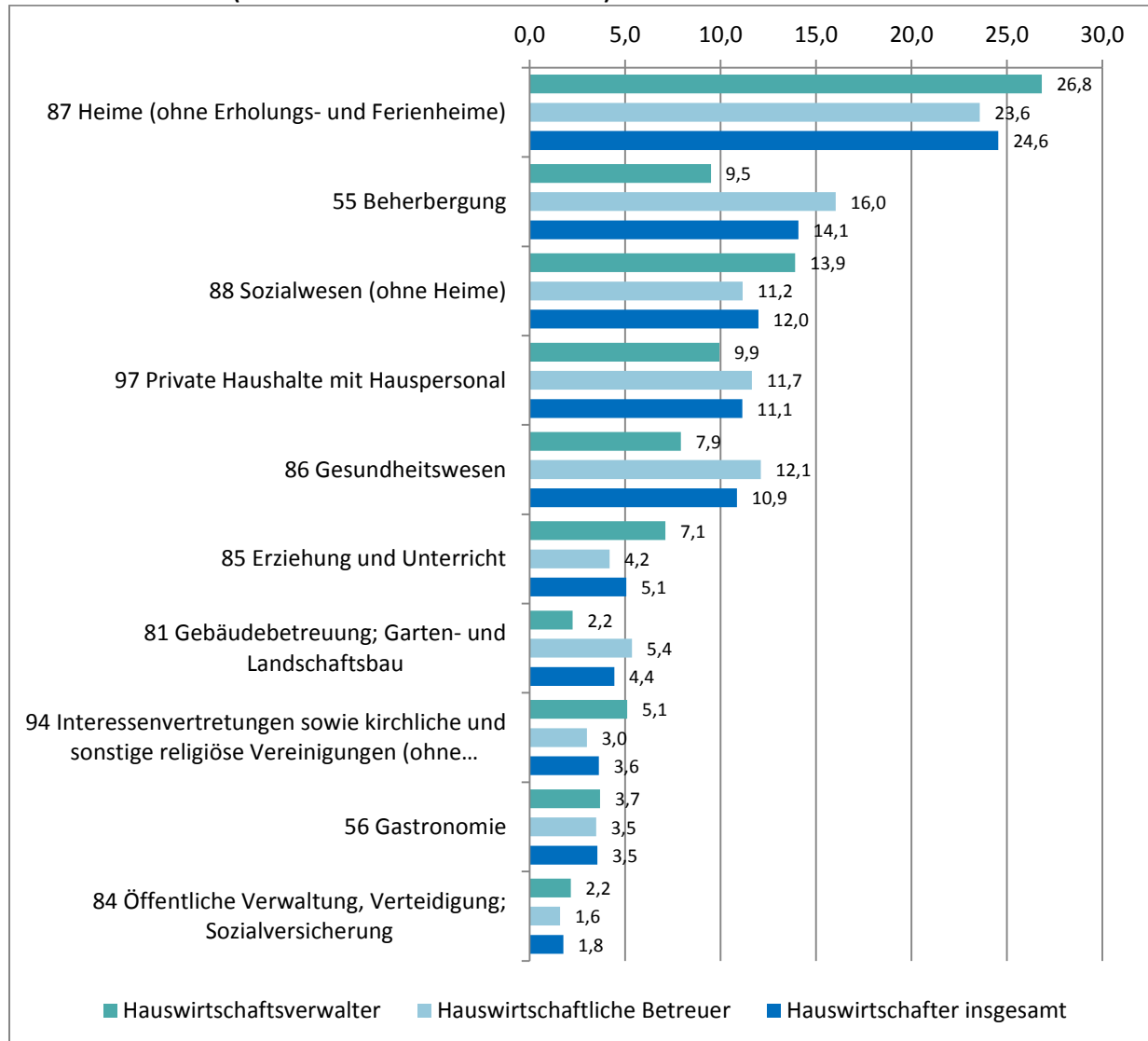
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Von den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen sind zwischen 2002 und 2011 nahezu konstant um die 13 Prozent der Beschäftigten in den neuen Bundesländern tätig. Unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen steigt der Anteil derjenigen, die in den neuen Bundesländern beschäftigt sind, innerhalb der zehn Jahre leicht von 16,3 auf 18,7 Prozent.

1.2.3 Branchen

In Abbildung 2 wird gezeigt, wie sich die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Wirtschaftsbereiche verteilen.

Abbildung 2: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Wirtschaftsbereiche 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Hauswirtschaftler/-innen sind vielfältig tätig und werden in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen eingesetzt. Etwa ein Viertel aller Hauswirtschaftler/-innen arbeitet in Heimen. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich insbesondere um Pflegeheime (14,0%) und um Alten- und Behindertenwohnheime (8,4%). Bei den Beherbergungseinrichtungen, in denen mehr als ein Achtel der Hauswirtschaftler/-innen arbeitet, handelt es sich zumeist um Tagungsstätten, Hotels, Gasthöfe und Pensionen. Im Sozialwesen ist ca. ein weiteres Achtel aller Hauswirtschaftler/-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 arbeitet zudem jeweils mehr als ein Zehntel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen.

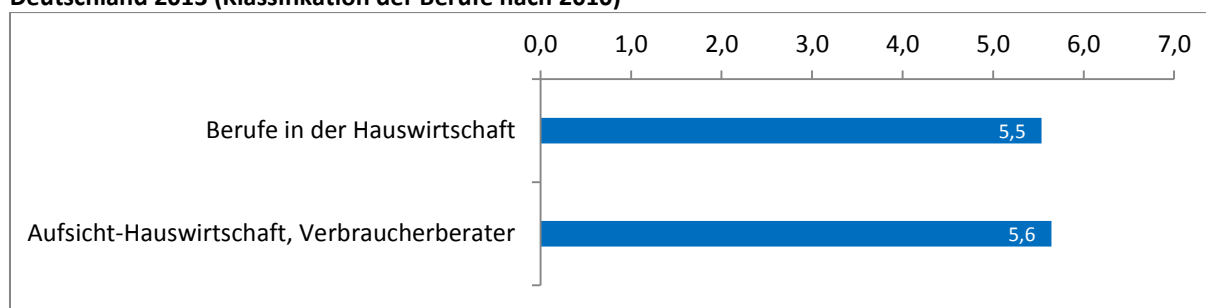
Der Anteil der hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen liegt bei der Beherbergung, in privaten Haushalten, im Gesundheitswesen und in der Gebäudebetreuung sowie dem Garten- und Landschaftsbau unter dem Anteil der Hauswirtschaftsverwalter/-innen. In allen anderen Wirtschaftsbereichen ist es umgekehrt.

Mehr als die Hälfte der Hauswirtschaftler/-innen gibt im Mikrozensus⁶ an, innerhalb ihrer Berufstätigkeit überwiegend persönliche Dienstleistungen zu verrichten.

1.2.4 Geschlechter

Hauswirtschaft ist ein frauendominiertes Berufsfeld. Knapp 95 Prozent aller Beschäftigten in diesen Berufen sind weiblich. Der Männeranteil wird nach der neuen Klassifikation der Berufe mit ca. fünfeinhalb Prozent angegeben. (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil der Männer an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Wie aus Tabelle 4 ersichtlich ist, hat sich der Männeranteil seit 2002 leicht erhöht und lag 2011 bei rund sechs Prozent unter den Beschäftigten.

Tabelle 4: Anteil der Männer an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschaftsverwalter	Hauswirtschaftliche Betreuer	Gesamt
2002	5,8	4,6	4,9
2003	5,8	4,8	5,1
2004	5,8	5,1	5,3
2005	5,7	5,0	5,2
2006	5,7	5,2	5,4
2007	5,8	5,3	5,5
2008	5,8	5,4	5,5
2009	5,8	5,8	5,8
2010	5,9	6,1	6,0
2011	5,9	6,2	6,1

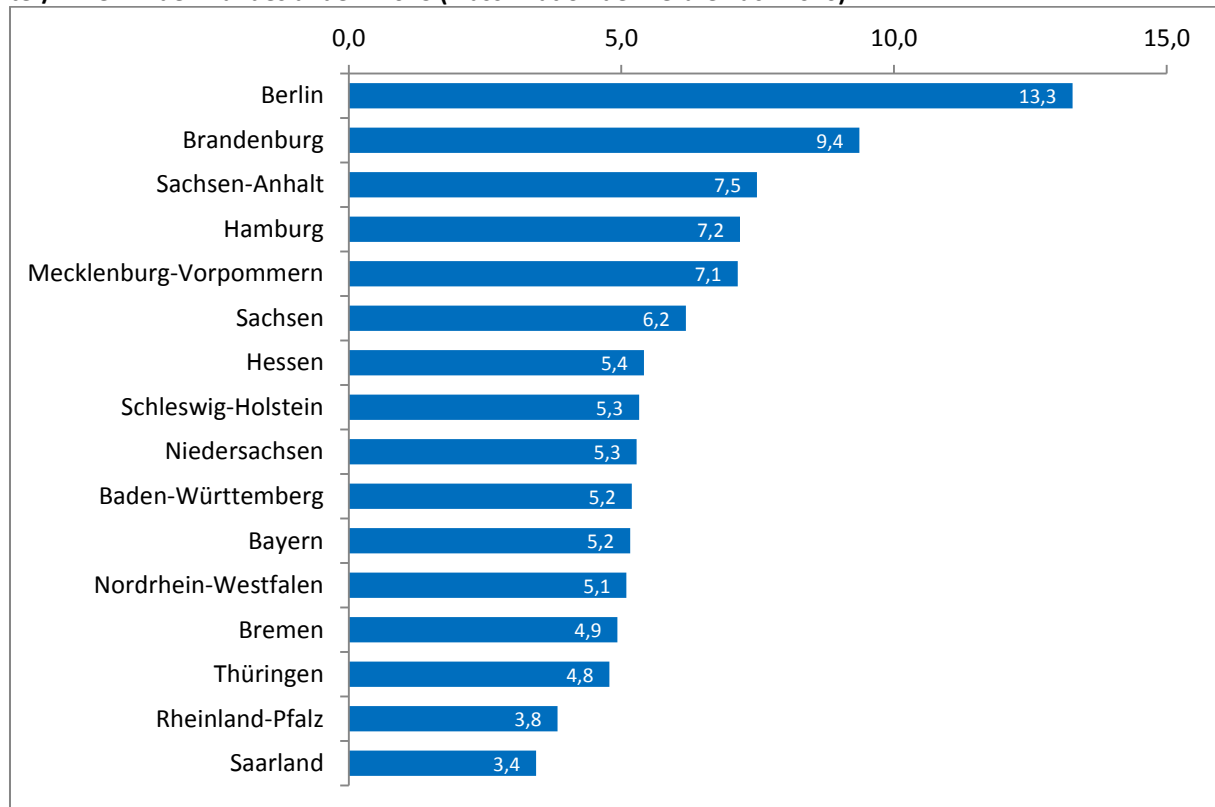
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

⁶ Mithilfe amtlicher Daten zu erfassen, was Hauswirtschaftler/-innen in den Betrieben/Haushalten eigentlich für Tätigkeiten ausführen, ist schwierig. Zwar wurden im Rahmen der Mikrozensus-Personen-Befragung (Mikrozensus 2011) Hauswirtschaftler/-innen gebeten, ihre überwiegende Tätigkeit anzugeben, allerdings sind die Kategorien in der Veröffentlichung der Ergebnisse derart stark zusammengefasst, dass sie an Aussagekraft verlieren, will man das Berufs- und Tätigkeitsfeld der Hauswirtschaftler/-innen gesondert beschreiben. Ausführliche Informationen zu den Beschäftigungsinhalten liefern die vom ZSH 2013/14 durchgeführten Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen (vgl. Kapitel 2 und 3 im Materialband).

Interessant ist, dass zu Beginn des Untersuchungszeitraums der Männeranteil unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen höher lag, seit 2009 liegt der Anteil bei den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen etwas höher. Bei den männlichen hauswirtschaftlichen Betreuern handelt es sich in weiten Teilen um ausgebildete Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG. Das lässt sich anhand der hohen Anteile von Männern in der Ausbildung zum Fachpraktiker Hauswirtschaft erklären. Darauf wird an späterer Stelle in Kapitel 1.4 „Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft“ eingegangen.

In der regionalen Gliederung (vgl. Abbildung 4) zeigt sich, dass die Männeranteile unter den Hauswirtschaftler/-innen zwischen den Bundesländern stark variieren.

Abbildung 4: Anteile männlicher Beschäftigter an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den Bundesländern 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

In Brandenburg und Berlin stellen Männer neun Prozent und mehr der Beschäftigten, in Rheinland-Pfalz und dem Saarland hingegen weniger als vier Prozent.

„Also, es gibt auch da eine Jahrzehnte lange Tradition, Frauen in Männerberufe [zu bringen], also Jahrzehnte lange Projekte, Modellversuche, Aktionstage, Unterrichtswochen. Der Erfolg ist mehr oder weniger ziemlich blamabel. Ich würde einmal vermuten, Männer in Frauenberufe wird also genauso wenig auf breiter Ebene Erfolge haben.“ [IV 14]

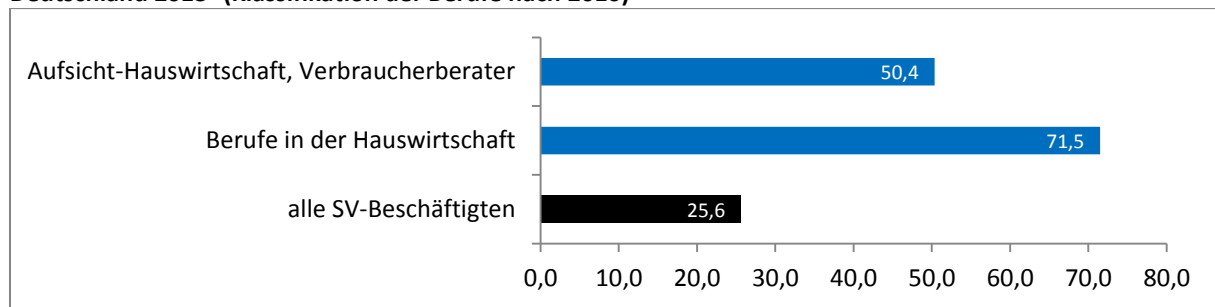
Insgesamt sind in den neuen Bundesländern (inkl. Berlin) anteilig mehr Männer unter den Beschäftigten in der Hauswirtschaft zu finden.⁷

⁷ Da in den neuen Bundesländern die Anteile der Auszubildenden nach § 66 BBiG besonders hoch sind und in Rheinland-Pfalz und dem Saarland besonders niedrig, ist zu vermuten, dass der Männeranteil im Zusammen-

1.2.5 Arbeitszeit

Da Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben deutlich häufiger Teilzeitstellen bevorzugen, ist in einem so stark frauendominierten Berufsfeld die Teilzeitquote der Beschäftigten besonders hoch. Die folgende Abbildung 5 zeigt die Teilzeitquoten der Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu allen Berufen.

Abbildung 5: Teilzeitquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013⁸ (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Von den Hauswirtschaftler/-innen arbeiten 2013 deutlich mehr als die Hälfte in Teilzeit. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen liegt damit deutlich über dem Anteil aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (25,6%).

In den vergangenen Jahren zeichnete sich bereits ein Trend zur Teilzeitarbeit ab (vgl. Tabelle 5). Die Teilzeitquote unter allen Beschäftigten erhöhte sich in dem Zeitraum von 2002 bis 2011 um knapp 5 Prozentpunkte. Bei den Hauswirtschaftler/-innen erhöhte sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sogar um 13 Prozent. Aus vielerlei Studien ist bekannt, dass die Arbeitszeitwünsche gerade der jüngeren Beschäftigten häufig zwischen 30 und 35 Stunden liegen.⁹

Der Vergleich zwischen Hauswirtschaftsverwalter/-innen und hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen zeigt, dass unter Letzteren der Anteil Teilzeitbeschäftigter in dem gesamten Zeitraum von 2002 bis 2011 rund zwölf Prozent höher lag. Der Anstieg an Teilzeitarbeitenden während dieses Zeitraums ist in beiden Berufsgruppen aber nahezu identisch (und liegt mit ungefähr zwölf Prozent deutlich über dem allgemeinen Anstieg). Damit wird die Wirkung der Beschäftigungszahlen auf die Zunahme des Arbeitsvolumens relativiert.

hang mit der Berufslenkung der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft steht. Allerdings liegen die Daten über Auszubildende nach § 66 BBiG für Hessen und Schleswig-Holstein nicht vor, sodass diese Vermutung nicht für alle Bundesländer überprüft werden kann.

⁸ In der Statistik der Bundesagentur wird ausschließlich zwischen „Vollzeit und „Teilzeit“ differenziert. „Als Teilzeit ist dabei jede vertraglich festgelegte Arbeitszeit eingeordnet, die geringer als die tariflich bzw. betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit ist.“ (Bundesagentur für Arbeit 2012: Beschäftigungsstatistik. Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“, Nürnberg, S. 5.)

⁹ Siehe z.B. Buchwald, Christina; Wiener, Bettina (2012): Employee Branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft oder Peters, Sybille; von Garrel, Jörg (2013): Arbeits-Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen. Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit. Mering: Rainer Hampp Verlag.

Tabelle 5: Teilzeitquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschafts- verwalter/-innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	Hauswirtschaftler insgesamt	Alle SV-Beschäftigten
2002	29,8	41,8	38,3	15,4
2003	31,1	42,5	39,2	15,9
2004	32,4	44,0	40,6	16,3
2005	33,8	45,7	42,2	16,7
2006	35,1	46,9	43,4	17,2
2007	37,0	48,7	45,2	17,8
2008	38,4	50,0	46,5	18,2
2009	39,7	51,4	47,9	19,0
2010	40,8	52,7	49,2	19,5
2011	42,4	54,6	51,0	20,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

Betrachtet man die Wachstums-/Schrumpfraten der einzelnen Beschäftigtengruppen (siehe Tabelle 6), zeigt sich, dass das Ansteigen der Teilzeitbeschäftigung seit 2006 deutlich stärker ist als der Anstieg aller Beschäftigten. Zudem nehmen die Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in der Hauswirtschaft, insbesondere unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen bis 2011 wesentlich stärker ab als im allgemeinen Trend.

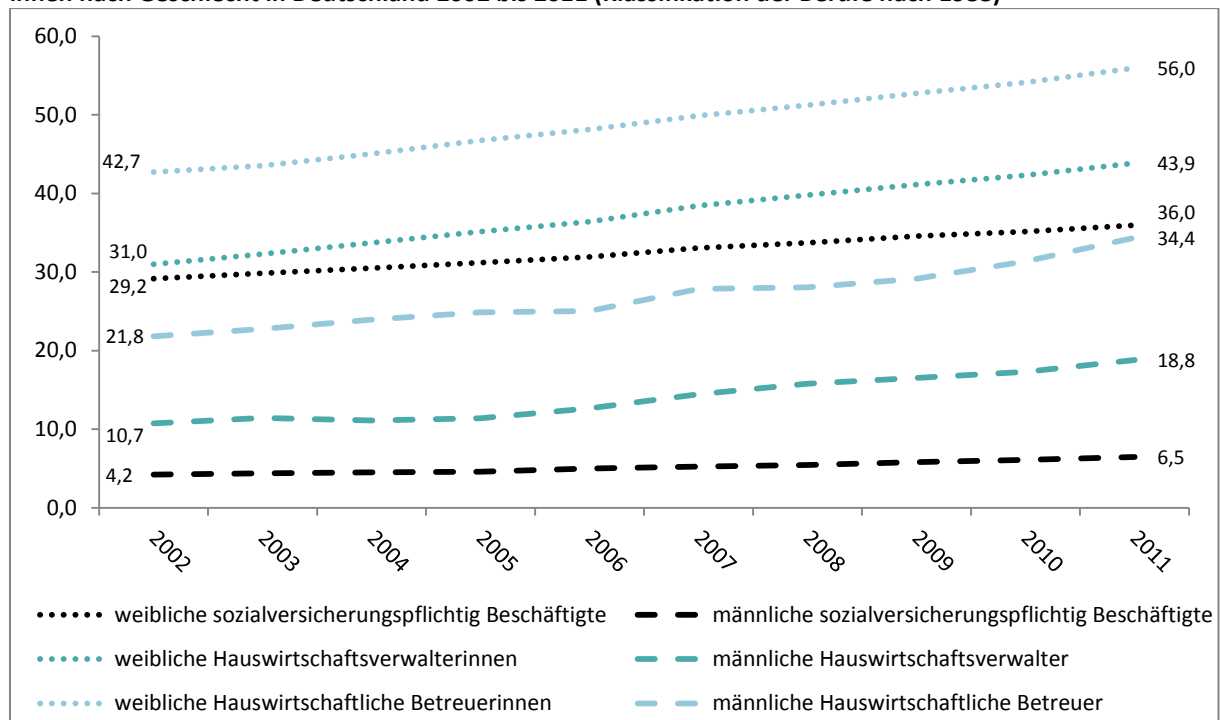
Tabelle 6: Veränderungsrate der Beschäftigten in der Hauswirtschaft in Deutschland nach Arbeitszeit von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt			Hauswirtschaftsverwalter/-innen			Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen		
	Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit
2002*									
2003	-2,2	-2,8	0,8	-1,4	-3,2	2,8	-1,6	-2,9	0,2
2004	-3,8	-4,7	1,3	-2,0	-5,6	6,6	-2,1	-5,8	3,0
2005	-5,1	-6,5	2,6	-3,1	-8,6	9,9	-6,1	-12,4	2,7
2006	-4,4	-6,4	6,5	-2,6	-9,9	14,5	-5,7	-14,1	5,9
2007	-2,6	-5,3	12,2	-0,1	-10,3	24,1	-3,8	-15,2	12,2
2008	-0,4	-3,7	17,6	3,5	-9,2	33,3	-1,6	-15,5	17,8
2009	-0,7	-4,9	22,2	7,5	-7,7	43,1	2,1	-14,7	25,5
2010	0,5	-4,3	26,6	11,9	-5,6	53,3	5,9	-14,1	33,6
2011	2,9**	-2,7	33,2	15,2	-5,4	63,7	9,9	-14,4	43,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung; *2002 ist das Basisjahr gegenüber dem die Veränderung dargestellt wird, dementsprechend sind für dieses Jahr keine Veränderungsdaten angegeben. **Lesehilfe: Im Jahr 2011 ist der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftsverwalter/-innen gegenüber 2002 um 15,2 Prozent gewachsen. In demselben Zeitraum sinkt die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Hauswirtschaftsverwalter/-innen um 5,4 Prozent, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten Hauswirtschaftsverwalter/-innen um 63,7 Prozent zunimmt.

Dass Teilzeitangebote besonders von Frauen genutzt werden, ist auch in der Hauswirtschaft zu erkennen. Die folgende Abbildung 6 zeigt die Teilzeitquoten im Geschlechtervergleich.

Abbildung 6: Teilzeitbeschäftigtenquoten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

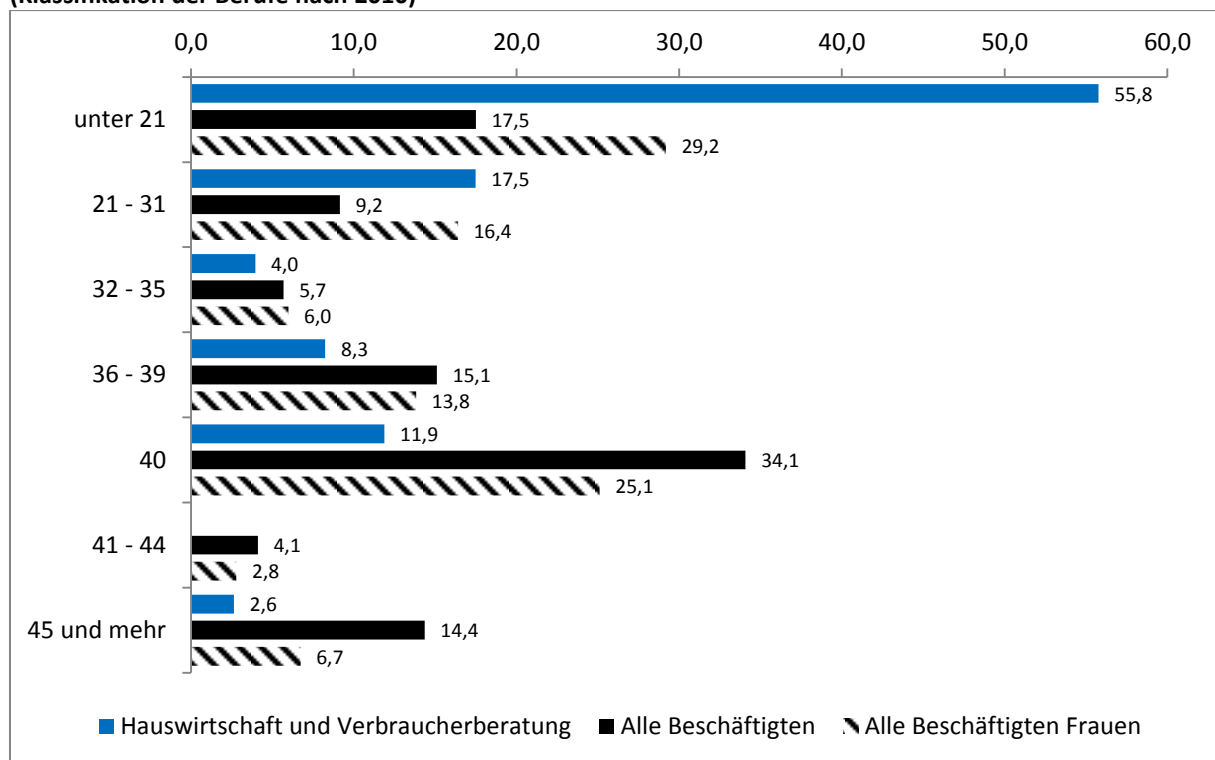
Der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, lag in der Vergangenheit in der Hauswirtschaft deutlich über dem aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen. Gleichzeitig fiel der Anstieg der Teilzeitquote unter den Frauen in den hauswirtschaftlichen Berufen in dem betrachteten Zeitraum höher aus als unter allen Beschäftigten.

Außerdem zeigt sich, dass unter den Hauswirtschaftler/-innen, sowohl unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen als auch unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer deutlich über dem Durchschnitt aller Beschäftigten lag und deren Anteil zwischen 2002 und 2011 weiter anstieg. Der Anteil der teilzeitarbeitenden Hauswirtschaftler gegenüber den Hauswirtschaftlerinnen ist allerdings genauso geringer wie der Anteil aller männlichen gegenüber allen weiblichen Beschäftigten.

Anhand der Mikrozensus-Daten können die Arbeitszeiten der Hauswirtschaftler/-innen noch etwas genauer aufgeschlüsselt werden (siehe Abbildung 7).

Mehr als die Hälfte der befragten Hauswirtschaftler/-innen gibt an, 20 Stunden oder weniger zu arbeiten. Weitere 17 Prozent arbeiten bis zu 31 Stunden in der Woche. Beide Werte liegen deutlich über dem Durchschnitt aller Befragten, auch aller befragten Frauen. Insgesamt arbeiten weniger als 3 Prozent der befragten Hauswirtschaftler/-innen 40 oder mehr Stunden. Im Vergleich zu allen Beschäftigten, auch wenn man der Frauendominanz des Berufsfeldes Rechnung trägt und die Hauswirtschaftlerinnen (nur) mit anderen weiblichen Beschäftigten vergleicht, kommt das Vollzeit-arbeitszeitvolumen in der Hauswirtschaft viel seltener vor.

**Abbildung 7: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in hauswirtschaftlichen Berufen in Deutschland 2012
(Klassifikation der Berufe nach 2010)**



Quelle: Mikrozensus 2012; eigene Darstellung

In der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote – von Männern und Frauen – liegen Chancen und Risiken für das Berufsfeld. Teilzeitarbeit kann die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben unterstützen. Für beide Geschlechter liegen hier Möglichkeiten, sich lebensphasenorientiert vermehrt der Familie, insbesondere den Kindern oder auch der Pflege Angehöriger, Weiterbildungszeiten oder anderen Lebensinhalten wie Hobby und Vereinsarbeit zuzuwenden. Allerdings liegt in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, gerade bei den unteren Einkommensgruppen, auch immer das Risiko prekärer Beschäftigung.

1.2.6 Einkommen

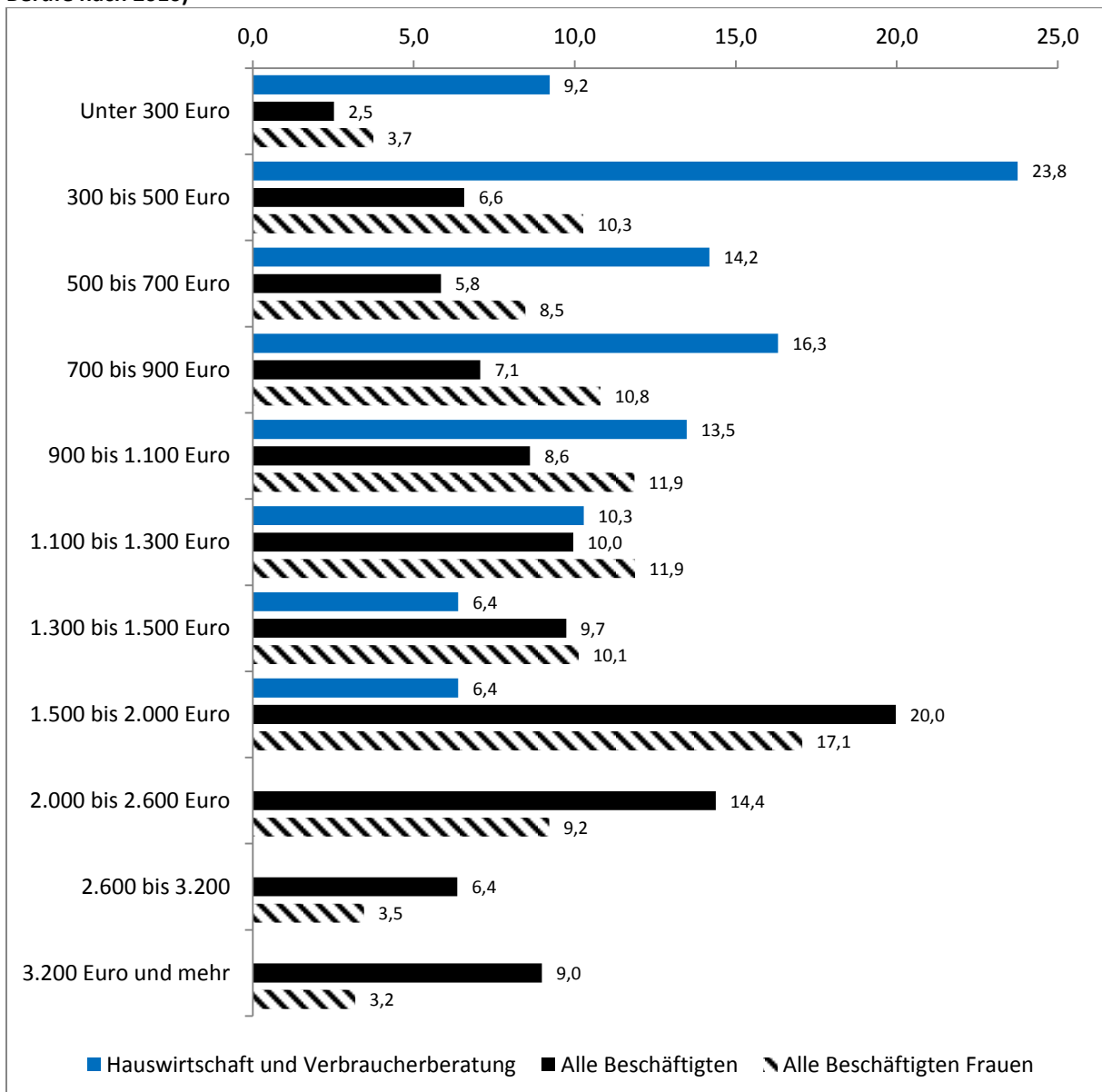
Die veröffentlichten Mikrozensus-Daten lassen zwar keine integrierte Betrachtung von Arbeitszeit und Verdienststrukturen in der Hauswirtschaft zu, eine Tendenz zu prekären Beschäftigungsverhältnissen in der Hauswirtschaft lässt sich anhand der monatlichen Nettoeinkommen jedoch erkennen (vgl. Abbildung 8).

Mehr als 30 Prozent der Hauswirtschaftler/-innen verdienen weniger als 500 Euro. Und etwas mehr als 60 Prozent der Hauswirtschaftler/-innen verfügen über ein monatliches Nettoeinkommen, das deutlich unterhalb der Armutsrisikoschwelle liegt.¹⁰

„Des Weiteren ist die Bezahlung so schlecht, dass es nicht existenzsichernd ist.“ [IV 03]

¹⁰ „Eine Person gilt nach der EU-Definition für EU [sic!] als armutsgefährdet, wenn sie über weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt (Schwellenwert für Armutsgefährdung). 2011 lag der Schwellenwert für eine allein lebende Person in Deutschland bei 980 Euro im Monat (11 757 Euro im Jahr) [...]“ Statistisches Bundesamt (2012): Fast jede sechste Person war 2011 armutsgefährdet, Pressemitteilung Nr. 361; Unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/10/PD13_361_634.html

Abbildung 8: Monatliches Nettoeinkommen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2012 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Mikrozensus 2012; eigene Darstellung

Nur etwa sechs Prozent aller Hauswirtschaftler/-innen verdienen monatlich 1.500 Euro oder mehr. Damit ist das Einkommen der Hauswirtschaftler/-innen – auch im Vergleich zu Frauen in anderen Berufen – sehr gering.

„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]

„Da sehe ich schwarz, weil sich auch bis jetzt noch nichts getan hat. Die Entlohnung hat sich in den letzten 20 Jahren nicht verändert. Da wird sich auch die nächsten 20 Jahre nichts tun. Es gibt auch sehr viele Teilzeitbeschäftigte und Frauen sind da auch zu gutmütig, um da auch was zu fordern.“ [IV 03]

Dass die geringen monatlichen Nettoverdienste nicht allein auf das geringe Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten in der Hauswirtschaft zurückzuführen sind, zeigt sich bei der Betrachtung der durchschnittlichen Stundenverdienste der Berufsgruppe im Vergleich mit anderen (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Hauswirtschaftler/-innen nach Regionen und Geschlecht 2010 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

		Insgesamt	Männer	Frauen	Verhältnis der Durchschnittslöhne von Männern und Frauen
Insgesamt	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	14,13	(21,02)	13,12	1 : 0,62
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	10,45	11,49	10,32	1 : 0,90
	Insgesamt	17,05	18,80	14,88	1 : 0,79
Alte Bundesländer	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	14,89	(22,49)	13,84	1 : 0,62
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	10,70	11,83	10,55	1 : 0,89
	Insgesamt	17,55	19,47	15,12	1 : 0,78
Neue Bundesländer	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	(10,68)	*	9,60	k. A.
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	8,04	*	7,95	k. A.
	Insgesamt	13,81	14,12	13,48	1 : 0,95

Quelle: Statistisches Bundesamt (Verdienststrukturerhebung 2010) 2013; *Daten nicht ausgewiesen

Aus der Tabelle 7 werden mehrere Aspekte sichtbar:

1. Hauswirtschaftsverwalter/-innen verdienen mehr als hauswirtschaftliche Betreuer/-innen. Der Bruttostundenverdienst der hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen beträgt ungefähr drei Viertel dessen, was Hauswirtschaftsverwalter/-innen durchschnittlich verdienen. Wie oben schon angedeutet, spiegelt sich hierin die unterschiedliche Ausrichtung der Berufe wieder. Hauswirtschaftsverwalter/-innen sind mit organisatorischen, überwachenden, verwaltenden, kaufmännischen und personalführenden Tätigkeiten betraut, während hauswirtschaftliche Betreuer/-innen eher in ausführenden Tätigkeiten beschäftigt werden. Die meisten Berufe, die unter dem Begriff „Hauswirtschaftsverwalter/-innen“ zusammengefasst werden, erfordern zudem eine Höherqualifizierung, mindestens auf Basis einer abgeschlossenen Facharbeiterausbildung.
2. Hauswirtschaftler/-innen (Verwalter/-innen und Betreuer/-innen zusammengekommen) liegen mit ihrem Durchschnittsverdienst deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Selbst Hauswirtschaftsverwalter/-innen verdienen im Mittel nur etwa 83 Prozent des Durchschnitts aller Beschäftigten, hauswirtschaftliche Betreuer/-innen sogar nur 61 Prozent.
3. In den neuen Bundesländern verdienen Hauswirtschaftsverwalter/-innen und hauswirtschaftliche Betreuer/-innen deutlich weniger als in den alten Bundesländern. Allgemein liegen die Bruttostundenverdienste in Ostdeutschland unter den westdeutschen. Der Stundendurchschnittslohn aller ostdeutschen Beschäftigten liegt bei weniger als 80 Prozent des westdeutschen durchschnittlichen Stundenverdienstes. Die Diskrepanz ist in den hauswirtschaftlichen Berufen noch größer: Hauswirtschaftliche Verwalter/-innen verdienen in den neuen Ländern ca. 71 Prozent und hauswirtschaftliche Betreuer/-innen ca. 75 Prozent des Durchschnitts der jeweiligen Berufsgruppe in den alten Bundesländern.

Interessant ist auch, dass die Lohnunterschiede zwischen Hauswirtschaftsverwalter/-innen und Betreuer/-innen in den alten Bundesländern höher sind als in den neuen Bundesländern. Dies könnte darauf hindeuten, dass Hauswirtschaftsverwalter/-innen in den neuen Bundesländern häufiger nicht qualifikationsadäquat entlohnt werden.

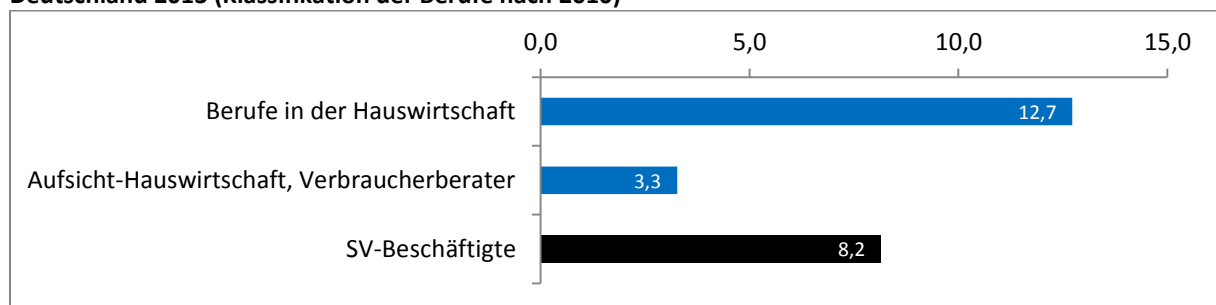
4. Frauen verdienen (in hauswirtschaftlichen Berufen) deutlich weniger als Männer. Unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen ist das „Gender-Wage-Gap“ (Geschlechterdiskrepanz in der Entlohnung) geringer ausgeprägt als im Allgemeinen, unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen ist es stärker ausgeprägt. Verwalterinnen bekommen im Durchschnitt nur 62 Prozent von dem, was ihre männlichen Kollegen verdienen.

Keines der vier anhand der Durchschnittslöhne beschriebenen Phänomene lässt sich in diesem Fall, anders als bei der Auswertung der Mikrozensus-Daten über die Arbeitszeiten erklären, da in der Tabelle 7 ausschließlich die Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen verglichen werden.

1.2.7 Migranten

Der Ausländeranteil unter den Beschäftigten in der Hauswirtschaft liegt 2013 mit 12,7 Prozent deutlich über dem durchschnittlichen Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (8,2%) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil von Migranten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06); eigene Darstellung

Die retrospektive Betrachtung des Zeitraums von 2002 bis 2011 zeigt, dass der Migrantenanteil unter den hauswirtschaftlich Beschäftigten in der Vergangenheit nur leicht stieg (vgl. Tabelle 8). Für die Jahre 2002 bis 2011 ist zudem eine differenziertere Betrachtung der einzelnen hauswirtschaftlichen Berufe möglich.

Dabei kommt zum Ausdruck, dass der Migrantenanteil unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen sogar etwas niedriger liegt als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen sind im Durchschnitt jedoch anteilig mehr als doppelt so viele Ausländer/-innen beschäftigt wie unter allen Beschäftigten. Migranten, die in der Hauswirtschaft arbeiten, sind demnach insbesondere in den ausführenden Tätigkeitsbereichen beschäftigt.

Tabelle 8: Anteil von Migranten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

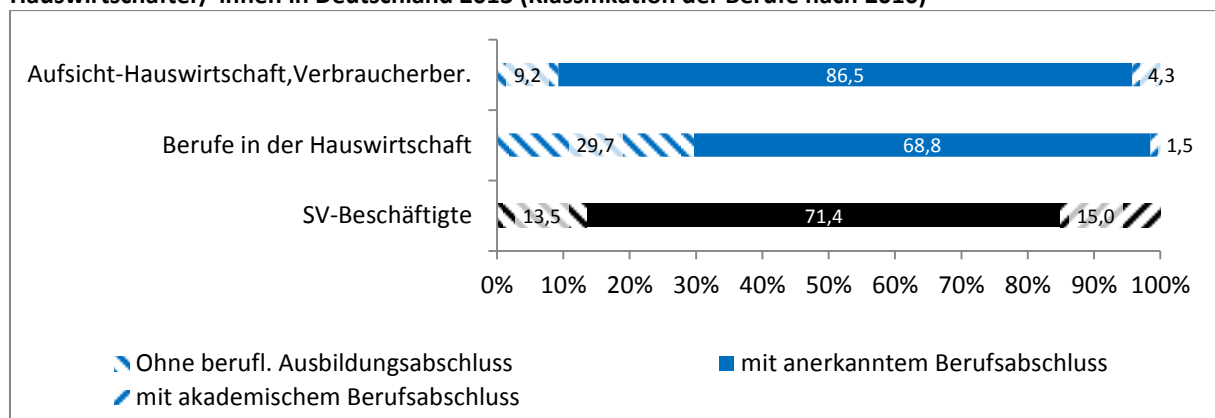
Jahr	Hauswirtschafts- verwalter/-innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	Hauswirtschaftler/- innen Gesamt	SV-Beschäftigte Ge- samt
2002	4,6	14,7	11,8	7,1
2003	4,5	14,6	11,7	6,9
2004	4,4	14,5	11,6	6,8
2005	4,4	14,7	11,7	6,7
2006	4,7	15,1	12,0	6,8
2007	5,0	15,3	12,3	6,8
2008	5,7	15,6	12,6	6,9
2009	6,0	15,7	12,8	6,9
2010	5,8	15,3	12,5	6,9
2011	6,4	16,2	13,3	7,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

1.2.8 Ausbildung

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Hauswirtschaft liegt deutlich unter dem aller Beschäftigten Deutschlands (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Mit einem Anteil von 1,5 Prozent sind Akademiker/-innen unter den Hauswirtschaftler/-innen deutlich seltener vertreten, während mit knapp 30 Prozent der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung besonders hoch ist.

Das Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen ist in der Vergangenheit kontinuierlich gestiegen (vgl. Tabelle 9). In den zehn Jahren von 2002 bis 2011 ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in diesem Berufsfeld um mehr als zehn Prozentpunkte gesunken, von 46,1 Prozent 2002 auf 35,7 Prozent 2011.

Tabelle 9: Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschafts- verwalter/-innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	Hauswirtschaftler Gesamt	SV-Beschäftigte Ge- samt
2002	22,3	56,5	46,1	19,6
2003	22,2	55,8	45,5	19,2
2004	21,9	54,8	44,7	18,8
2005	21,6	53,5	43,5	18,3
2006	21,0	52,2	42,4	18,0
2007	20,5	50,7	41,1	17,8
2008	20,1	49,0	39,8	17,7
2009	19,9	47,2	38,6	17,2
2010	19,2	45,8	37,3	16,9
2011	18,4	43,8	35,7	16,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Hauswirtschaft stellt sich allerdings für die einzelnen Berufsgruppen – Hauswirtschaftsverwalter/-innen und hauswirtschaftliche Betreuer/-innen – sehr unterschiedlich dar:

Die Entwicklung des Qualifikationsniveaus unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen entspricht dem gesamtdeutschen Beschäftigungstrend: Der Anteil von Beschäftigten ohne Berufsausbildung nimmt von 2002 bis 2011 um knapp vier Prozent ab. Diese Entwicklung findet auf einem ähnlichen Niveau statt. Während 19,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Deutschlands 2002 ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten, sind es von den Hauswirtschaftsverwalter/-innen 22,3 Prozent. Diese Differenz von ungefähr zwei Prozent bleibt über die betrachteten Jahre hinweg konstant.

Dem allgemeinen Trend der Akademisierung folgen die Hauswirtschaftsverwalter/-innen allerdings nicht. Der Anteil der Personen mit Berufsausbildung nimmt zwar zu, der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Berufsabschluss darunter verändert sich allerdings kaum und liegt unter 5 Prozent. (Im Vergleich dazu: Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Deutschlands haben 2013 15,0 Prozent einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.)

Bei den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen liegt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten deutlich unter dem der Hauswirtschaftsverwalter/-innen. Von den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen haben zu Beginn des Untersuchungszeitraums mehr als die Hälfte der Beschäftigten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Deren Anteil sinkt dafür im Untersuchungszeitraum sehr viel stärker (um mehr als 12%), befindet sich damit aber 2011 trotzdem noch auf einem Niveau von 43,8 Prozent. Der Anteil der Akademiker unter den Beschäftigten in diesen Tätigkeiten erreicht 2010 zum ersten Mal die Ein-Prozent-Marke.

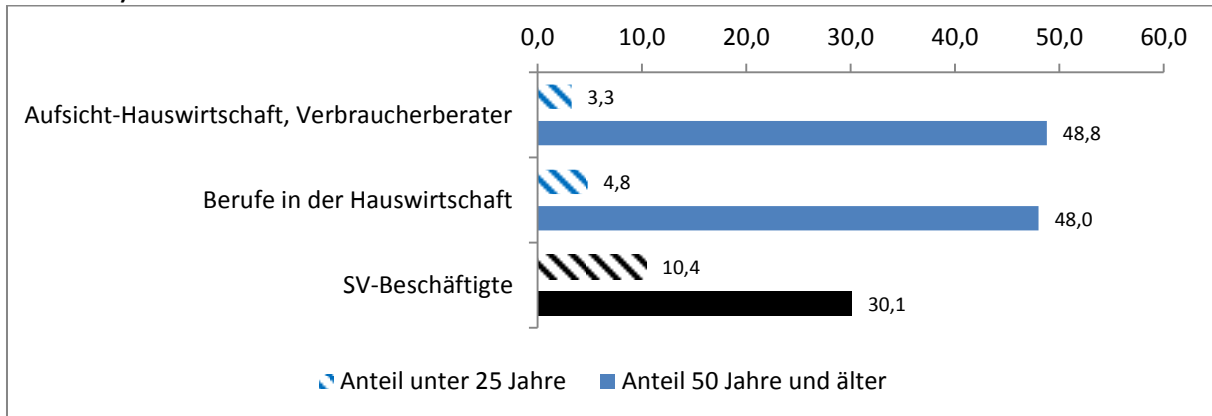
Der allgemeine Qualifikationstrend wird von einem/-r Experten/-in so begründet:

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

1.2.9 Alter

Die Abbildung 11 gibt Aufschluss über die Verteilung der Altersgruppen unter den Beschäftigten in der Hauswirtschaft. Anhand der Altersstruktur der Beschäftigten lassen sich Zeichen für eine Überalterung bei gleichzeitigen Nachwuchsproblemen erkennen.

Abbildung 11: Anteil der Beschäftigten, die unter 25 Jahren und 50 Jahre oder älter sind, an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Wie man an der Abbildung 11 sehen kann, ist der Anteil der Älteren in der Hauswirtschaft deutlich erhöht gegenüber dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

In der Tabelle 10 sind die gleichen Altersgruppen für die verschiedenen Berufsgruppen in der Hauswirtschaft für die Jahre 2002 bis 2011 aufgezeigt. 2002 ist der Anteil Beschäftigter, die 50 Jahre und älter sind, in der Hauswirtschaft acht Prozentpunkte höher als unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Bis 2011 steigt diese Differenz auf über zwölf Prozentpunkte an. In der Altersstruktur unterscheiden sich die beiden hauswirtschaftlichen Berufsgruppen kaum voneinander. Gleiches gilt für die Betrachtung der Nachwuchshauswirtschaftler/-innen.

Tabelle 10: Anteil der Beschäftigten, die unter 25 Jahren und 50 Jahre oder älter sind, an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschafts-verwalter/-innen		Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen		Hauswirtschaftler Ge-samt		SV-Beschäftigte Ge-samt	
	unter 25 Jahre	50 Jahre und älter	unter 25 Jahre	50 Jahre und älter	unter 25 Jahre	50 Jahre und älter	unter 25 Jahre	50 Jahre und älter
2002	6,2	27,0	6,1	30,7	6,0	29,8	7,7	21,8
2003	5,7	28,3	5,6	32,4	5,5	31,3	7,3	22,5
2004	5,2	29,5	5,0	33,8	5,0	32,5	7,1	23,2
2005	4,7	30,8	4,4	35,6	4,4	34,1	6,8	23,8
2006	4,4	31,9	4,0	36,8	4,1	35,3	6,8	24,4
2007	4,2	33,3	4,0	38,1	4,0	36,6	6,9	25,3
2008	4,1	34,9	3,9	39,3	3,9	37,9	6,9	26,2
2009	4,0	36,9	3,8	40,9	3,8	39,6	6,5	27,6
2010	4,0	38,4	3,7	42,2	3,7	41,0	6,5	28,6
2011	3,9	40,3	3,6	43,2	3,6	42,2	6,7	29,5

Quelle: Berufe im Spiegel der Statistik; Daten der Bundesagentur für Arbeit; eigene Zusammenstellung

In beiden Berufen liegt der Anteil junger Beschäftigter zu Beginn des Untersuchungszeitraums unter dem Niveau der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zusätzlich sinkt der Anteil der unter 25-Jährigen in dem Berufsfeld im Zeitverlauf stärker als im gesamtdeutschen Trend und liegt 2011 bei nur noch weniger als vier Prozent (unter allen Beschäftigten liegt der Anteil der unter 25-Jährigen 2011 bei 6,7%).

Zieht man zu der Betrachtung der Altersstruktur noch den Anteil der Beschäftigten zwischen 25 und 34 Jahren hinzu, ergeben sich zwei einander nicht ausschließende Interpretationsmöglichkeiten. Denn auch deren Anteil liegt mit 13,2 Prozent durchschnittlich (bezogen auf die Zehn-Jahres-Retrospektive) neun Prozent unter dem Durchschnitt der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zum einen kann dies bedeuten, dass sich in der Altersstruktur der Beschäftigten indirekt das Geschlechterverhältnis niederschlägt. Denn, wie oben beschrieben, ist das Berufsfeld der Hauswirtschaft ganz besonders stark frauendominiert. Dass anteilsmäßig so wenige Junge unter den Beschäftigten sind, könnte demnach darauf zurückzuführen sein, dass die beschäftigten Frauen gerade in dieser Lebensphase häufiger ihre Berufstätigkeit aufgrund der Familiengründung unterbrechen. Zum anderen ist es möglich, dass sich in der Hauswirtschaft ein Problem der Nachwuchsrekrutierung stellt, das bedeutet, dass in den letzten Jahren immer weniger junge Hauswirtschaftler/-innen eingestellt wurden. Da die Daten zu den Altersgruppen der Beschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen bis 2011 nur als Anteilsangaben verfügbar sind, kann diesbezüglich – anhand der amtlichen Statistik – keine endgültige Aussage getroffen werden.

Der gesamtdeutsche Trend der Alterung der Beschäftigten schlägt sich auch in der Hauswirtschaft deutlich nieder und findet auf einem höheren Niveau statt. Verschärfend kommt hinzu, dass ein nachhaltiges Problem der Nachwuchsgewinnung in dem Berufsfeld besteht. Im Folgenden soll daher nun die Berufsbildungsstatistik Aufschluss über die Entwicklung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft als potentielle Nachwuchskräfte geben.

1.3 Auszubildende

Die Berufsausbildung zum/r Hauswirtschaftler/-in liegt je nach Bundesland in unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen. Zuständige Stellen gibt es in der Hauswirtschaft im Bereich Industrie und Handel, im Bereich der Landwirtschaft und in der Hauswirtschaft.

Die Ausbildung findet sowohl in dualer als auch in rein schulischer Form statt. Diese Ausbildungen werden mit der Berufsbezeichnung „Hauswirtschaftler/-in“ beendet.

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). Die Hauswirtschaft hebt seit Jahren einen nicht unbeträchtlichen Teil ihres Arbeitskräftereservoirs daraus.

Außerdem gibt es die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/in für Hauswirtschaft, deren Zugang in § 66 BBiG geregelt ist. Da dieser Ausbildung in der Hauswirtschaft quantitativ und qualitativ eine besondere Rolle zukommt, soll sie in einem eigenen Abschnitt gesondert betrachtet werden.

„In dieser Hauswirtschaft habe ich persönlich immer den Eindruck, dass es da unendlich viele Berufsbezeichnungen gibt, jedes Bundesland hat seine und kein Mensch blickt mehr [...] durch. Das ist für das Berufsbild äußerst schwierig, jedenfalls für die, die neu da einsteigen wollen.“ [IV 15]

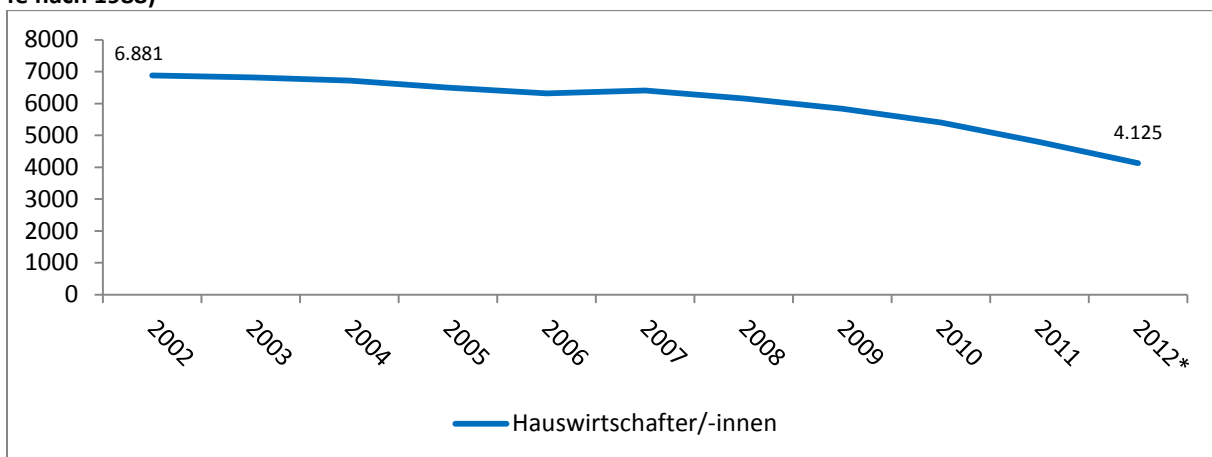
An dieser Stelle werden zunächst nur Ausbildungen vorgestellt, die zu dem Berufsabschluss „Hauswirtschaftler/-in“ führen.

1.3.1 Entwicklung der Auszubildendenzahlen in der Hauswirtschaft

Auch in der Berufsbildungsstatistik wurde die berufliche Gliederung ab dem Berichtsjahr 2012 auf die Klassifikation der Berufe von 2010 (Klassifikation der Berufe nach 2010) umgestellt. Da sich die Berufsbezeichnungen der Ausbildungsberufe – im Gegensatz zu den Tätigkeitsbezeichnungen in der Arbeitsmarktstatistik – jedoch nicht verändert haben, kann die Ausbildungssituation anhand der Berufsbildungsstatistik als fortlaufende Zeitreihe von 2002 bis 2012 dargestellt werden.

Wie in Abbildung 12 ersichtlich wird, hat die Zahl der Auszubildenden in den vergangenen Jahren deutlich abgenommen.

Abbildung 12: Auszubildende Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



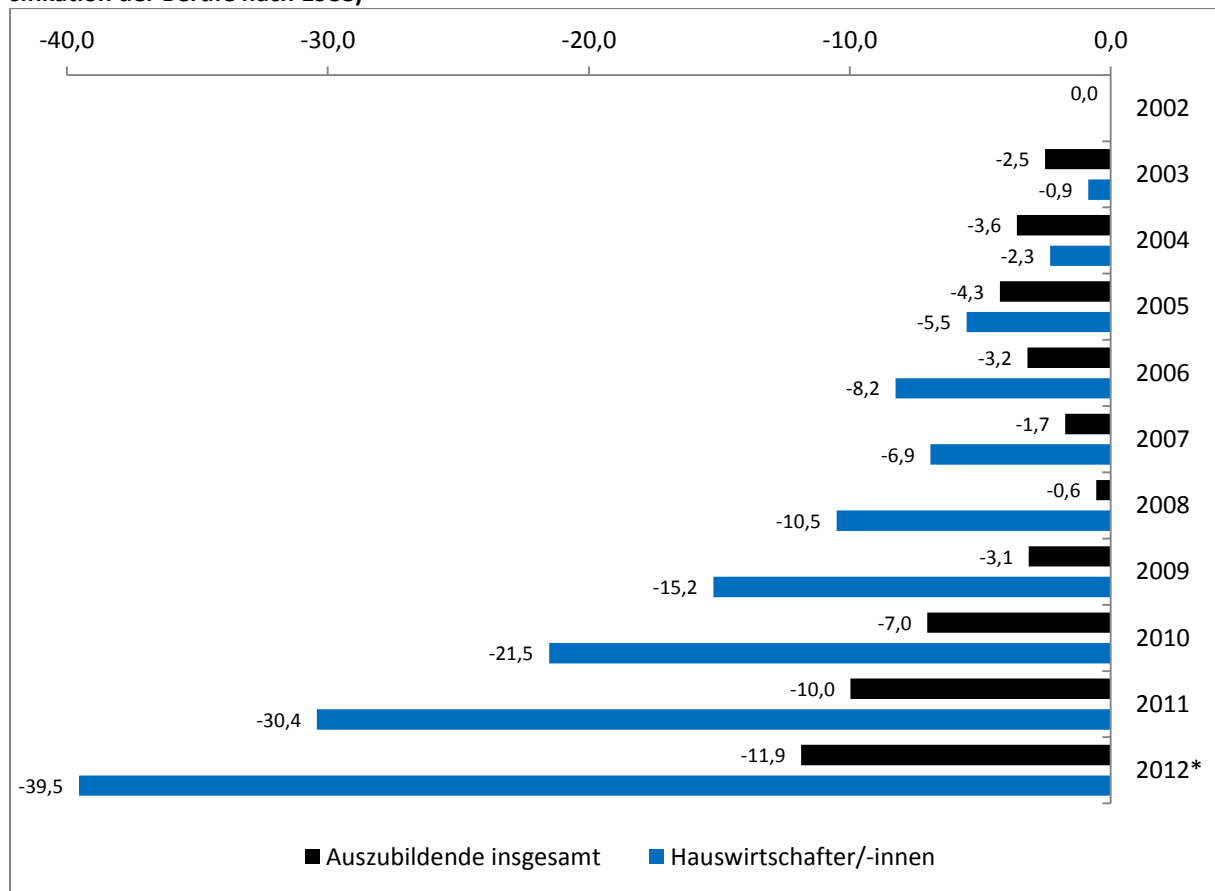
Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 30.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

2002 wurden noch 6.881 Personen zu Hauswirtschaftler/-innen ausgebildet, zehn Jahre später war es mit 4.125 Auszubildenden ein Drittel weniger. Der Kurvenverlauf zeigt an, dass die Auszubildendenzahlen in diesem Zeitraum fast stetig zurückgingen. Aus der Betrachtung der Auszubildendenzahlen allein ist jedoch (noch) nicht ersichtlich, ob es sich um ein spezifisches Nachwuchsproblem der Hauswirtschaft handelt oder angesichts des Heranwachsens geburtenschwächerer Jahrgänge um einen allgemeinen demografischen Trend.

Um dem Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Auszubildendenzahlen in der Hauswirtschaft und dem demografischen Wandel nachzugehen, wurden die Auszubildendenzahlen von 2002 als Basis gewählt, auf deren Grundlage die prozentuale Veränderung der Auszubildendenzahlen jeweils aller Auszubildenden Deutschlands und der Auszubildenden in der Hauswirtschaft in Deutschland in den Folgejahren berechnet wurde.

Abbildung 13: Veränderung der Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Die Veränderung unter allen Auszubildenden Deutschlands zeigt einen zyklischen Verlauf an. Im Vergleich zu 2002 sinken die Auszubildendenzahlen bis 2005 und steigen danach bis 2008 wieder an, so dass zu diesem Zeitpunkt das Niveau von 2002 wieder nahezu erreicht wird. Seitdem sinkt die Anzahl aller Auszubildenden in Deutschland bis 2012 kontinuierlich, und erreichte mit knapp zwölf Prozent weniger Auszubildenden im Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2002 ein vorläufiges Minimum. In der Hauswirtschaft schrumpfen die Auszubildendenzahlen im gleichen Zeitraum hingegen (mit Ausnahme von 2007) kontinuierlich. 2012 werden fast 40 Prozent weniger Hauswirtschaftler/-innen als 2002 ausgebildet. Der in der Hauswirtschaft deutlich stärkere Rückgang der Auszubildenden kann nicht – oder zumindest nicht ausschließlich – mit generellen demografischen Entwicklungen erklärt werden.

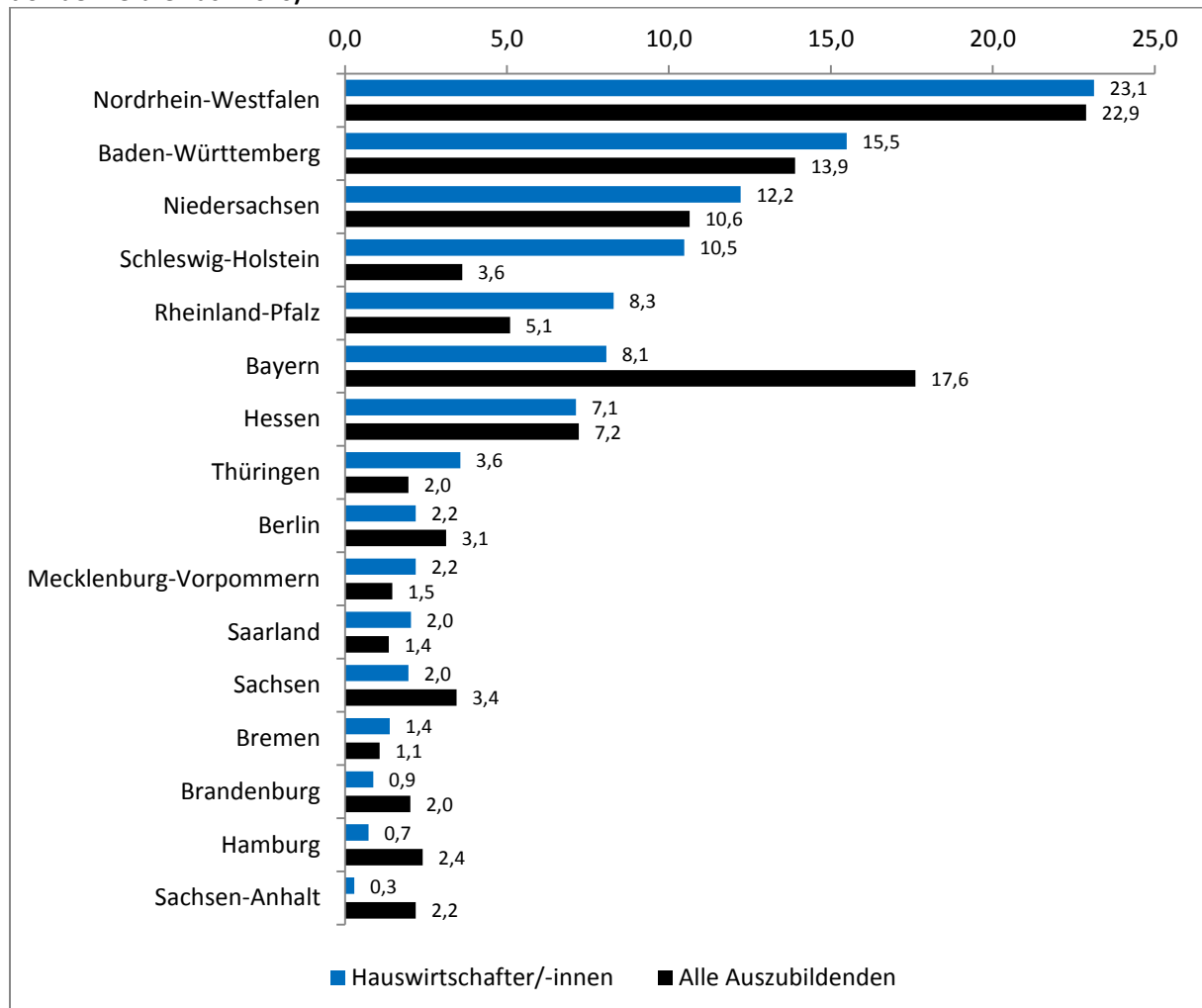
Da an vorangegangener Stelle anhand der Beschäftigtenstatistik schon gezeigt wurde, dass der Anteil von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen in der Hauswirtschaft in der Vergangenheit nur marginal zugenommen hat, ist zudem auszuschließen, dass sich der Rückgang der Auszubildenden im dem Berufsfeld durch einen besonders starken Trend zur Höherqualifizierung und Akademisierung der Beschäftigten erklären lässt.

Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Auszubildenden – soweit sie in der amtlichen Statistik erkenntlich ist – betrachtet. Im Zuge dessen kann u.a. beleuchtet werden, auf welche Gruppe/n sich das Rekrutierungsproblem des Berufsfeldes besonders bezieht.

1.3.2 Regionale Verteilung

Die Verteilung der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer im Vergleich zu allen Auszubildenden, gibt Hinweise auf regionale Schwerpunkte (siehe Abbildung 14). Die ausbildungsstärksten Länder in der Hauswirtschaft sind Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und Bayern. Wiederum weist Nordrhein-Westfalen den höchsten Anteil an Auszubildenden in der Hauswirtschaft auf. Angesichts des Bevölkerungsanteils und des damit verbunden Auszubildendenanteils überrascht dies nicht.

Abbildung 14: Verteilung der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2012 (Klassifikation der Berufe nach 2010)

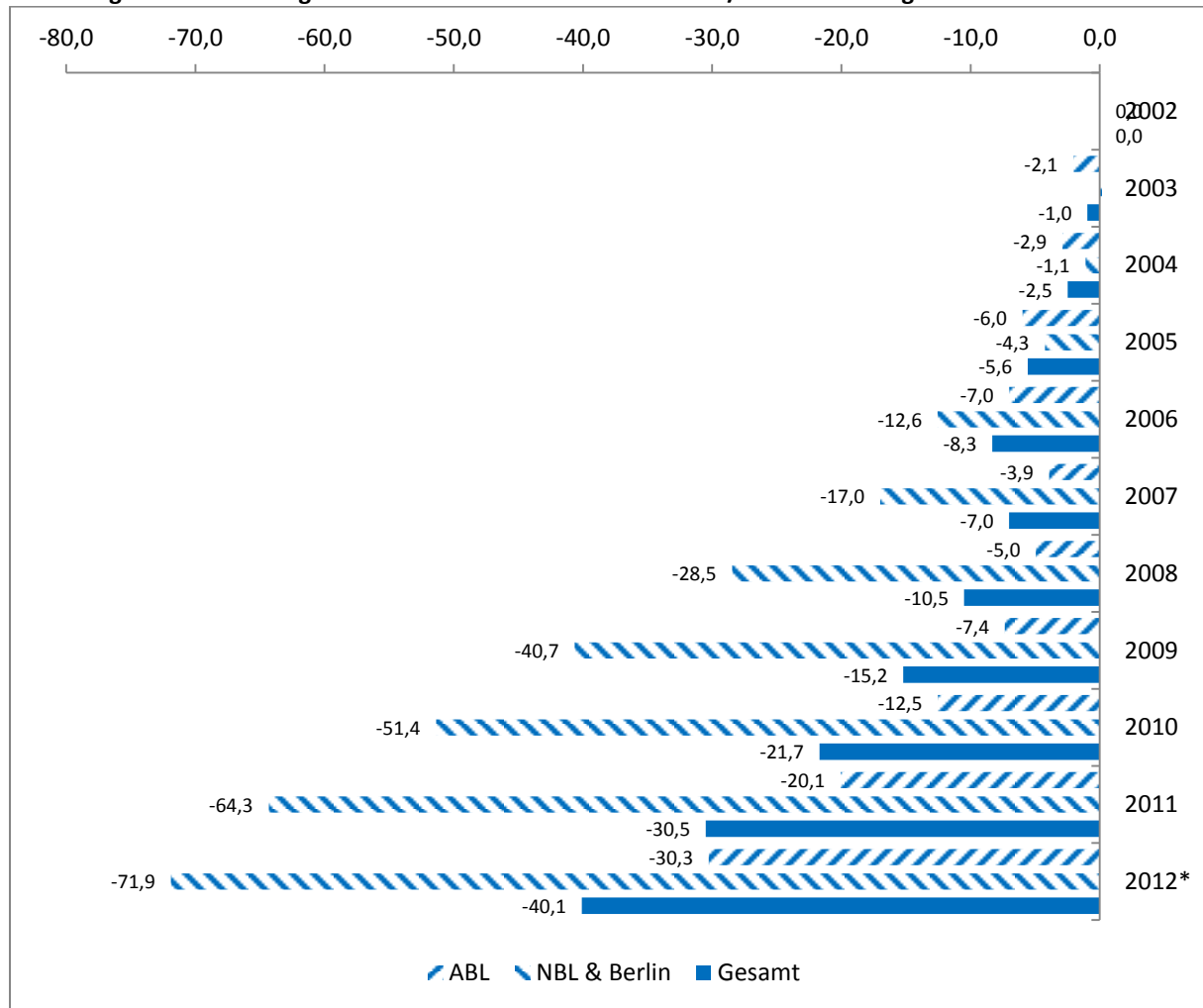


Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Stichtag 31.12.)

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.

In der folgenden Grafik, die die Veränderung der Auszubildendenzahlen seit 2002 wiedergibt, sind die Regionen in neue und alte Bundesländer zusammengefasst.

Abbildung 15: Veränderung der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen nach Regionen 2002 bis 2012



Quelle: "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Stichtag jeweils 31.12.); *Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Betrachtet man die Veränderung der Auszubildendenzahlen in der Hauswirtschaft nach Regionen, fällt ganz klar auf, dass der Rückgang in den neuen Bundesländern (inkl. Berlin) anteilmäßig deutlich höher ausfällt. In den alten Bundesländern hat die Anzahl der Hauswirtschaftsazubildenden zwischen 2002 und 2012 um mehr als ein Viertel abgenommen.

In den neuen Bundesländern werden 2012 71,9 Prozent weniger Hauswirtschaftler/-innen ausgebildet als noch 2002. Zum einen könnten sich in dem regional so unterschiedlich stark ausfallendem Auszubildendenrückgang unterschiedliche Arbeitsmarktchancen manifestieren.

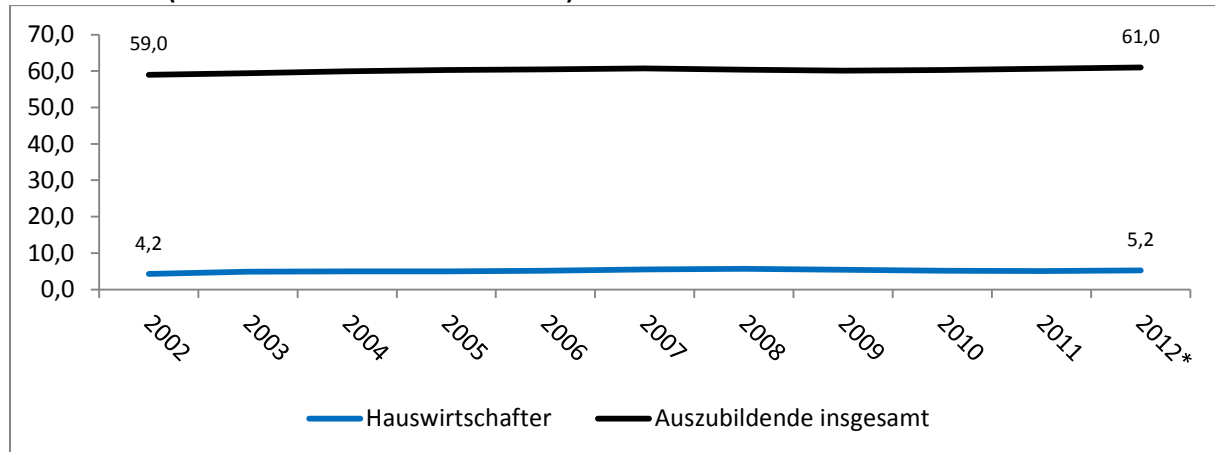
„In den östlichen Bundesländern gibt es sehr wenig duale Ausbildungsstellen, weil es keine Tradition hat.“ [IV 03]

Dem wird an anderer Stelle mithilfe der Arbeitslosenstatistik nachgegangen werden (Kapitel „1.6. Arbeitslose“). Zum anderen (und gleichzeitig ergänzend) ist auch denkbar, dass sich der demografische Wandel in den neuen Bundesländern schon jetzt früher und zugespitzter darstellt, während er in den alten Bundesländern zumindest 2012 (noch) vergleichsweise abgeschwächt auftritt.

1.3.3 Geschlechter

Der Anteil männlicher Auszubildender in der Hauswirtschaft stieg im Untersuchungszeitraum von 4,2 auf 5,2 Prozent und bleibt somit stabil niedrig (siehe Abbildung 16). Damit ist der Männeranteil unter den Auszubildenden in der Hauswirtschaft sogar noch etwas geringer als unter den Beschäftigten¹¹. Hauswirtschaft gehört somit zu den typischerweise von Frauen besetzten Berufen.

Abbildung 16: Anteil männlicher Auszubildender an Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Der Anteil liegt ganz deutlich unter dem aller Auszubildenden (durchschnittlicher Anteil von 60,1%). Deutlich wird auch, dass der Rückgang der Auszubildendenzahlen keine geschlechterspezifische Tendenz aufweist.

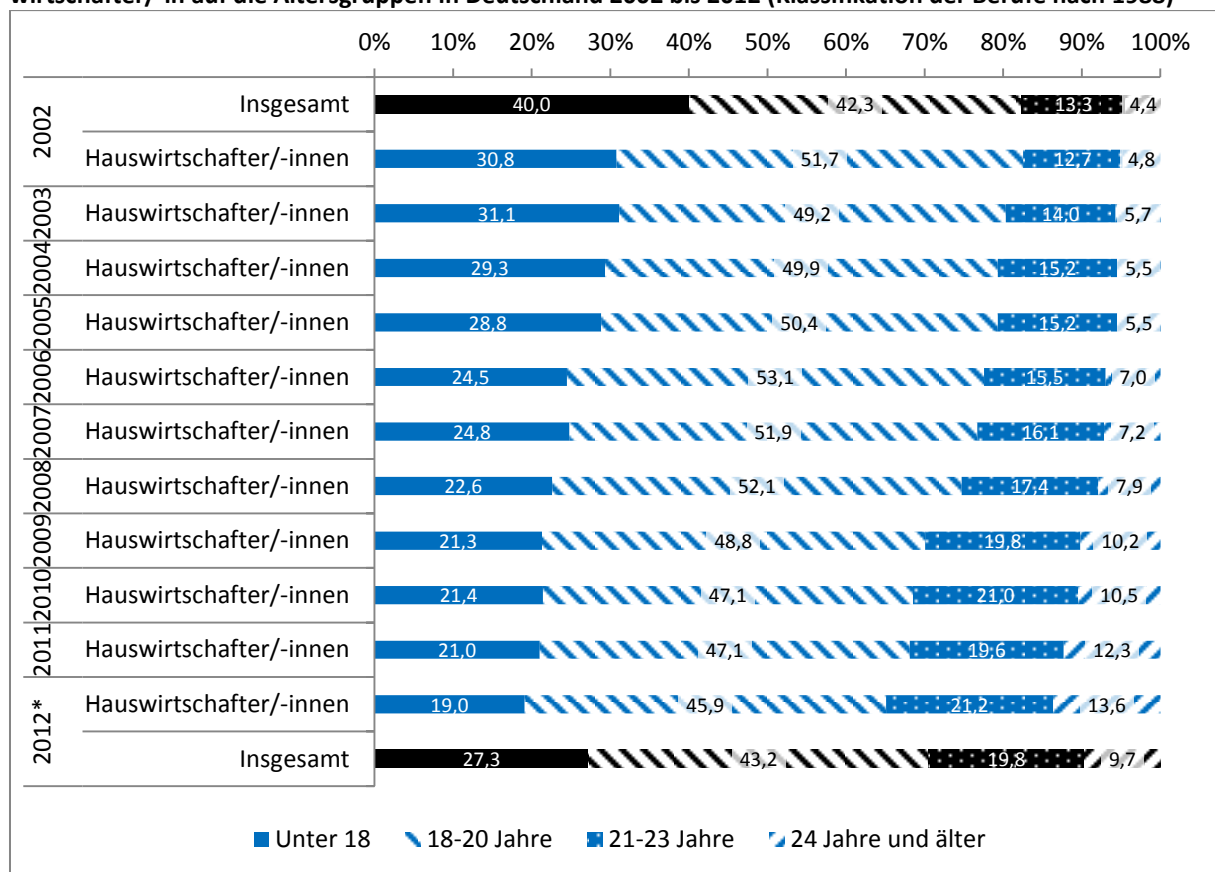
1.3.4 Alter

Die Verteilung der Auszubildenden auf die Altersgruppen gibt Aufschluss darüber, dass sich die Tendenzen zur Alterung, die sich schon unter den Beschäftigten zeigten, auch unter den Auszubildenden wiederfinden (siehe Abbildung 17).

Unter den auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen, die 2012 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, war ein knappes Fünftel unter 18 Jahren alt, 45,9 Prozent waren zwischen 18 und 20 Jahren und etwas mehr als ein Drittel war über 20 Jahre alt. Gegenüber allen Auszubildenden zeichnen sich die Hauswirtschaftler/-innen durch einen geringeren Anteil unter 18-Jähriger aus. Da dies nicht, wie im nachfolgenden Kapitel deutlich wird, mit einem überdurchschnittlichen Anteil von Abiturienten zu erklären ist, könnte es sein, dass eine hauswirtschaftliche Ausbildung häufiger nicht die erste Wahl der Auszubildenden ist. Es könnte auch Ausdruck eines veränderten Rekrutierungsverhaltens der Ausbildungsbetriebe sein, die angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmend älteren Ausbildungsplatzbewerbern, die zuvor aus ihrem Zielgruppenfokus herausfielen, eine Chance geben.

¹¹ In der amtlichen Statistik wird das Ausbildungsniveau der Beschäftigten nicht nach Geschlechtern angegeben. Die Tatsache aber, dass der Männeranteil unter den Auszubildenden noch geringer ist als unter den Beschäftigten, lässt vermuten, dass die in hauswirtschaftlichen Berufen beschäftigten Männer seltener als die Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Abbildung 17: Verteilung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum/r Hauswirtschafter/-in auf die Altersgruppen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

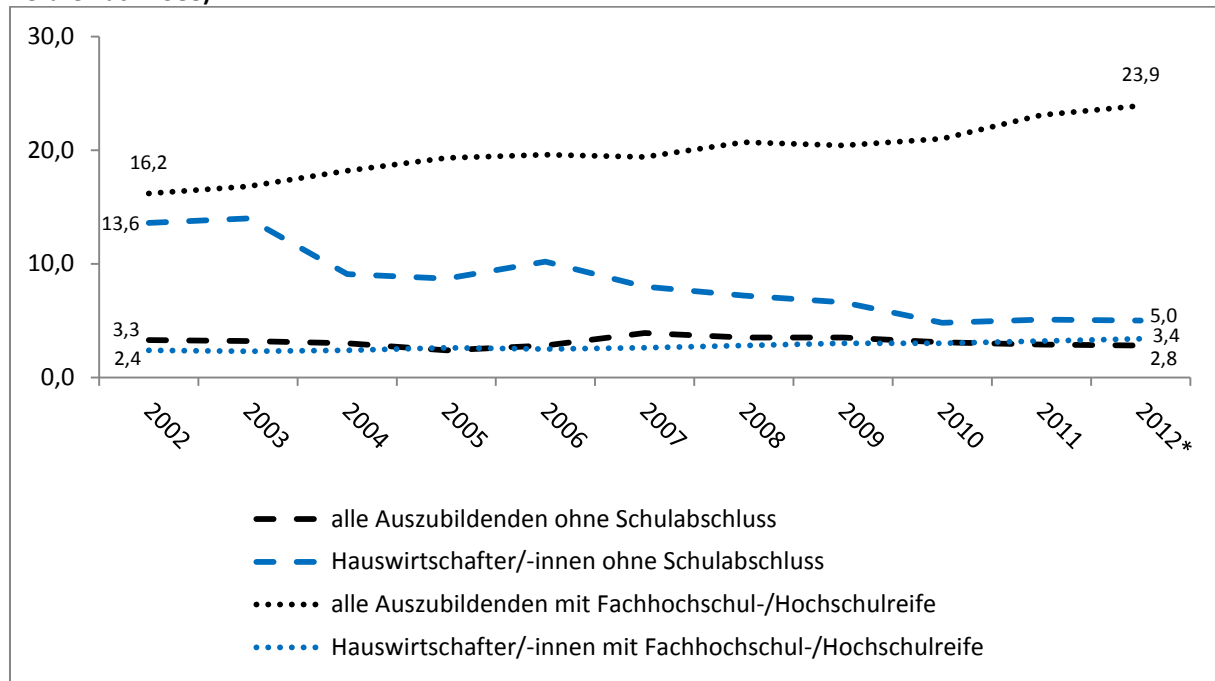
1.3.5 Schulbildung

Die meisten Auszubildenden in der Hauswirtschaft verfügen über einen Hauptschul- (65,6 Prozent 2011) oder Realschulabschluss (26,1 Prozent 2011). Der Anteil der Hauptschüler liegt damit über dem Anteil aller Auszubildenden, Realschüler hingegen sind unterdurchschnittlich häufig unter den Hauswirtschaftsauszubildenden zu finden.

Die Betrachtung der schulischen Vorbildung der Auszubildenden bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags zeigt, dass der Anteil der Personen ohne Schulabschluss in der Hauswirtschaft höher ist als im Allgemeinen. Allerdings fand diesbezüglich innerhalb des Untersuchungszeitraums ein deutlicher Angleichungsprozess statt. Während der Anteil von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss unter allen Auszubildenden nahezu konstant bleibt, nimmt er unter den Hauswirtschafter/-innen um mehr als acht Prozentpunkte ab, sodass die Differenz 2012 nur noch bei 2,2 Prozentpunkten liegt.

Allerdings ist in der Abbildung 18 auch erkennbar, dass unter den Hauswirtschafter/-innen in der Ausbildung der Anteil derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife mit 2,4 Prozent 2002 weit unter dem allgemeinen Niveau liegt. Während dieser Anteil zudem unter allen Auszubildenden innerhalb des Untersuchungszeitraums um fast sieben Prozent zunimmt, steigt er unter den Hauswirtschafter/-innen nur marginal an.

Abbildung 18: Anteil der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen ohne Schulabschluss und mit (Fach-) Hochschulreife an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

1.3.6 Ausbildungsverlauf

Wie aber ergeht es den Auszubildenden, die sich für eine Ausbildung zum/r Hauswirtschaftler/-in entschieden haben, während der Ausbildung?

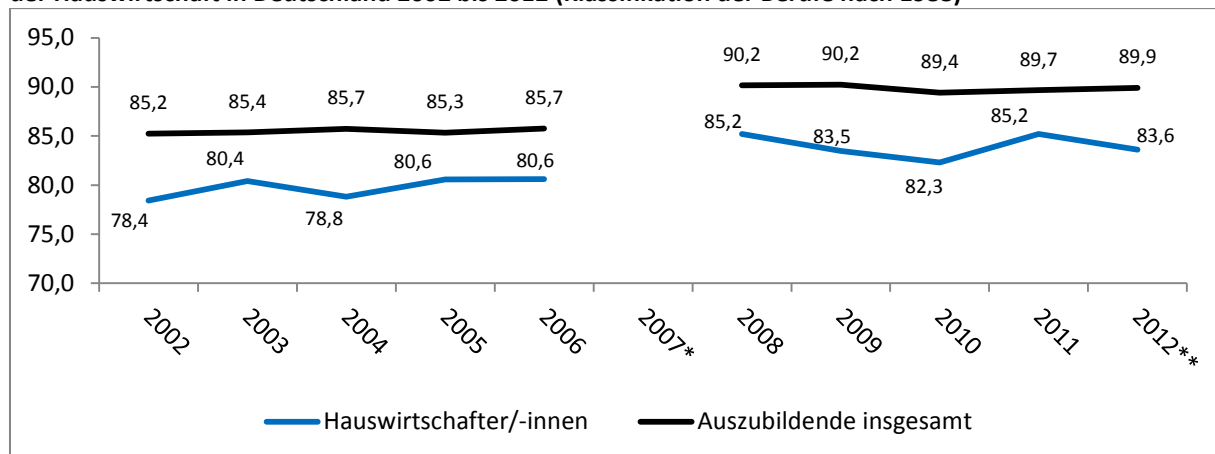
Erfolgreiche Abschlussprüfungen

Ein Indikator, den die amtliche Statistik zur Untersuchung des Ausbildungsverlaufs bereitstellt, ist die Quote der erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen.

Etwa vier Fünftel aller Teilnehmer/-innen bestehen die Abschlussprüfung zur/m Hauswirtschaftler/-in. Die Abbildung 19 zeigt, dass die Quote der erfolgreich abgelegten Abschlussprüfungen bei den Hauswirtschaftler/-innen damit im gesamten Untersuchungszeitraum unterdurchschnittlich im Vergleich zu allen Berufsabschlüssen ist.

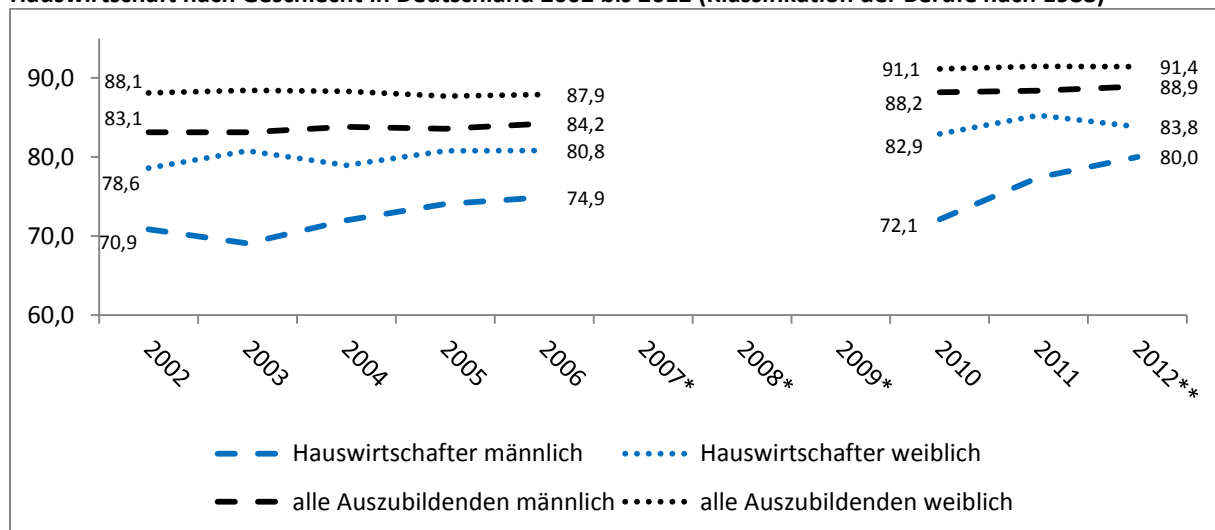
Betrachtet man die Erfolgsquoten der Auszubildenden im Geschlechtervergleich (Abbildung 20) zeigt sich zwar, dass – dem allgemeinen Trend entsprechend – auch in der Hauswirtschaft Frauen häufiger als Männer erfolgreich an Prüfungen teilnehmen. Aber selbst diese – die weiblichen Auszubildenden in der Hauswirtschaft – sind durchschnittlich noch seltener erfolgreich als männliche Auszubildende über alle Ausbildungsgänge hinweg.

Abbildung 19: Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen an den Prüfungsteilnahmen¹² in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung; *Die Daten für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme durch die statistischen Ämter nicht freigegeben und deshalb nicht veröffentlicht. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Abbildung 20: Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen an den Prüfungsteilnahmen in der Hauswirtschaft nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung; *Die Daten für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme durch die statistischen Ämter nicht freigegeben und deshalb nicht veröffentlicht. 2008 und 2009 sind die erfolgreichen Prüfungsteilnehmer nicht nach Geschlecht differenziert angegeben. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

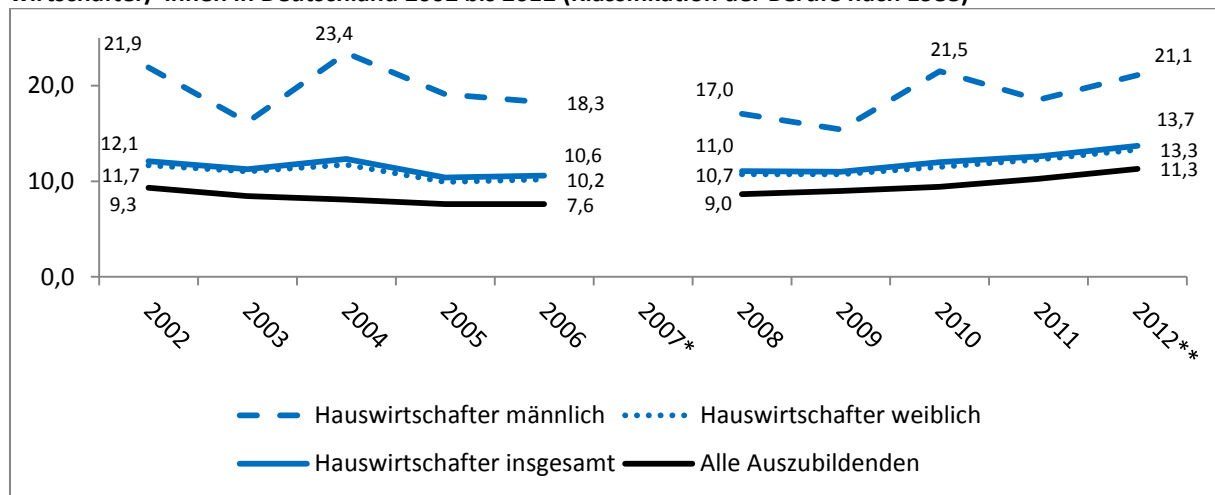
¹² „Bis 2006 sind unter den Absolventen nicht nur die Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung, sondern auch die Absolventen der Externenprüfung nach § 45 (2) BBiG enthalten [...]. Seit 2007 werden die Abschlussprüfungen der Auszubildenden getrennt von den sonstigen Prüfungen erfasst. [...] Für die Jahre davor können die Externenprüfungen leider nicht „herausgerechnet“ werden, da sie zwar insgesamt je Zuständigkeitsbereich und Land auch gesondert erhoben wurden, nicht aber auf der Ebene der Einzelberufe.“ (BIBB (2011): Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI); Unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf; letzter Zugriff: 06.06.2013)

Vertragslösungen

Ein weiterer Indikator der amtlichen Statistik zur Untersuchung des Ausbildungsverlaufs ist die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen. Die vorzeitigen Vertragslösungen beinhalten unterschiedliche Formen des Ausbildungsabbruchs.¹³

Wie man in der Abbildung 21 erkennen kann, liegt die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in der Hauswirtschaft über dem allgemeinen Niveau. Die Differenz beträgt in den betrachteten zehn Jahren jeweils zwischen zwei bis drei Prozentpunkte. Interessant ist jedoch, wie sich die Personengruppe, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig löst, zusammensetzt: Unter den deutlich weniger vorhandenen männlichen Auszubildenden ist die Neigung zur Vertragslösung wesentlich höher ausgeprägt. Aber auch unter den Frauen, die zu Hauswirtschafterinnen ausgebildet werden, ist die Vertragslösungsquote deutlich höher als unter allen Auszubildenden.

Abbildung 21: Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an den Personengruppen der auszubildenden Hauswirtschafter/-innen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



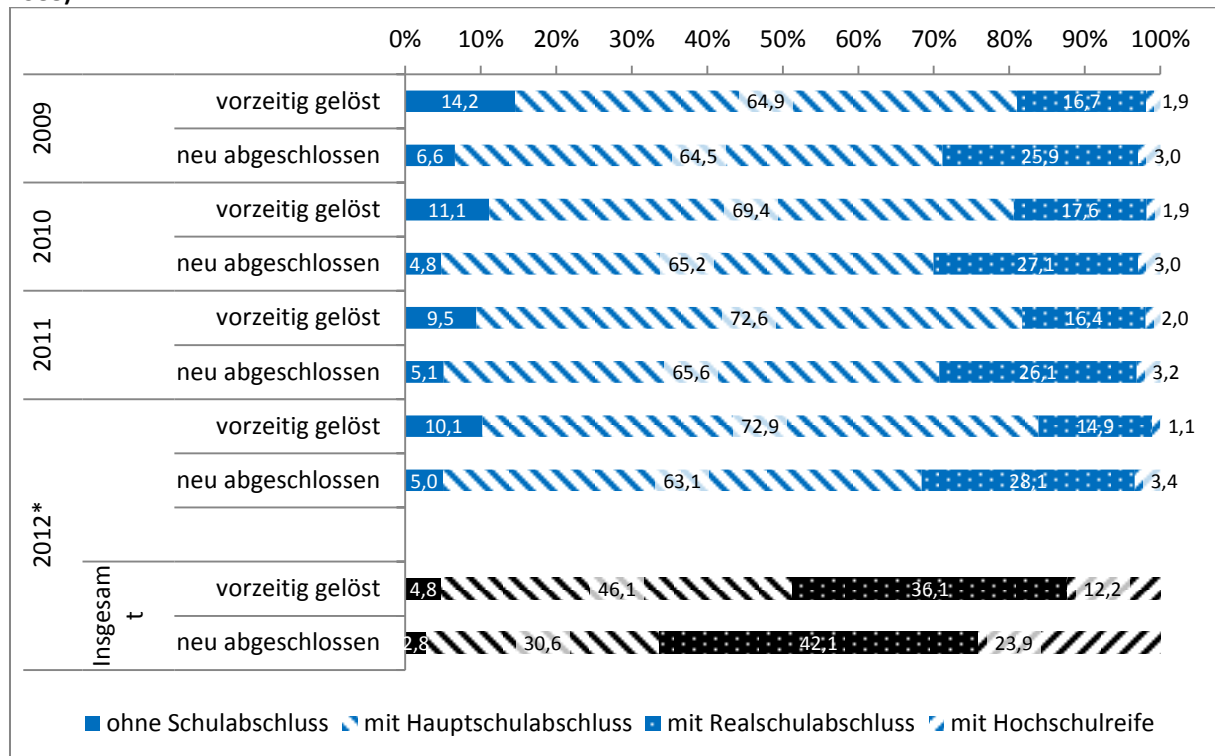
Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung*Für das Berichtsjahr 2007, dem ersten Jahr der Umstellung der Berufsbildungsstatistik, sind die Daten zu den vorzeitigen Vertragslösungen wegen mangelnder Belastbarkeit nicht veröffentlicht worden. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

„Und es ist leider immer so – mal abgesehen von dem § 66 – wenn keine Ausbildungsplätze vorhanden sind oder wenn nicht genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind, dann heißt es: ‚Dann geh‘ doch in die Hauswirtschaft.‘ Das ist so dieses Negativ-Image, vielleicht haben Sie es schon öfter gehört. Oder es ist dann nur so ein Startplatz. Man macht das, nimmt vielleicht teil, zwei Jahre und dann hört man auf und hat dann doch etwas Besseres gefunden.“ [IV 18; In die obige Darstellung sind Auszubildende nach § 66 BBiG nicht einbezogen, Anm. der Autor/-innen]

¹³ „Vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge im jeweiligen Berichtsjahr. Hierbei ist zu beachten, dass eine Vertragslösung nicht unbedingt einen Abbruch der Berufsausbildung bedeutet; auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können mit Vertragslösungen einhergehen. Vertragslösungen können unterschiedliche Ursachen haben (z. B. auch Betriebs-schließungen) und können sowohl durch den Ausbildungsbetrieb als auch den Auszubildenden erfolgen.“ (BIBB (2011): Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI); Unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf; letzter Zugriff: 06.06.2013 vgl. auch BMBF (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsfor-schung, Berlin, S. 5).

Ab 2009 können anhand der amtlichen Statistik Aussagen darüber getroffen werden, inwiefern die Vertragslösungsquote unter den Auszubildenden zum/r Hauswirtschafter/-in mit der schulischen Vorbildung zusammenhängt.

Abbildung 22: Vorzeitig gelöste und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung unter auszubildenden Hauswirtschafter/-innen in Deutschland 2009 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



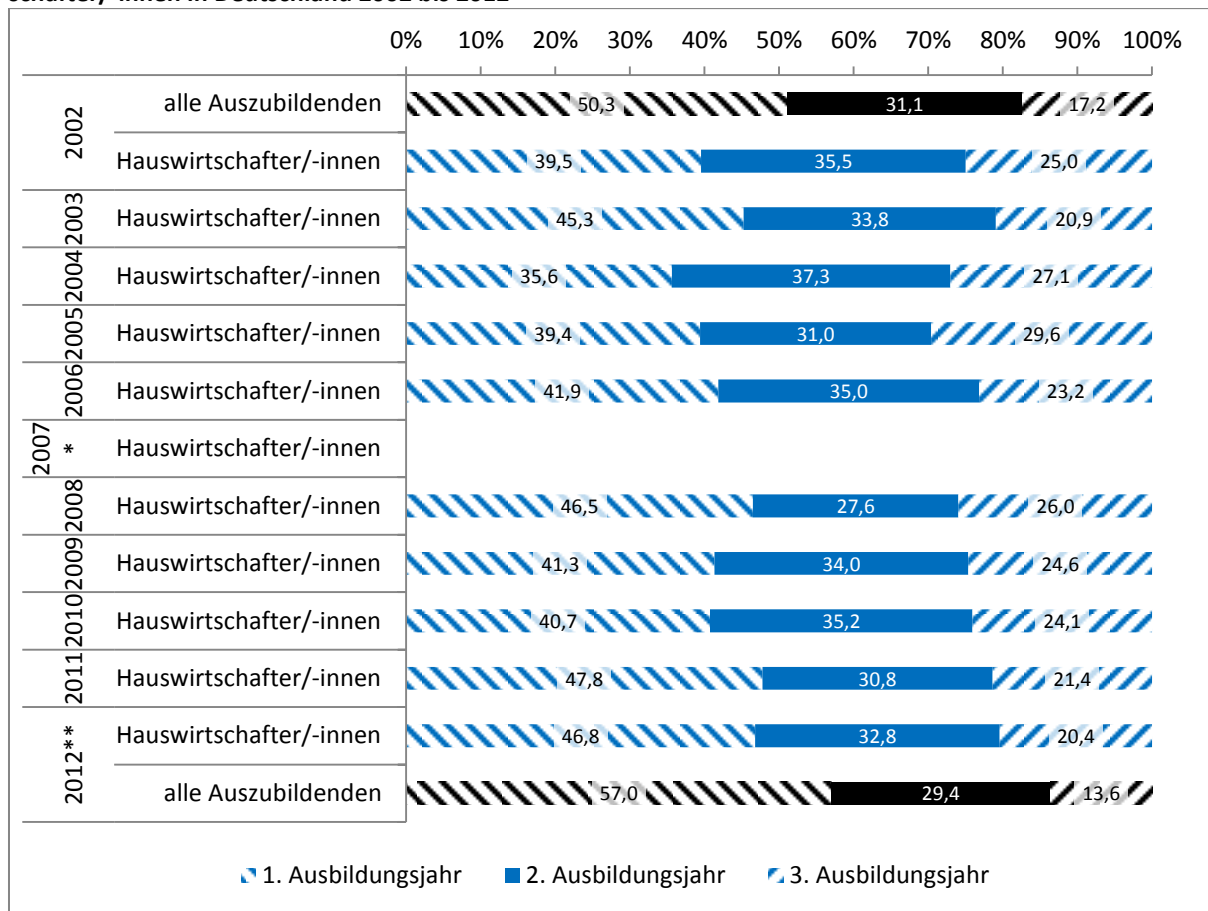
Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Die Abbildung 22 lässt erkennen, dass die auszubildenden Hauswirtschafter/-innen, die von Vertragslösungen betroffen sind, besonders häufig entweder über keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss verfügen und seltener über die mittlere Reife als die Auszubildenden, die im selben Berichtsjahr neue Ausbildungsverträge abschließen. Dies ist nicht nur unter den hauswirtschaftlichen Auszubildenden der Fall.

Wenn man betrachtet, zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung die Vertragslösungen stattfinden (siehe Abbildung 23), kann man im Vergleich zu allen Auszubildenden sehen, dass die Ausbildungsverträge in der Hauswirtschaft anteilig häufiger erst später gelöst werden. 2012 fand ein Fünftel aller Vertragslösungen in der Hauswirtschaft erst während des dritten Ausbildungsjahres statt. Ursachen dafür liegen vermutlich darin, dass die Hauswirtschaftsausbildung eine sehr umfangreiche und anspruchsvolle Bildungsaufgabe ist und dass der höhere Anteil von Schulabsolventen/-innen mit geringeren Schulabschlüssen viele nicht bestandene Prüfungen am Ende der Ausbildung zur Folge hat.

Abbildung 23: Vertragslösungen nach Zeitpunkt der Vertragslösung unter den auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung; *Für das Berichtsjahr 2007, dem ersten Jahr der Umstellung der Berufsbildungsstatistik, sind die Daten zu den vorzeitigen Vertragslösungen wegen mangelnder Belastbarkeit nicht veröffentlicht worden. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Fest steht, dass sowohl den Auszubildenden als auch den ausbildenden Betrieben durch Ausbildungsabbrüche und nicht bestandene Abschlussprüfungen Kosten entstehen. Je später die Vertragslösungen stattfinden, desto mehr Lebenszeit haben die Auszubildenden und desto mehr finanzielle Ressourcen haben die Ausbildungsbetriebe bereits investiert. Eine bessere Berufswahl-orientierungsphase und Aufklärung über die Bildungs- und Arbeitsinhalte des Berufes Hauswirtschaft könnten helfen die hohen und späten Vertragslösungsquoten unter Auszubildenden in der Hauswirtschaft zu vermeiden.

1.4 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG

Wie an vorangegangener Stelle bereits angesprochen, gibt es neben der regulären Ausbildung zum/r Hauswirtschaftler/-in und der Externen-Prüfung nach § 45 (2) BBiG noch die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG. Dabei handelt es sich um eine dreijährige Berufsausbildung. Mit dieser Berufsausbildung soll Personen mit Behinderung¹⁴ die Möglichkeit zur Rehabilitation

¹⁴ „Der Begriff der Behinderung ist mit §2 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) -Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen- für alle Leistungsträger einheitlich definiert. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlich-

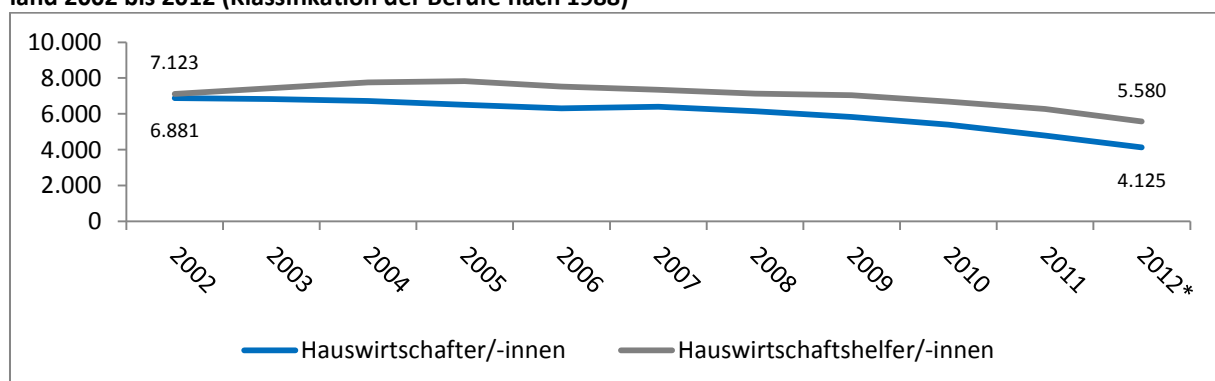
und Teilhabe im Sinne sozialer Integration ermöglicht werden. Der Zugang zu einer solchen Ausbildung, d.h. die Feststellung zur Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen ist durch die Bundesagentur für Arbeit geregelt.¹⁵ Je nach Bundesland bzw. Bildungsanbieter führt die Ausbildung zu unterschiedlichen Abschlussbezeichnungen. Seit 2012 wird in den meisten Bundesländern die Berufsbezeichnung Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft eingeführt. In der gesamten Studie wird daher einheitlich der Begriff Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG verwendet.

In der Studie zur Exploration der neuen Perspektiven der Hauswirtschaft stehen die Auszubildenden nach § 66 BBiG nicht im Vordergrund. Wie im Folgenden aber ersichtlich werden soll, stellen sie bei der Betrachtung der Auszubildenden in der (gesamten) Hauswirtschaft eine nicht unerhebliche Gruppe dar und prägen das Berufsbild der Hauswirtschaft daher maßgeblich mit. Um den Fokus der Studie dennoch nicht aus den Augen zu verlieren, sollen die Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG jeweils im Vergleich mit den Hauswirtschaftler/-innen in der Regelausbildung verglichen werden. Auf diese Weise werden verschiedene Differenzen und gegebenenfalls daraus resultierende Problemkonstellationen aufgezeigt.

1.4.1 Entwicklung der Auszubildendenzahlen bei Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG

In der folgenden Abbildung 24 sind die Auszubildendenzahlen der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG und Hauswirtschaftler/-innen in der zehn-Jahres-Retrospektive abgetragen.

Abbildung 24: Anzahl der auszubildenden Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Im Gegensatz zu der Entwicklung bei den Hauswirtschaftler/-innen steigt die Anzahl der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG zwischen 2002 und 2005 noch an (von 7.123 auf 7.822 Personen). 2005 werden 1.321 mehr Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG als Haus-

keit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Einbezogen sind auch Menschen, denen eine Behinderung droht.“ (Bundesanzeiger Nr. 130/2006 vom 14.7.2006 Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ Nr. 4/2006 BIBB-Pressemitteilung: Nr. 20 vom 22. Juni 2006, S. 3; unter: <http://www.bibb.de/de/25856.htm>). Die Berufsausbildung für behinderte Menschen ist in §64 bis § 66 BBiG geregelt.

¹⁵ (vgl. Bundesanzeiger Nr. 130/2006 vom 14.7.2006 Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ Nr. 4/2006 BIBB-Pressemitteilung: Nr. 20 vom 22. Juni 2006, S. 4; unter: <http://www.bibb.de/de/25856.htm>)

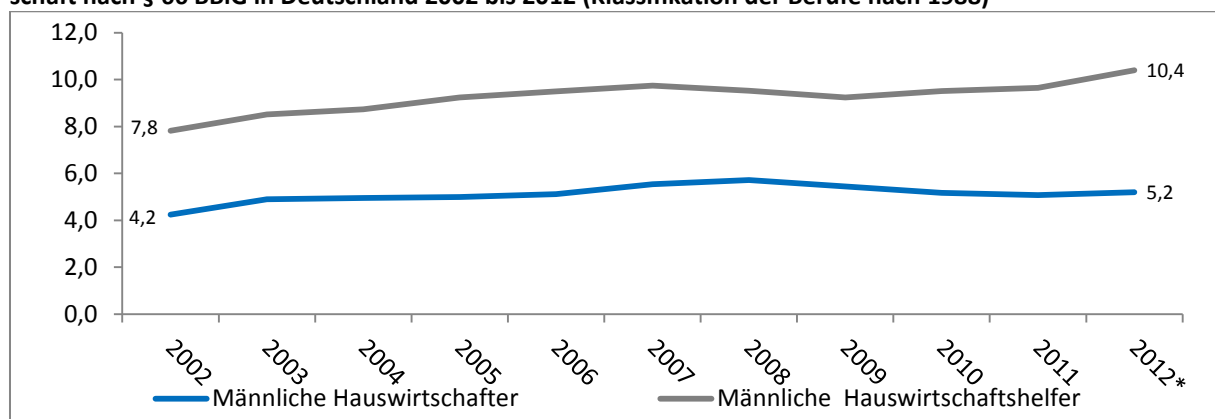
wirtschaftler/-innen ausgebildet. Seitdem sinken die Auszubildendenzahlen bei beiden Ausbildungsgängen. 2012 werden mit 5.900 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG 1.455 weniger Personen zum/r Hauswirtschaftler/-in ausgebildet. Die Auszubildenden werden in beiden Ausbildungsgängen weniger, der Rückgang fiel bei den Hauswirtschaftler/-innen in den zehn Jahren zwischen 2002 bis 2012 anteilig jedoch fast doppelt so hoch aus wie bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG.

Wurden zu Beginn des Untersuchungszeitraumes noch annähernd gleich viel Hauswirtschaftler/-innen wie Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ausgebildet, verschieben sich die Proportionen im Zeitverlauf kontinuierlich zuungunsten der Hauswirtschaftler/-innen nach § 66 BBiG. 2012 machen die Auszubildenden zu Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ca. 57 Prozent aller Auszubildenden im Bereich Hauswirtschaft aus.

1.4.2 Geschlechter

Anschließend soll der Frage nachgegangen werden, wie sich diese anteilig größer werdende Gruppe der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG zusammensetzt bzw. inwiefern sich ihre Zusammensetzung von der Gruppe der Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen unterscheidet. Dazu wird als erstes die Geschlechterverteilung betrachtet.

Abbildung 25: Anteil männlicher Auszubildender an den auszubildenden Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



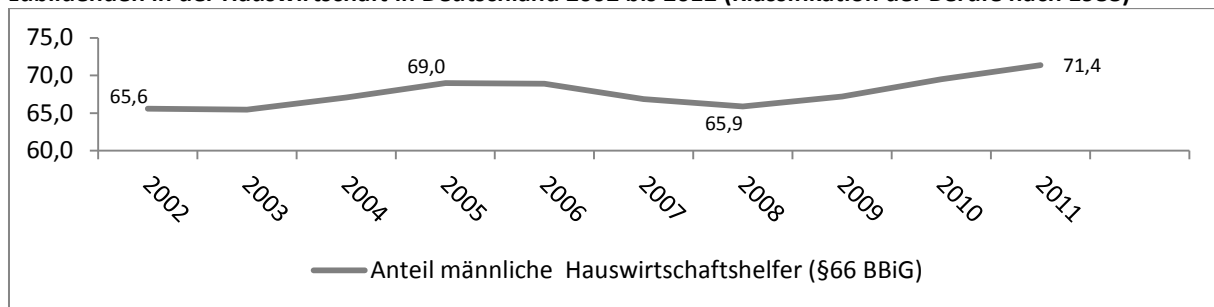
Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Der Anteil männlicher Auszubildender ist auch unter den Fachpraktikern Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ganz besonders gering im Vergleich zu allen Auszubildenden. Allerdings, das wird aus dem Vergleich sehr deutlich, liegt der Anteil der Männer in der Fachpraktikerausbildung deutlich höher – doppelt so hoch – wie unter den Auszubildenden mit dem Abschluss Hauswirtschaftler/-in.

Betrachtet man nun nicht den Anteil der Männer unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG, sondern den Anteil der männlichen Fachpraktiker Hauswirtschaft nach § 66 BBiG an allen männlichen Auszubildenden in den hauswirtschaftlichen Ausbildungsgängen ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 26: Anteil der männlichen Fachpraktiker Hauswirtschaft nach § 66 BBiG an allen männlichen Auszubildenden in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

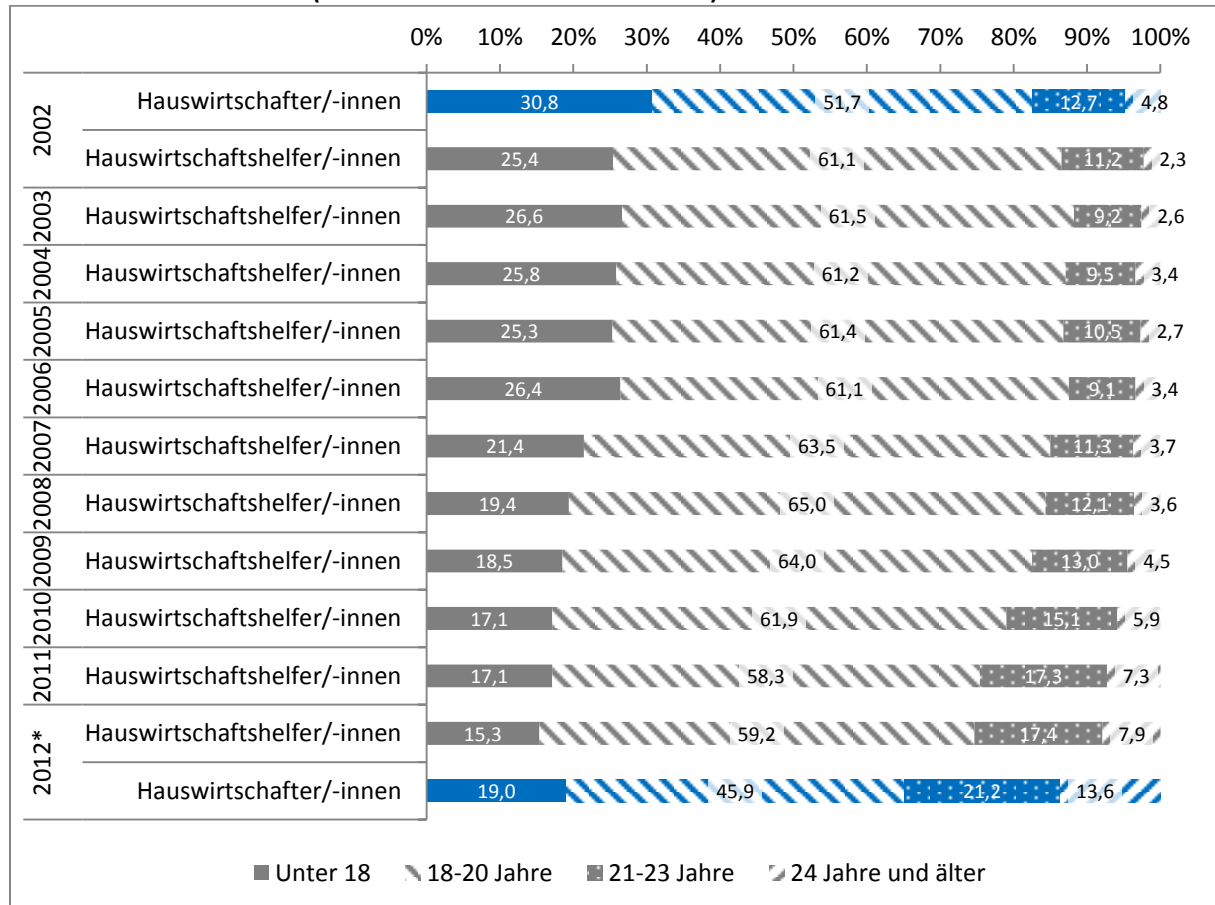
*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Die Abbildung 26 zeigt, dass ungefähr zwei Drittel aller männlichen Auszubildenden in diesem Berufsfeld als Fachpraktiker Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ausgebildet werden. Über die Ursachen kann anhand der amtlichen Statistik nur spekuliert werden. Zum einen ist das Berufsspektrum der Ausbildungen nach § 66 BBiG weniger breit gefächert als das der Regelausbildung. Möglich ist zudem, dass der Anteil männlicher Auszubildender unter den Fachpraktikern Hauswirtschaft nach § 66 BBiG deshalb höher ist, weil der Zugang über die Bundesagentur für Arbeit erfolgt. Das heißt, die männlichen Auszubildenden suchen nicht gezielt nach einer hauswirtschaftlichen Ausbildung, sondern die Bundesagentur für Arbeit vermittelt (auch) männliche Personen mit Behinderung stärker in hauswirtschaftliche Berufe, sodass das selbstselektive, hochgradig segregierte Berufswahlverhalten unter den auszubildenden Hauswirtschaftlern durch die Berufslenkung der Bundesagentur etwas abgemildert wird. Wenn nun aber dieser Effekt extern herbeigeführt ist, bedeutet dies in der Konsequenz, dass von der höheren Männerquote unter Fachpraktikern Hauswirtschaft nach § 66 BBiG nicht auf eine höhere Attraktivität bzw. besseres Image des Berufs für junge Männer geschlossen werden kann.

1.4.3 Alter

In der folgenden Grafik ist die Verteilung der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG auf die Altersgruppen abgebildet.

Abbildung 27: Auszubildende Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG nach Altersgruppen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

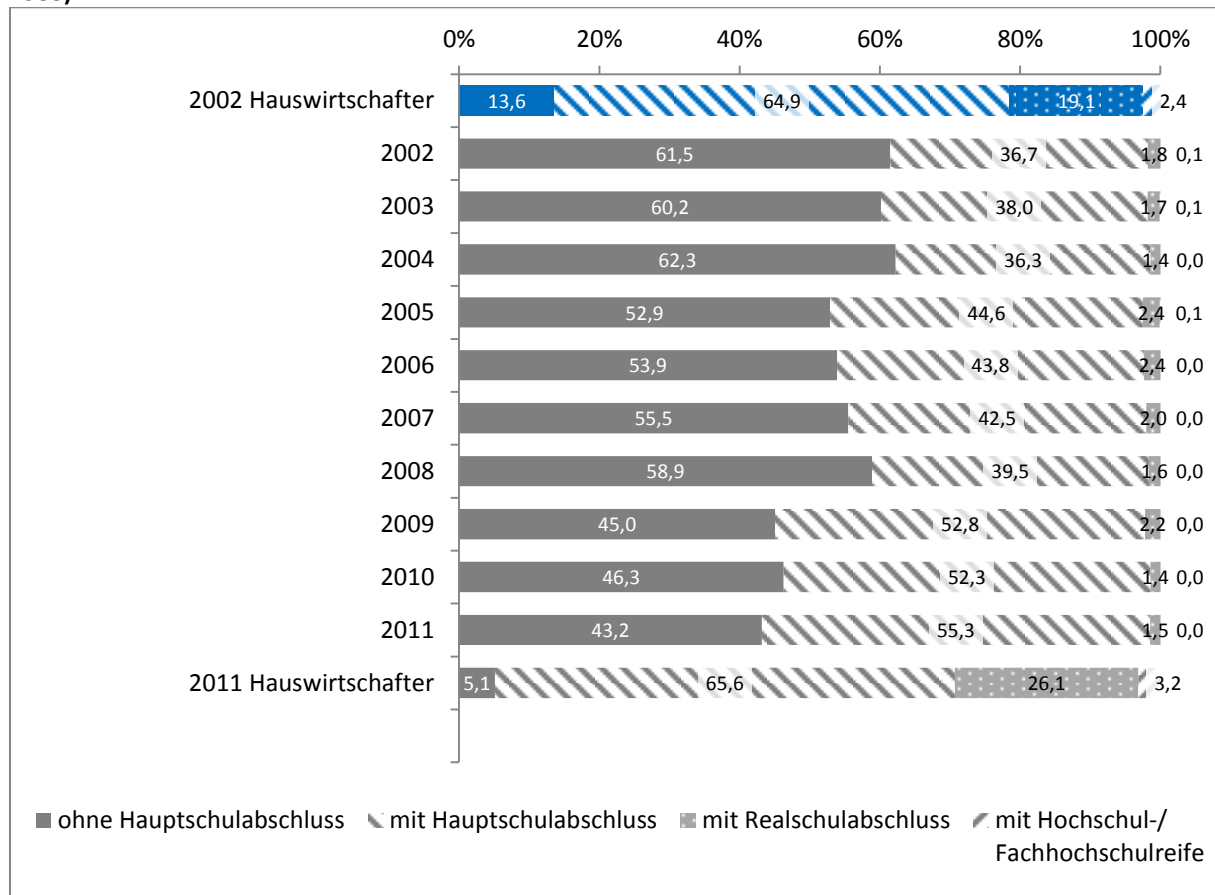
*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Auch unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG nimmt der Anteil der ganz jungen Auszubildenden (unter 18-Jährigen) im Zeitverlauf deutlich ab. Die Anteile der über 20-Jährigen nehmen hingegen zu. Die Gruppe der 21- bis 23-Jährigen wächst in dem Zeitraum um 6,2 Prozentpunkte und die Gruppe derjenigen Auszubildenden, die 24 Jahre oder älter sind, nimmt währenddessen um mehr als fünf Prozentpunkte zu. Die Tendenz zur Alterung der Auszubildenden zeigt sich demnach in beiden hauswirtschaftlichen Berufsausbildungsgängen.

1.4.4 Schulbildung

Die folgende Abbildung 28 zeigt, wie die schulische Vorbildung unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG bei Neuabschluss ihres Ausbildungsvertrags verteilt ist.

Abbildung 28: Auszubildende Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft (§ 66 BBiG) nach schulischer Vorbildung bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung;

*Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

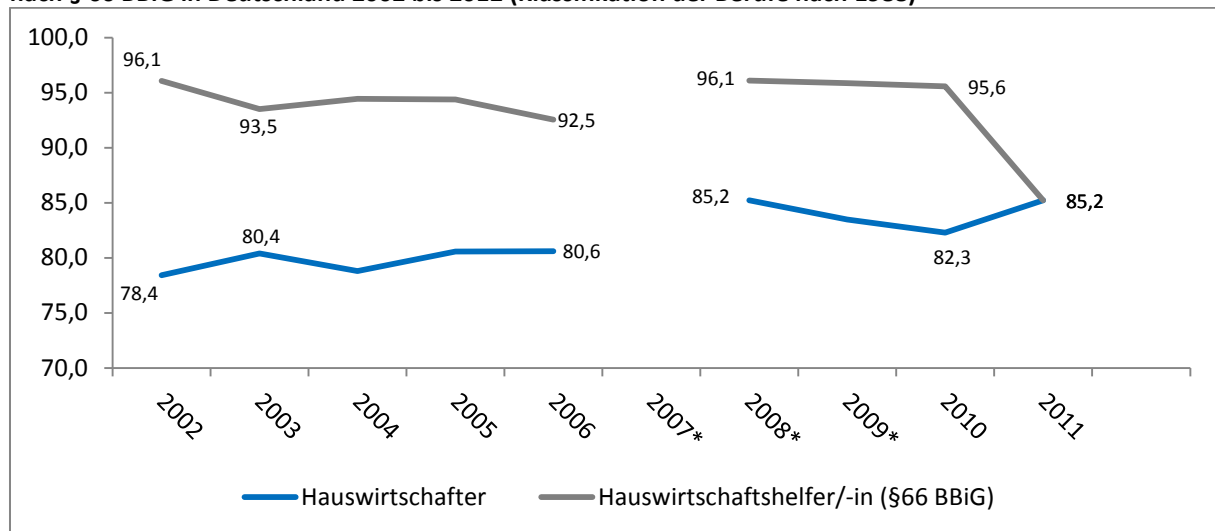
Ein Phänomen, das schon bei den auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen nach § 66 BBiG zu beobachten war, ist, dass die Auszubildenden zunehmend besser qualifiziert sind. Der Anteil von Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft ohne Schulabschluss nimmt in dem betrachteten Zeitraum um 18 Prozentpunkte ab. In gleichem Maß steigt der Anteil derjenigen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss. Aber das Niveau der schulischen Vorbildung unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG unterscheidet sich sehr stark von dem der Hauswirtschaftler/-innen. Während von den Hauswirtschaftler/-innen nach § 66 BBiG 2012 nur fünf Prozent der Auszubildenden über keinen Schulabschluss verfügt, sind es unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft noch 43,2 Prozent, d.h. achtmal so viel Auszubildende. Die schulischen Voraussetzungen der Auszubildenden sind in den beiden Ausbildungsgängen demnach vollkommen unterschiedlich. Ob die Ausbildungs- bzw. Prüfungsinhalte diesen Voraussetzungen angepasst sind, darüber kann die Quote der erfolgreichen Abschlussprüfungen Aufschluss geben.

1.4.5 Ausbildungsverlauf

Erfolgreiche Abschlussprüfungen

Wie die Abbildung 29 erkennen lässt, ist die Erfolgsquote unter den Teilnehmern an den Abschlussprüfungen unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG wesentlich höher als unter den der Hauswirtschafter/-innen.

Abbildung 29: Anteil der erfolgreichen Abschlussprüfungen unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



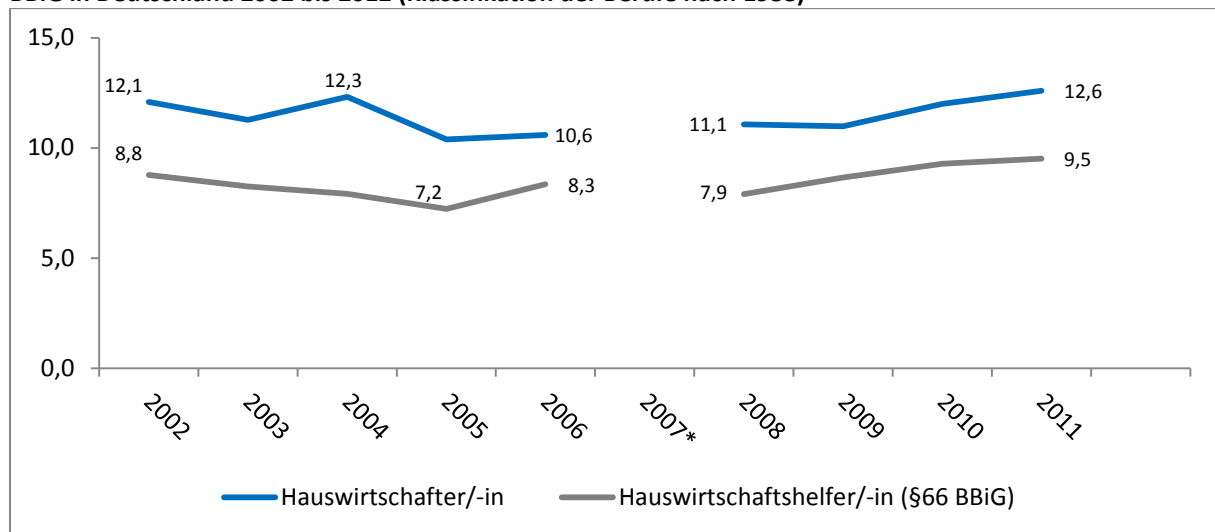
Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung; *Die Daten für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme durch die statistischen Ämter nicht freigegeben und deshalb nicht veröffentlicht. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Aber wie an den Ausführungen zur schulischen Vorbildung der Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG ersichtlich wurde, bedeutet dies nicht unbedingt, dass die auszubildenden Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG leistungstärkere Auszubildende sind, sondern vermutlich eher, dass in dieser Ausbildung die Ausbildungs- und Prüfungsinhalte besser an die Voraussetzungen, die die Auszubildenden mitbringen, angepasst sind.

Vertragslösungen

Ein weiterer Indikator dafür, wie gut die Anforderungen der Ausbildung mit dem Leistungsvermögen und auch den Vorstellungen der Auszubildenden zusammenpassen, ist die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in der Ausbildung, die in der nachfolgenden Darstellung abgebildet ist.

Abbildung 30: Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen unter Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in Deutschland 2002 bis 2012 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik) (Stichtag jeweils 31.12.); eigene Darstellung; *Die Daten für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme durch die statistischen Ämter nicht freigegeben und deshalb nicht veröffentlicht. **Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe nach 2010

Der Anteil der Ausbildungsverträge, die noch vor Beendigung der Ausbildung (ob von betrieblicher oder Auszubildendenseite, kann in der Statistik nicht nachvollzogen werden) gelöst werden, ist unter den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG in dem gesamten Untersuchungszeitraum geringer als unter den Hauswirtschaftler/-innen. Damit weist auch die Quote der Vertragslösungen auf eine bessere Passung von Auszubildenden und Anforderungen der Ausbildung bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG hin.

„Das ist der Paragraph für Behinderte/Benachteiligte. Das geht in die Richtung, wie das Überbetriebliche. Es entstehen dadurch nicht die Mitarbeiter, die wir als Fachkräfte in den Einrichtungen als hauswirtschaftliche Mitarbeiter brauchen. Es ist eine wichtige persönliche und fachliche Qualifikation für die Menschen, die das machen, und es ist ein großes Einsatzgebiet für die Kolleginnen, die diese Qualifizierung erteilen. Es sind nicht die hauswirtschaftlichen Fachkräfte, die dann in Einrichtungen eingesetzt werden.“ [IV 03]

Die Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft, die nach § 66 BBiG ausgebildet werden, sind nicht die hauswirtschaftlichen Fachkräfte, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Arbeitskräfte mit Abschluss werden in den meisten Fällen unter den Hauswirtschaftler/-innen gesucht. Diese Ausbildung ist voraussetzungsvoll.

„Für Hauswirtschaft ist eigentlich nur geeignet, wer einen sehr guten Hauptschulabschluss oder einen mittleren Abschluss hat, weil sich der Aufgabenbereich ändert.“ [IV 09]

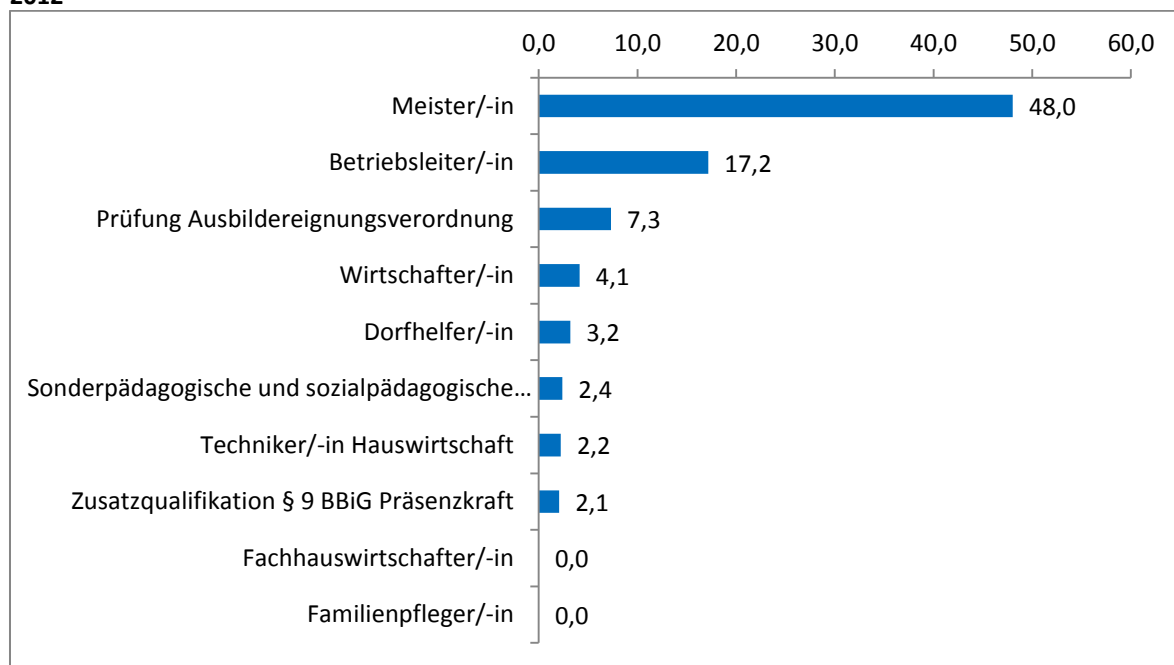
In dem Fall, dass erhöhte Zugangsvoraussetzungen die Zahl der Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen (temporär) zusätzlich verknappen, könnte allerdings der Nachwuchskräftemangel bzw. die Überalterungstendenz der Beschäftigten in diesem Berufsfeld weiter verschärft werden.

Belässt man den Zugang unangetastet, könnte man darüber nachdenken, die Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen an die Voraussetzungen, die die Auszubildenden mitbringen, anzupassen. Viele der derzeit Auszubildenden in der Hauswirtschaft erreichen mit ihren Leistungen vermutlich nur Fachpraktikerniveau und könnten dann auch nur diesen Abschluss erhalten. Fachpraktiker werden allerdings, wie später noch gezeigt wird, zurzeit auf dem Arbeitsmarkt kaum gebraucht. Ob sich aufgrund eines quantitativen Mangels im Arbeitsangebot ausgebildeter Hauswirtschaftler/-innen die Arbeitsnachfrage nach Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG erhöhen könnte, kann anhand amtlicher Statistiken nicht geklärt werden.

1.5. Weiterbildungen

Aus der ZSH-Befragung der Zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft 2013 wurden die unterschiedlichen Weiterbildungsangebote, die im Jahr 2012 wahrgenommen wurden, erhoben.

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



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

Man kann der Abbildung 31 entnehmen, dass 2012 fast die Hälfte aller erfolgreichen Fortbildungsprüfungen im Bereich der Hauswirtschaft auf den Abschluss zum/r Meister/-in entfielen. Weiterhin häufig wahrgenommen wurden Fortbildungen zum/r Betriebsleiter/-in und zur Erreichung einer Ausbildereignung. Auf andere Weiterbildungsabschlüsse entfielen jeweils weniger als fünf Prozent aller erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildungen in der Hauswirtschaft.

Mit den Daten aus der ZSH-Befragung der Zuständigen Stellen 2013 lassen sich keine langfristigen Trends erfassen. Zumindest aber zeigen sich in den Jahren von 2010 bis 2012 kaum Veränderungen in den Relationen der Weiterbildungen zueinander (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Erfolgreich abgeschlossene Weiterbildungsprüfungen in der Hauswirtschaft 2010 bis 2012

	2010	2011	2012
Meister/-in	338	348	302
Betriebsleiter/-in	97	131	108
Prüfung Ausbildereignungsverordnung	44	56	46
Wirtschafter/-in	19	22	26
Dorfhelfer/-in	19	20	20
Sonderpädagogische und sozialpädagogische Zusatzqualifikation	15	12	15
Techniker/-in Hauswirtschaft	20	18	14
Zusatzqualifikation §9 BBiG Präsenzkraft	10	9	13
Fachhauswirtschaftler/-in	34	12	0
Familienpfleger/-in	0	0	0
Insgesamt	700	767	629

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

Für die Meisterprüfungen liegen in der amtlichen Statistik Daten vor, die die Betrachtung eines längeren Zeitraums ermöglichen.

Tabelle 12: Teilnahme und Erfolgsquote bei Meisterprüfungen in der Hauswirtschaft in Deutschland 2002 bis 2012

Jahr	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgreiche Prüfungen	Erfolgsquote Prüfungen
2002	693	503	72,6
2003	696	504	72,4
2004	668	437	65,4
2005	590	430	72,9
2006	563	427	75,8
2007*			
2008*			
2009	327	250	76,5
2010	444	315	70,9
2011	399	321	80,5
2012	324	240	74,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (Berufsbildungsstatistik); eigene Zusammenstellung; * Für 2007 und 2008 liegen keine Daten vor.

Die Anzahl der Personen, die an Meisterprüfungen in der Hauswirtschaft teilnehmen, nimmt über die Jahre tendenziell ab (siehe Tabelle 12). Allerdings müssen diese Zahlen nicht notwendigerweise auf geringe finanzielle Anreize der Höherqualifizierung oder auch vermeintlich inadäquate Beschäftigungsaussichten von Meister/-innen in der Hauswirtschaft hinweisen. Da oben gezeigt wurde, dass im Zeitverlauf die Anzahl der Auszubildenden in der Hauswirtschaft (in der Regelausbildung) rückläufig ist, stehen demnach auch immer weniger potentielle Nachwuchshauswirtschaftsmeister/-innen zur Verfügung, die überhaupt an Fortbildungen teilnehmen könn(t)en. Aber auch das Verhältnis von Auszubildenden zu Teilnehmer/-innen an Meisterprüfungen hat sich verändert: Während 2002 auf 100 Auszubildende Hauswirtschaftler/-innen durchschnittlich zehn Personen entfielen, die an Meisterprüfungen teilnahmen, sind es 2012 nur noch knapp acht.

„Meine Einschätzung ist, Weiterbildung tut immer gut, aber sie sollte sich irgendwann für den Arbeitnehmer auch auszahlen. Das heißt, sie muss qualitativ in Ordnung sein und finanziell etwas bringen.“ [IV 19]

1.6. Arbeitslose

1.6.1 Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in der Hauswirtschaft

Eine weitere Gruppe neben den Beschäftigten und den Auszubildenden, die bei der Betrachtung des Berufsfeldes der Hauswirtschaft nicht ausgelassen werden darf, sind Arbeitslose mit hauswirtschaftlichen (Ziel-)Berufen.

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen von 2002 bis 2011 ist in der Tabelle 13 abzulesen.

Tabelle 13: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen
2002	16.283	36.571
2003	17.096	40.305
2004	17.225	41.859
2005	17.609	48.582
2006	17.152	58.533
2007	14.299	53.423
2008	12.757	47.099
2009	13.650	42.502
2010	13.253	42.275
2011	12.372	45.419

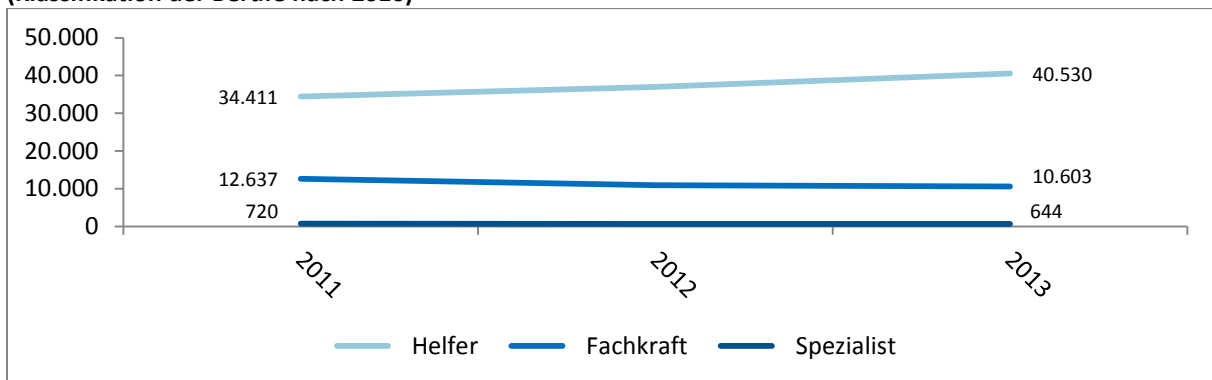
Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

Zwischen 2002 und 2005 nimmt die Zahl arbeitsloser Hauswirtschaftsverwalter/-innen zunächst zu und erreicht mit 17.609 Personen einen temporären Gipfel. Seitdem geht die Zahl stetig zurück. 2011 waren nur noch 12.372 Hauswirtschaftsverwalter/-innen arbeitslos gemeldet.¹⁶ Bei den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen stieg die Zahl der Arbeitslosen vorerst deutlich stärker an. Die Zahl erhöht sich von 2002 (36.571 Personen) bis 2006 (58.533 Personen) um 60 Prozent. Anschließend ist auch hier ein Absinken der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. 2010 erreichte die Zahl mit 42.275 arbeitslos gemeldeten hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen ein temporäres Tief, das jedoch noch über dem Niveau von 2002 lag.

Die folgende Abbildung 32 zeigt, wie sich die Zahl der arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen seit 2011 entwickelt hat.

¹⁶ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit folgende Arbeitslosendefinition gilt: „Demnach gelten diejenigen Menschen als arbeitslos, die vorübergehend keine Beschäftigung haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen, sich bei einer Agentur für Arbeit (AA) oder einem Jobcenter persönlich arbeitslos gemeldet haben und den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehen (nach §16 SGB III, §53a SGB II).“ Ausgeschlossen sind demnach Personen, die der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter nicht gemeldet sind (z.B. Personen, die aufgrund des Einkommens des Lebenspartners nicht mit finanzieller Unterstützung rechnen), Personen die sich gegenwärtig in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Umschulungen und Weiterbildungen oder auch in Elternzeit befinden (da sie dem Arbeitsmarkt aktuell nicht zur Verfügung stehen). Gerade in hauswirtschaftlichen Berufen, die sehr stark frauendominiert sind, könnte deswegen die Zahl der (temporär) Nichterwerbstätigen unterschätzt werden, da traditionell Frauen ihre Berufstätigkeit wegen der Kinderbetreuung unterbrechen.

Abbildung 32: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2011 bis 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)¹⁷

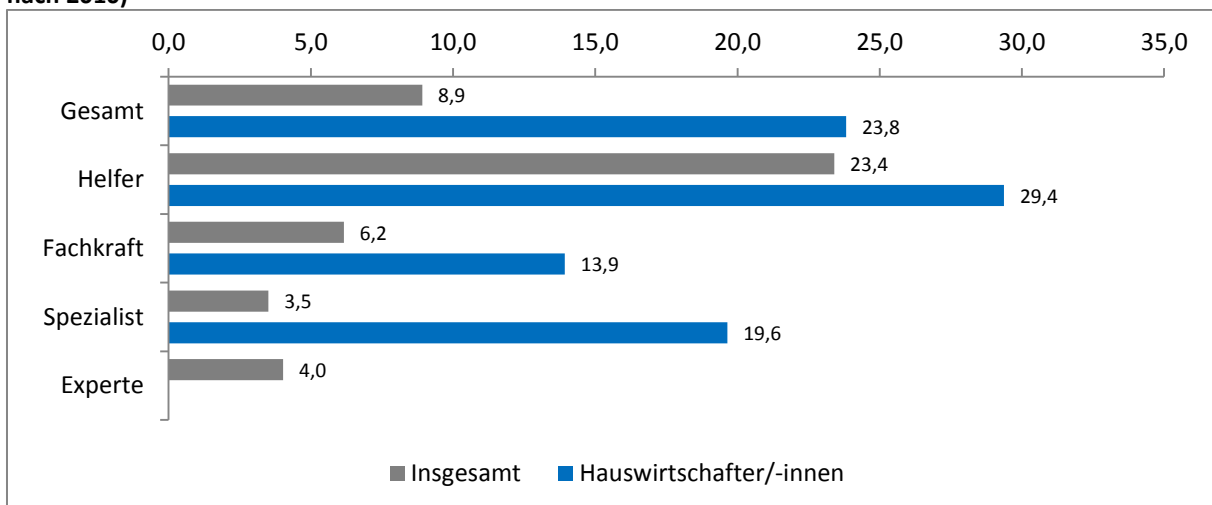


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

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 Helfer/-innenniveau¹⁸ um ca. 6.000 Personen angestiegen.

Die bloße Anzahl der Arbeitslosen reicht jedoch nicht, um Aussagen über die Arbeitsmarktsituation für Hauswirtschaftler/-innen zu treffen. Dazu müssen die Beschäftigten (indirekt) einbezogen werden.

Abbildung 33: Anteil arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Wie in der Abbildung 33 ersichtlich ist, liegt die Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftler/-innen deutlich höher als auf dem gesamten Arbeitsmarkt. Auf allen Anforderungsniveaus liegt der Anteil Arbeitsloser in der Hauswirtschaft über dem aller Berufsgruppen. Fast ein Drittel aller Hauswirtschaftler/-innen auf dem Helferniveau sind arbeitslos sowie knapp ein Fünftel der hauswirtschaftlichen Spezialisten. Interessant ist, entgegen dem allgemeinen Phänomen, die Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit in der Hauswirtschaft nicht mit zunehmendem Qualifikationsniveau abnimmt. Zwar sind

¹⁷ Zur Methodik der Unterscheidung der Anforderungsniveaus in den Berufen siehe http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html

Hauswirtschaftler/-innen auf dem Helferniveau anteilig häufiger als Fachkräfte arbeitslos, Spezialisten allerdings auch.

Tabelle 14: Anteil arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland von 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)

Jahr	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	Alle
2002	23,7	21,5	13,3
2003	24,9	23,5	14,5
2004	25,2	24,3	14,6
2005	25,7	27,9	15,2
2006	25,1	31,7	14,0
2007	21,4	29,3	11,8
2008	18,9	26,2	10,0
2009	19,3	23,6	10,9
2010	18,2	22,8	10,0
2011	16,7	23,3	8,6

Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Zusammenstellung

Betrachtet man die längerfristige Entwicklung der Arbeitslosenquote in den hauswirtschaftlichen Berufen, dann ist festzustellen, dass der Trend ähnlich verläuft wie über alle Berufsgruppen hinweg. (siehe Tabelle 14). Von allen (für den Arbeitsmarkt verfügbaren) Hauswirtschaftsverwalter/-innen waren 2002 23,7 Prozent arbeitslos. Dieser Anteil stieg bis 2005 um zwei Prozentpunkte und fällt seitdem.

Unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen stieg der Anteil der Arbeitslosen zwischen 2002 und 2006 um zehn Prozentpunkte. 2006 war fast ein Drittel aller Betreuer/-innen arbeitslos gemeldet. Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen in den Jahren 2005/2006 lässt sich zum Teil durch die Umstellung der Erfassung von Arbeitslosigkeit im Zuge der Hartz-Reformen erklären.¹⁹ Allerdings kann man sehen, dass weite Teile des massiven kurzfristigen Anstiegs der Quote nicht dadurch zu begründen sind, da der Anstieg des Arbeitslosenanteils unter hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen deutlich höher ausfällt als im Allgemeinen. In den Folgejahren entspannte sich die Arbeitsmarktsituation auch für die hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen wieder. 2011 erreichte die Arbeitslosenquote wieder das Ausgangsniveau von 2002.

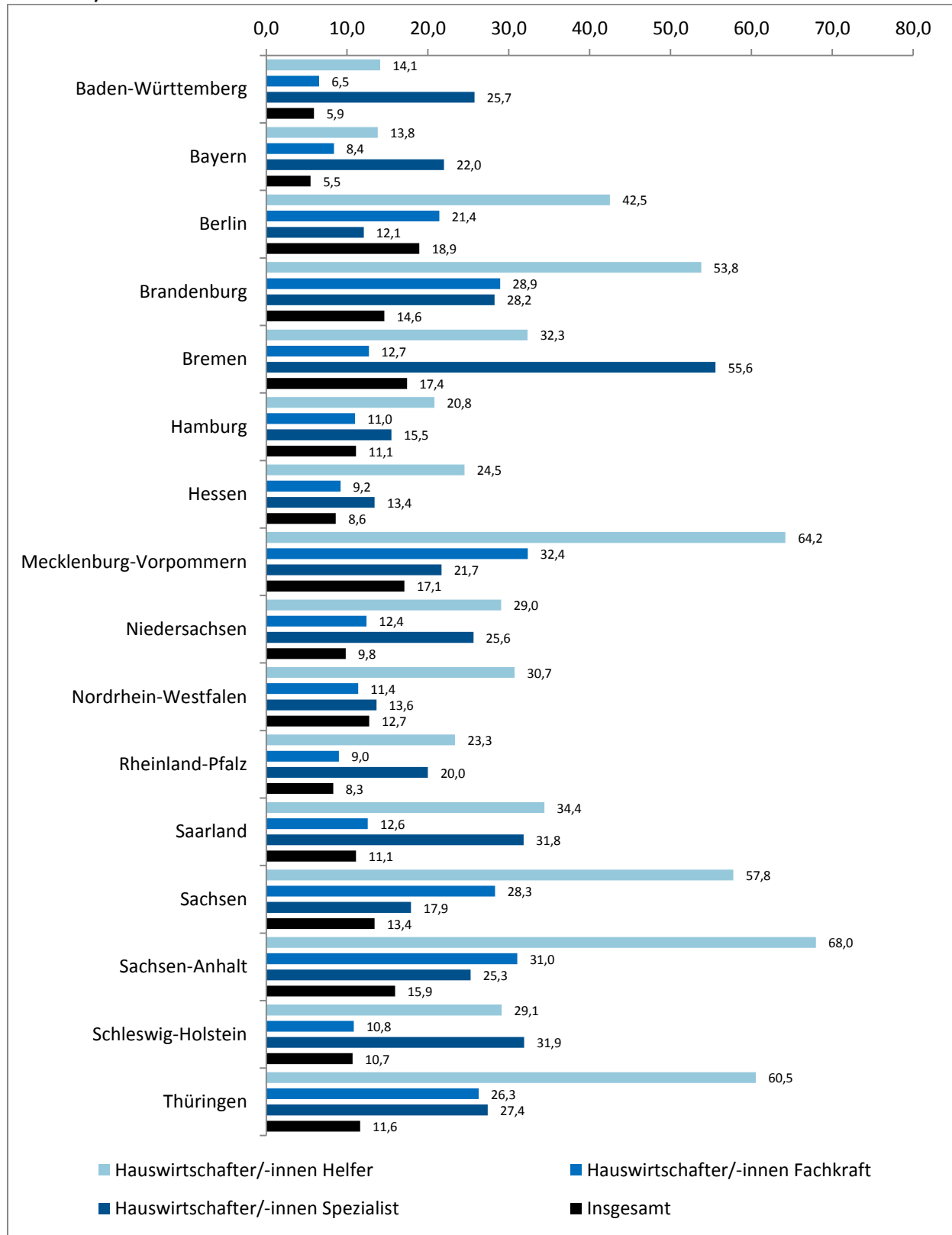
Der Anstieg der Arbeitslosenquote unter den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen bzw. auf dem Helfer/-innenniveau von 2011 zu 2013 ist mit Vorsicht zu interpretieren, da nicht auszuschließen ist, dass es sich dabei um ein statistisches Artefakt aufgrund der Umstellung der Berufsklassifikation handeln könnte.

¹⁹ „Die Einführung des SGB II zu Jahresbeginn 2005 hatte zu Sondereffekten geführt („Hartz IV-Effekt“). So beruhte der Anstieg der Arbeitslosigkeit in 2005 vor allem auf der umfassenderen Erfassung von Arbeitslosigkeit – insbesondere von ehemaligen erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängern und erwerbsfähigen Angehörigen von Arbeitslosenhilfeempfängern, die ab Januar 2005 als arbeitslos geführt wurden, wenn ihnen Arbeit zumutbar war. Daneben muss berücksichtigt werden, dass in den Jahren 2005 und 2006 auch eine sehr weitreichende Statuszuweisung ‚arbeitslos‘ für erwerbsfähige Hilfebedürftige im Zuge der Einführung des SGB II erfolgte. Der deutliche Rückgang in den Folgejahren spiegelt teilweise auch eine Bereinigung der übererfassten Fälle wider.“ Bundesagentur für Arbeit (2011): Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit, Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg, S. 18.

1.6.2 Regionale Verteilung

Für 2013 ist in der folgenden Darstellung die Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftler/-innen in den einzelnen Bundesländern ausgewiesen.

Abbildung 34: Arbeitslosenquote in der Hauswirtschaft nach Bundesländern 2013 (Klassifikation der Berufe nach 2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.); eigene Darstellung

Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftler/-innen ausnahmslos in jedem Bundesland höher ist als die durchschnittliche Arbeitslosenquote über alle Berufe hinweg. Zudem ist auch in jedem Bundesland die Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftler/-innen auf dem Helferniveau höher als unter den Fachkräften. Der Anteil arbeitsloser Spezialisten liegt nur in wenigen Bundesländern – in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt – unter dem der hauswirtschaftlichen Fachkräfte. Höherqualifizierung scheint Hauswirtschaftler/-innen in den neuen Bundesländern eher vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Für Spezialisten in den alten Bundesländern gilt dies jedoch nicht. In Bremen sind über die Hälfte der hauswirtschaftlichen Spezialisten arbeitslos, in Schleswig-Holstein und dem Saarland liegt der Anteil arbeitsloser Spezialisten immerhin noch bei über 30 Prozent.

Spezialisten machen allerdings anteilig nur ca. 1,5 Prozent aller (potentiellen) hauswirtschaftlichen Arbeitskräfte aus. Hinter den Arbeitslosenquoten hauswirtschaftlicher Fachkräfte und hauswirtschaftlicher Arbeitskräfte auf dem Helfer/-innenniveau verbergen sich demnach weit mehr Personen.

In der Darstellung der Arbeitsmarktstatistik zu den Arbeitslosenquoten unter Hauswirtschaftler/-innen in den Bundesländern lässt sich auch erkennen, dass die Arbeitslosenquote der Hauswirtschaftler/-innen auf dem Helferniveau und Fachkräfte in den neuen Bundesländern und Berlin jeweils deutlich höher liegt als in den alten. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt sind rund zwei Drittel der Hauswirtschaftler/-innen auf dem Helferniveau und jeweils mehr als 30 Prozent der Fachkräfte arbeitslos.

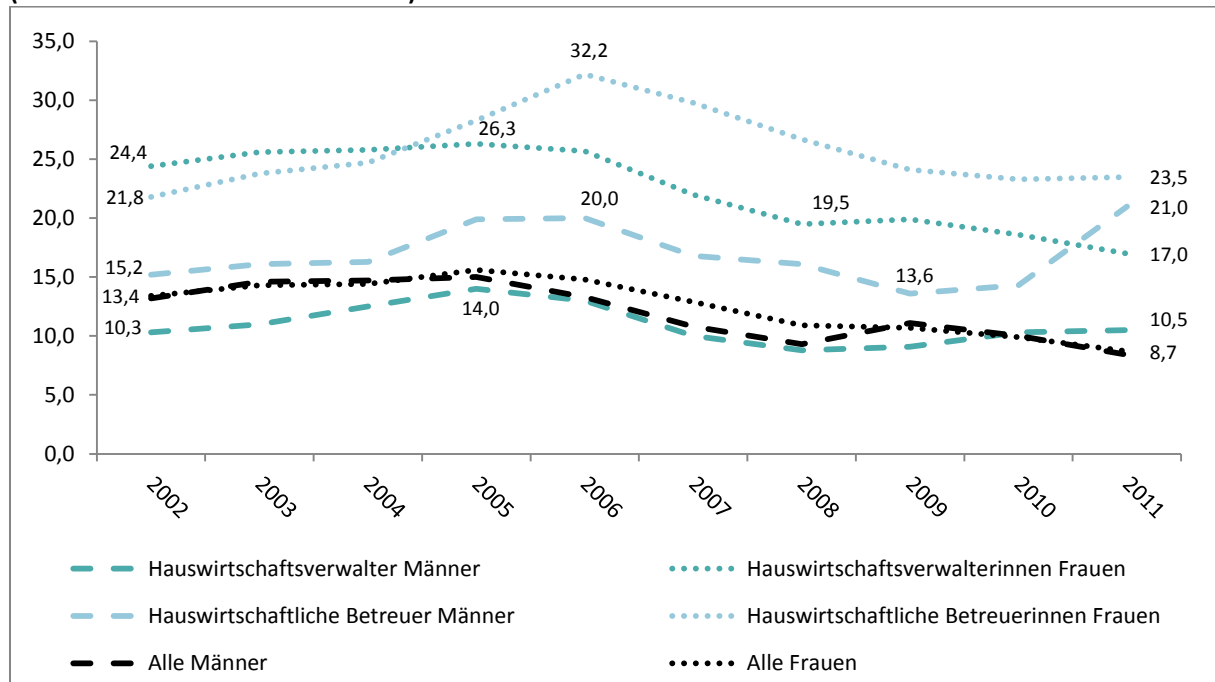
Zum einen dürfte hier kaufkraftbedingt die Nachfrage nach professionellem hauswirtschaftlichem Personal geringer sein. Zum anderen könnte aber auch die mangelnde Tradition des Berufs dazu führen, dass potentiellen Arbeitgebern der Mehrwert eines/r professionellen Hauswirtschaftler/-in seltener bekannt ist. Ein weiterer Aspekt zur Erklärung der besonders hohen Arbeitslosenquote unter Hauswirtschaftler/-innen – insbesondere hauswirtschaftliche Betreuer/-innen – könnte aber auch in dem Zugang bzw. der Berufslenkung der Auszubildenden zum/r Hauswirtschaftler/-in und zum/r Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG liegen. Wie in Kapitel „1.3 Auszubildende“ und „1.4 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG“ deutlich wurde, fallen die Auszubildenden durch schlechtere schulische Vorbildung und zumindest die Hauswirtschaftler/-innen zusätzlich durch geringere Erfolgsquoten und höhere Vertragslösungsquoten auf.

Um im Folgenden zu betrachten, welche Personengruppen unter den Hauswirtschaftler/-innen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind, werden wiederum die Verteilungen ausgewählter Merkmale wie Geschlecht, Alter und Qualifikation betrachtet. Hierzu veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit allerdings keine berufsbezogenen Daten. Bis zur Umstellung der Berichterstattung auf die Klassifikation der Berufe von 2010 liegen jedoch Anteilsangaben auf Basis der von der Bundesagentur für Arbeit erhobenen Daten vor, die von der IAB-Forschungsgruppe ‚Berufliche Arbeitsmärkte‘ veröffentlicht werden. Zur Identifikation von Besonderheiten und Trends in den hauswirtschaftlichen Berufen gegenüber anderen kann deswegen nur auf diese zehn-Jahres-retrospektive von 2002 bis 2011 zurückgegriffen werden.

1.6.3 Geschlechter

Die Differenzierung der Arbeitslosen nach Geschlecht ist nachfolgend dargestellt.

Abbildung 35: Anteile arbeitsloser Hauswirtschaftler/-innen nach Geschlecht in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

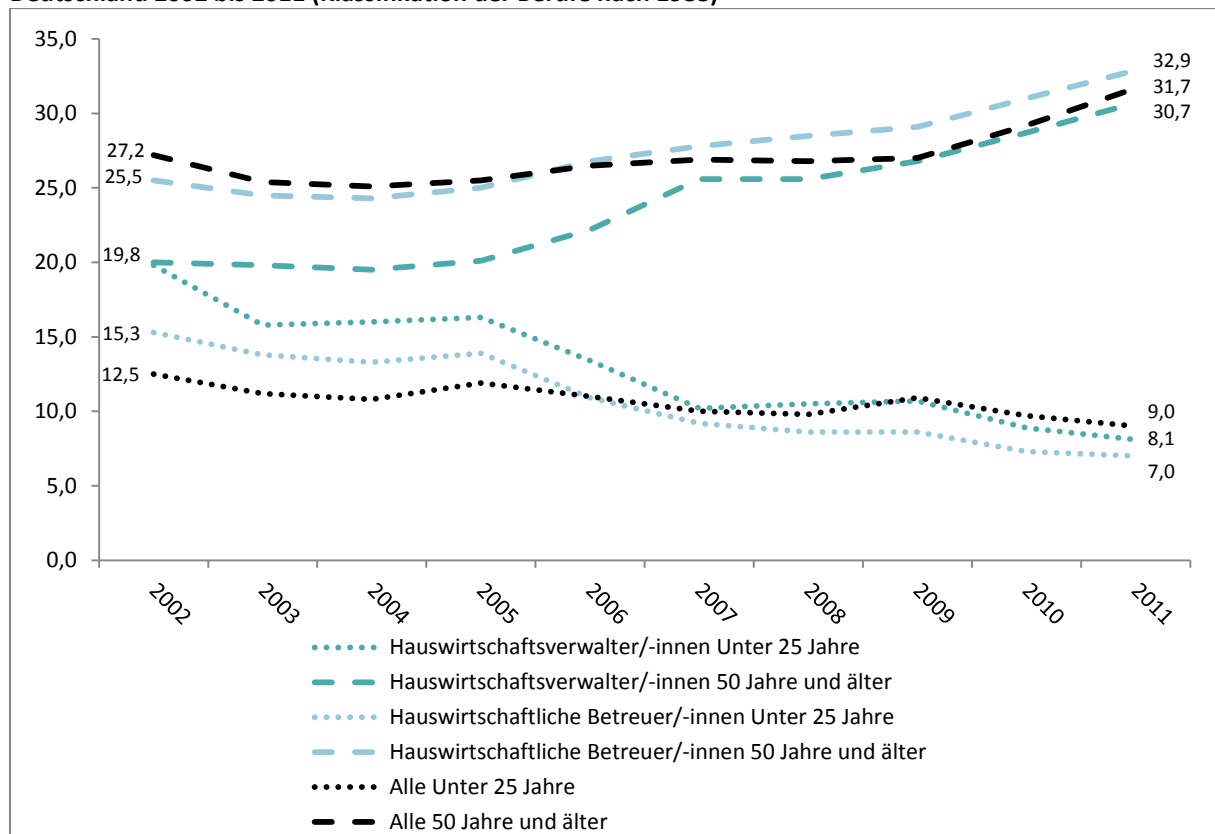
Zwei Phänomene dominieren die geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Arbeitslosigkeit unter Hauswirtschaftler/-innen:

1. Bei den Hauswirtschaftler/-innen zeichnet sich eine klare Geschlechterdifferenz in den Arbeitsmarktchancen ab.
2. Die Geschlechter gleichen sich im Zeitverlauf innerhalb ihrer Berufe an. Unter den Frauen ist Arbeitslosigkeit sowohl bei den Hauswirtschaftsverwalterinnen als auch den hauswirtschaftlichen Betreuerinnen deutlich häufiger. Zu Beginn des Untersuchungszeitraums liegt die Differenz zwischen den Geschlechtern bei den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen bei 6,6 Prozentpunkten, bei den Hauswirtschaftsverwalter/-innen sogar bei 14,1 Prozentpunkten. Für beide Geschlechter in beiden Berufen nimmt zur Mitte des Zeitraums der Anteil Arbeitsloser zu. Seitdem sinken die Anteile der arbeitslosen Hauswirtschaftsverwalter/-innen und hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen kontinuierlich. Unter den männlichen Hauswirtschaftsverwaltern erreicht die Arbeitslosenquote 2011 den Stand von 2002, die Differenz zu der Arbeitslosenquote der Frauen verringert sich auf weniger als sieben Prozent. Der Angleichungsprozess der hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen hingegen besteht darin, dass die Arbeitslosenquote auch unter den Männern rapide zunimmt, sodass diese fast genauso häufig wie Frauen in diesem Beruf nicht beschäftigt sind.

1.6.4 Alter

Die Altersverteilung unter den arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen weist keine andere Tendenz auf als im Allgemeinen.

Abbildung 36: Anteil der unter 25-Jährigen und ab 50-Jährigen an arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Der Anteil der Arbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen unter 25 Jahren liegt sowohl unter den Hauswirtschaftsverwalter/-innen als auch bei den hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen unter dem Anteil aller Arbeitslosen. Allerdings ist – wie in dem Kapitel zu den Beschäftigten dargelegt wurde – der Anteil der Jüngeren auch unter den Beschäftigten in der Hauswirtschaft besonders niedrig. Im Vergleichsjahr 2011 lag ihr Anteil unter allen in der Hauswirtschaft Beschäftigten bei 3,6 Prozent. Damit ist der Anteil Jüngerer unter den Arbeitslosen vergleichsweise hoch. Die Entwicklung über die Jahre von 2002 bis 2011 zeigt auch, dass der Anteil Jüngerer unter den Arbeitslosen in beiden Berufsgruppen stark abnimmt.

Das könnte bedeuten, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko in der Berufseinstiegsphase für Hauswirtschaftler/-innen abnimmt. Angesichts möglicher Spätfolgen der Erfahrung von Arbeitslosigkeit in dieser Lebensphase²⁰ wäre dies ein guter Befund. Da über die Altersverteilung unter den Arbeitslosen allerdings keine Bestandszahlen vorliegen, können keine eindeutigen Aussagen über das Arbeitslosigkeitsrisiko junger Hauswirtschaftsverwalter/-innen und Betreuer/-innen getroffen werden.

²⁰ vgl. Ketzmerick, Thomas (2009): Arbeitsmarkteinstieg und regionale Mobilität ostdeutscher Jugendlicher. In: Panke, Martina/Schnauder, Ulrich (Hrsg.): Randbedingungen. Jugend – Prekäres Leben – Politische Bildung. Berlin: Pinguindruck, S. 65-75 und Blossfeld, Hans-Peter (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/M: Campus Verlag.

1.6.5 Qualifikation

Der Vergleich zwischen arbeitslosen und beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen differenziert nach Qualifikationsniveau zeigt, dass bei den Hauswirtschaftsverwalter/-innen das Qualifikationsniveau unter den Arbeitslosen höher war als unter den Beschäftigten. Ab 2009 verfügen aber anteilig mehr beschäftigte als arbeitslose Hauswirtschaftsverwalter/-innen über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Abbildung 37: Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Hauswirtschaft nach Berufsausbildung in Deutschland 2002 und 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung *Daten liegen nicht vor

Bis 2004 war der Anteil der arbeitslosen hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen mit Berufsausbildung ungefähr genauso groß wie derjenige unter den Beschäftigten. Seitdem zeichnen sich Tendenzen ab, dass das Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten höher ist als unter den Arbeitslosen. Auch für hauswirtschaftliche Betreuer/-innen sinkt mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung seither das Arbeitslosigkeitsrisiko.

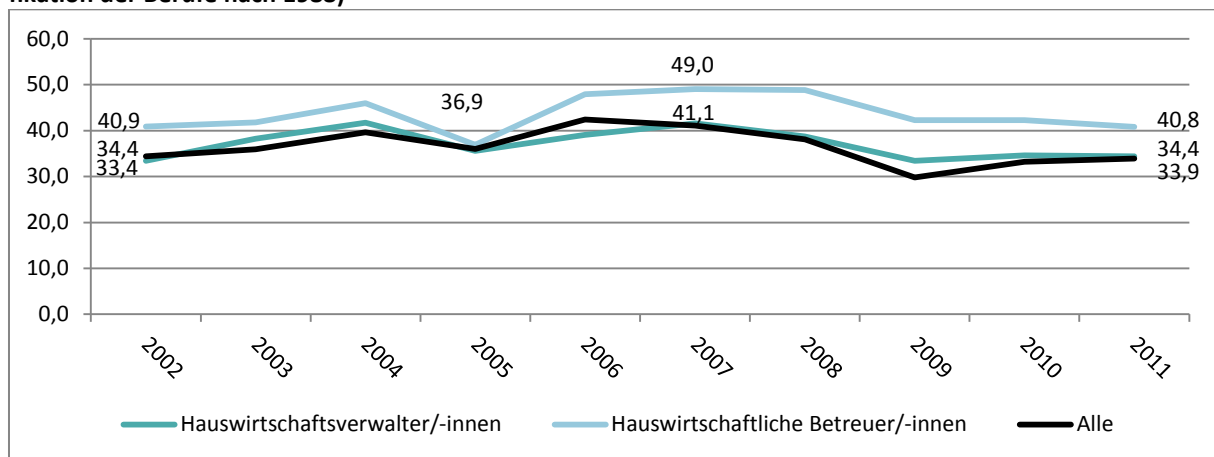
„Die Dienstleister stellen selbstverständlich auch Hauswirtschaftsleitungen ein, aber das ist dann meist nur administrativ, auch die Hauswirtschaftlerin. Die nehmen lieber ungelernte Kräfte, die sie dann anlernen, weil die ein anderes Entgelt bekommen.“ [IV 11]

„Und was es ja gibt, ist die Hauswirtschaftsmeisterin, die ist sage ich einmal vom Profil her qualitativ – nicht weil ich sie mitgebracht habe – aber qualitativ natürlich entsprechend aufgestellt, die ist auch durchaus arbeitsmarktverwertbar. Wenn sie hier an dem Standort mit dieser Qualifikation losgehen, nicht ein Tag und sie haben einen Job. Das ist tatsächlich so.“ [IV 19]

1.6.6 Langzeitarbeitslose

Arbeitslosigkeit muss – sowohl aus gesamtgesellschaftlicher/ökonomischer als auch aus individueller Perspektive – nicht notwendigerweise nur negativ besetzt sein. Sucharbeitslosigkeit zu Beginn oder auch während des Erwerbsverlaufs beim Wechsel einer Arbeitsstelle ist meist von kurzer Dauer und unvermeidbar. Kritisch aber wird es, wenn sich der Arbeitslosenstatus verfestigt. Der Anteil der Personen, die zwölf Monate oder länger arbeitslos gemeldet sind, ist im Folgenden für die Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu allen Berufsgruppen abgebildet.

Abbildung 38: Anteile der Langzeitarbeitslosen Hauswirtschaftler/-innen in Deutschland 2002 bis 2011 (Klassifikation der Berufe nach 1988)



Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik – IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte' (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Die Abbildung 38 zeigt, dass im Allgemeinen etwa ein Drittel der Arbeitslosen zu den Langzeitarbeitslosen gezählt werden können. Die Kurve, die den Anteil der langzeitarbeitslosen Hauswirtschaftsverwalter/-innen abbildet, entspricht ziemlich genau dem allgemeinen Trend. Der anteilige Rückgang der Langzeitarbeitslosen 2005 ist wiederum auf eine Umstellung der Erhebung der Arbeitslosigkeit im Zuge der Hartz-Reformen zurückzuführen.²¹ Letztendlich schwankt der Anteil derjenigen Hauswirtschaftsverwalter/-innen, die zwölf Monate oder länger arbeitslos sind, im Untersuchungszeitraum leicht, befindet sich zum Ende hin aber fast auf dem gleichen Niveau wie zu Beginn. Der Anteil der

²¹ „Der Personenkreis, der ab Januar 2005 neu als arbeitslos geführt wurde, war zuvor nicht bei den Agenturen als arbeitslos erfasst und ging [...] mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von Null ein. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen hatte dadurch zunächst abgenommen. 2006 gab es dann eine Gegenbewegung: vor allem weil die Hartz IV-induzierten Neuzugänge des Jahres 2005 – die tendenziell eher zu den schwerer integrierbaren Arbeitslosen gehören – allmählich zu Langzeitarbeitslosen wurden, nahm die Langzeitarbeitslosigkeit absolut und relativ zu.“ Bundesagentur für Arbeit (2011): Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit, Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg, S. 18.

hauswirtschaftlichen Betreuer/-innen, der dauerhaft von Arbeitslosigkeit betroffen ist, liegt etwas höher. Hier zeigt sich bis 2007 eine ansteigende Quote, die nur durch die statistischen Artefakte durchbrochen wird. Auf dem Gipfel der Kurve ist nahezu jede/r zweite arbeitslose hauswirtschaftliche Betreuer/-in zwölf Monate oder länger arbeitslos gemeldet. Seit 2009 sinkt der Anteil und befindet sich 2011 auf dem Ausgangsniveau von 2002, das bei knapp über 40 Prozent liegt.

Anhang

Anhang 1: Berufsbezeichnungen der Hauswirtschaftlichen Berufe nach der Berufsklassifikation von 1988	51
Anhang 2: Berufsbezeichnungen der Hauswirtschaftlichen Berufe nach der Berufsklassifikation von 2010	52
Anhang 3: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2013	52
Anhang 4: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den neuen und alten Bundesländern 2002 bis 2011.....	53
Anhang 5: Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Hauswirtschaftler/-innen nach Wirtschaftszweigen 2011	54

Anhang 1: Berufsbezeichnungen der Hauswirtschaftlichen Berufe nach der Berufsklassifikation von 1988

Berufsbenennungen nach Berufsklassifikation von 1988	
921 Hauswirtschafts- verwalter/-innen	Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/-in (Städtische oder ländliche Hauswirtschaft)
	Meister/-in – (Städtische oder ländliche) Hauswirtschaft
	Wirtschaftliche(-r) Leiter/-in Krankenhäuser/Alten-/Pflegeheime
	Wirtschaftliche(-r) Leiter/-in Wohn-/Kinder-/Erholungsheime
	Fachhauswirtschaftler/-in
	Wirtschaftler/-in – Hauswirtschaft
	Hauswirtschaftler – (Städtische oder ländliche) Hauswirtschaft
	Fachkraft-Haushaltsführung/ambulante Betreuung
	Fachkraft- Landwirtschaftlicher Haushalt
	Fachkraft – Haushalt
	Betriebswirt/-in (FS) – Hauswirtschaft
	Fachwirt-Organisation/Führung-Ernährung/Hauswirtschaft
	Techniker/-in – Hauswirtschaft/Ernährung
	Hausdame
	Techniker/-in – Hauswirtschaft/Ernährung-Ländliche Gästebeherbergung
923 Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	Hauswirtschaftsgehilfe/-in
	Hauswirtschaftlich-technische(-r) Assistent/-in/Helfer/-in
	Hauswirtschaftshelfer/-in/-assistent/-in
	Zimmermädchen/Roomboy

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2009): Klassifizierung der Berufe 1988, Nürnberg.

Anhang 2: Berufsbezeichnungen der Hauswirtschaftlichen Berufe nach der Berufsklassifikation von 2010

Berufsbenennungen nach Berufsklassifikation von 2010	
8321 Berufe in der Hauswirtschaft	Hauswirtschaft – Helfer
	Hauswirtschaft – Fachkraft
	Hauswirtschaft – Spezialist
8329 Aufsicht Hauswirtschaft, Verbraucherberatung	Aufsicht Hauswirtschaft, Verbraucherberatung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2012): Klassifikation der Berufe 2010 – Systematisches Verzeichnis und beispielhaft zugeordnete Berufsbenennungen, Nürnberg.

Anhang 3: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen auf die Bundesländer 2013

	Hauswirtschaftler/-innen	Bevölkerung
Baden-Württemberg	23.566	10.569.111
Bayern	27.623	12.519.571
Berlin	4.806	3.375.222
Brandenburg	3.192	2.449.511
Bremen	1.521	654.774
Hamburg	3.623	1.734.272
Hessen	12.299	6.016.481
Mecklenburg-Vorpommern	2.860	1.600.327
Niedersachsen	15.029	7.778.995
Nordrhein-Westfalen	39.844	17.554.329
Rheinland-Pfalz	10.499	3.990.278
Saarland	2.560	994.287
Sachsen	6.891	4.050.204
Sachsen-Anhalt	2.390	2.259.393
Schleswig-Holstein	5.818	2.806.531
Thüringen	3.096	2.170.460
Insgesamt	165.617	80.523.746

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistische Ämter des Bundes und der Länder; eigene Zusammenstellung

Anhang 4: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in den neuen und alten Bundesländern 2002 bis 2011

Jahr		Neue Bundesländer	Alte Bundesländer
2002	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9410	46913
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	18741	119980
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	28151	166893
2003	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9396	46112
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	18492	117987
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	27888	164099
2004	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9486	45719
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	19058	116715
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	28544	162434
2005	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9358	45234
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	18258	112054
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	27616	157288
2006	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9630	45240
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	18538	112220
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	28168	157460
2007	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	9986	46293
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	19023	114471
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	29009	160764
2008	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	10500	47790
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	19507	117039
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	30007	164829
2009	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	11029	49491
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	20146	121449
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	31175	170940
2010	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	11743	51295
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	20806	126044
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	32549	177339
2011	Hauswirtschaftsverwalter/-innen	12148	52760
	Hauswirtschaftliche Betreuer/-innen	21488	130964
	Hauswirtschaftler/-innen insgesamt	33636	183724

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); eigene Darstellung

Anhang 5: Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Hauswirtschaftler/-innen nach Wirtschaftszweigen 2011

	Hauswirtschafts- verwalter/ -innen	Hauswirtschaft- liche Betreuer/ -innen	Hauswirt- schafter/-innen insgesamt	alle SV- Beschäftigte
Insgesamt	64.915	152.513	217428	28.381.343
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	565	585	1150	204.540
Anbau einjähriger Pflanzen	83	110	193	32.184
Anbau mehrjähriger Pflanzen	40	28	68	12.559
Betr.v.Baumschul.,Anb.v.Pfl.z.Vermehr.zw	21	18	39	29.528
Tierhaltung	96	99	195	35.038
Gemischte Landwirtschaft	248	268	516	73.505
Landwirtschaftliche Dienstleistungen	73	62	135	21.651
Jagd,Fallenstellerei u. dam.verb.Tätigk.	4	-	4	75
Beherbergung	6.166	24.460	30626	265.445
Hotels, Gasthöfe und Pensionen	4.862	21.926	26788	238.703
Ferienunterk. u. ä. Beherbergungsstätten	1.137	2.339	3476	19.497
Campingplätze	17	20	37	4.204
Sonstige Beherbergungsstätten	150	175	325	3.041
Gastronomie	2.396	5.311	7707	602.773
Rest.,Gastst.,Imbissst.,Café,Eissal.u.Ä.	1.037	2.504	3541	453.471
Caterer und Erbr. sonst. Verpflegungs-DL	1.258	2.715	3973	115.707
Ausschank von Getränken	101	92	193	33.595
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	411	1.135	1546	855.401
Vermittlung von Arbeitskräften	51	91	142	34.737
Befristete Überlassung v. Arbeitskräften	347	976	1323	790.412
Sonstige Überlassung von Arbeitskräften	13	68	81	30.252
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	214	32	246	132.746
Private Wach- und Sicherheitsdienste	214	32	246	122.869
Sicherh.dienste mit Überwa-u. Alarmsyst.	*	*		6.751
Detekteien	-	-	0	3.126
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.460	8.180	9640	601.118
Hausmeisterdienste	213	756	969	55.119
Reinig. v.Gebäuden,Straßen u.Verkehrsm.	1.223	7.376	8599	440.525
Garten-u.Lands.bau+Erbr.v.sonst.gärtn.DL	24	48	72	105.474
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g.	433	1.140	1573	266.280
Sekretariats-u.Schreibdienste, Copy-Shops	25	95	120	15.061
Call Center	5	*		95.830
Messe-,Ausstellungs- u. Kongressveranst.	18	55	73	27.026
Erbr.sonst.wirts.DL f.Untern.+Privatpers	385	990	1375	128.363
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.398	2.432	3830	1.673.013
Öffentliche Verwaltung	1.296	2.277	3573	1.169.822
Auswär.Ang.,Verteid.Rechtspfl,öff.Si+Ord	33	31	64	190.285
Sozialversicherung	69	124	193	312.906
Erziehung und Unterricht	4.619	6.386	11005	1.091.215
Kindergärten und Vorschulen	1.637	2.672	4309	281.583
Grundschulen	95	127	222	50.329
Weiterführende Schulen	1.274	1.745	3019	288.826
Tertiärer u.post-sek.,nicht tert.Unterr.	247	334	581	293.388
Sonstiger Unterricht	1.362	1.502	2864	176.069
Erbringung von DL für den Unterricht	4	6	10	1.020

Anhang 5 (Fortsetzung): Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Hauswirtschaftler/-innen nach Wirtschaftszweigen 2011

	Hauswirtschafts- verwalter/ -innen	Hauswirtschaft- liche Betreuer/ -innen	Hauswirt- schafter/-innen insgesamt	alle SV- Beschäftigte
Gesundheitswesen	5.145	18.475	23620	2.104.001
Krankenhäuser	3.769	15.977	19746	1.263.545
Arzt- und Zahnarztpraxen	445	867	1312	586.788
Gesundheitswesen a. n. g.	931	1.631	2562	253.668
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	17.417	35.976	53393	866.042
Pflegeheime	9.546	20.963	30509	492.808
Station. Einr.z.psychosoz.Betreuung usw.	273	230	503	13.515
Altenheime;Alten- u.Behindertenwohnheime	5.836	12.373	18209	287.473
Sonst. Heime (o. Erhol.- u. Ferienheime)	1.762	2.410	4172	72.246
Sozialwesen (ohne Heime)	9.035	17.025	26060	616.545
Soz. Betreuung ält. Menschen u. Behind.	4.687	8.953	13640	249.405
Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	4.348	8.072	12420	367.140
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	3.324	4.569	7893	453.954
Wirts- u.Arbeitgeb.verbände,Berufsorgan.	148	158	306	84.847
Arbeitnehmervereinigungen	6	6	12	10.055
Kir.Vgg;pol.Part+s.Inter.vertr+Vgg.a.n.g	3.170	4.405	7575	359.052
Erbr. von sonst. überwiegend persönl. DL	763	1.719	2482	317.078
Erbr. von sonst. überwiegend persönl. DL	763	1.719	2482	317.078
Private Haushalte mit Hauspersonal	6.451	17.769	24220	39.157
Private Haushalte mit Hauspersonal	6.451	17.769	24220	39.157

Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.06.2011)

Literatur und Datengrundlage

- Buchwald, Christina; Wiener, Bettina (2012): Employee Branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Klassifizierung der Berufe nach dem Stand vom 1. September 1988, überarb. Fassung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Umsteigeschlüssel von der Klassifizierung der Berufe 1988 (3-Steller) zur Klassifikation der Berufe 2010 (5-Steller), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit. Arbeitsmarkt in Deutschland, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2010, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2009, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2008, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2007, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2006, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2005, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2004, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2003, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2002, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2002, Westdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2007, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2008, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2009, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2010, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2002, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt nach Berufen. Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik Juni 2012, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik. Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Klassifikation der Berufe 2010 – Systematisches Verzeichnis und beispielhaft zugeordnete Berufsbenennungen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2011, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2011, Westdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 1988) Stichtag 30. Juni 2011, Ostdeutschland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Arbeitsmarkt nach Berufen. Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik Juni 2013, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) Stichtag 31. Dezember 2012, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach WZ 2008 (3-Steller) und ausgewählten Berufsgruppen (KldB 1988), Stichtag 30. Juni 2011, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Baden-Württemberg, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Frankfurt a.M.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Bayern, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Berlin, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Brandenburg, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Brandenburg, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Bremen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Hannover.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Hamburg, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Hannover.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Hessen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Frankfurt a.M.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Mecklenburg-Vorpommern, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Hannover.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Niedersachsen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Hannover.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Nordrhein-Westfalen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Rheinland-Pfalz, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Frankfurt a.M.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Saarland, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Frankfurt a.M.

- Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Sachsen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Frankfurt a.M.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Schleswig-Holstein, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Hannover.
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit (KldB 2010) Stichtag 30. Juni 2013, Land Thüringen, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Berlin.
- Bundesanzeiger Nr. 130/2006 vom 14.7.2006 Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ Nr. 4/2006 BIBB-Pressemitteilung: Nr. 20 vom 22. Juni 2006, S. 3; Unter: <http://www.bibb.de/de/25856.htm> (letzter Zugriff 30.06.2014).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012): Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berufsmerkmale und Berechnungen des BIBB, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datensystem Auszubildende; Unter: <http://www.bibb.de/de/55461.htm> (letzter Zugriff 30.06.2014).
- IAB-Forschungsgruppe 'Berufliche Arbeitsmärkte': Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik; Unter: <http://bisds.infosys.iab.de/> (letzter Zugriff 30.06.2014).
- Peters, Sybille; von Garrel, Jörg (2013): Arbeitszeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen. Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2003): Bildung und Kultur 2002. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2004): Bildung und Kultur 2003. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2005): Bildung und Kultur 2004. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur 2005. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur 2006. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008): Bildung und Kultur 2007. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2009): Bildung und Kultur 2008. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010): Bildung und Kultur 2009. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur 2010. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur 2011. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Ergebnisse der Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage des Zensus 2011, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur 2012. Berufliche Bildung, Fachserie 11.3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2012, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013): Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturen 2010. Wiesbaden.

2. Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft. *Kommentierter Tabellenband zur Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013*

Susanne Winge, Carolin Schönert

2.0 Wichtiges in Kürze

Der Blick auf die Kernaussagen der Unternehmensbefragung soll sich vor allem auf Spezifika bestimmter Branchen sowie regionale Unterschiede richten. Zunächst sind knapp sechs Tätigkeitsprofile an hauswirtschaftlicher Beschäftigung benannt.

2.0.1 Tätigkeitsprofile

Die vielfältigen Tätigkeitsfelder der hauswirtschaftlichen Beschäftigten lassen sich gut in sechs Tätigkeitsprofilen „Reinigung und Wäsche“, „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“, „Betreuung und Fürsorge“, „Verpflegung/Ernährung und Service“, „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ sowie „berufliche Bildung“ beschreiben. Diese Tätigkeitsprofile werden in Kapitel 2.4 näher beschrieben und fortfolgend in die Ergebnisinterpretation aufgenommen.

2.0.2 Landwirtschaftliche Unternehmen:

Die landwirtschaftlichen Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, sind zum Großteil Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten und zu einem Großteil in Bayern ansässig.

Im Branchenvergleich findet sich unter den landwirtschaftlichen Betrieben am seltensten Beschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen, nur jeder zweite befragte Betrieb hatte hauswirtschaftliche Beschäftigte. Gleichwohl der Beschäftigtenanteil der hauswirtschaftlichen Berufe an allen Berufen in landwirtschaftlichen Betrieben hoch ist, ist die Beschäftigungswirkung aufgrund der geringen Betriebs- und Mitarbeiter/-innenzahl quantitativ gering.

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

Geringfügige Beschäftigung ist überdurchschnittlich ausgeprägt, Teilzeitbeschäftigung unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten dagegen seltener zu finden.

Landwirtschaftliche Betriebe schätzen die Aufstiegschancen im Beruf häufiger positiv ein und zeigen hohe Zustimmungsraten bei dem Statement der besonderen Fachkompetenzen der hauswirtschaftlichen Berufe auf.

Sie 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. Ohne Repräsentativität wird in Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie der Gastronomie

und Gemeinschaftsverpflegung ein leicht steigender Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung prognostiziert bei ansonsten stabiler Entwicklung.

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

2.0.3 Kliniken

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 gekennzeichnet ist und sich dies auch in vielen Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen nieder schlägt.

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 branchenuntypisch 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 konstatieren.

Die Haupteinsatzgebiete bilden in großer Mehrheit die Raum- und Gebäudereinigung sowie Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung – im Gesundheitswesen ist im Branchenvergleich weniger Vielfalt im Einsatz zu beobachten. Kliniken finden sich überdurchschnittlich oft in dem Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“. Die Betriebe des Gesundheitswesens sehen wenig neue Trends in der Entwicklung der Bedarfe an hauswirtschaftlichen Berufen.

Neben einer weniger positiven Bewertung von Aufstiegschancen in hauswirtschaftlichen Berufen sehen sie auch weniger einen künftigen Bedarf an Hauswirtschaft im jeweiligen Bundesland.

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

Hauswirtschaftliche Berufe spielen im Gesundheitswesen eher eine ergänzende Rolle bei begrenzten Einsatzgebieten und wenig Entwicklungsmöglichkeiten.

2.0.4 Heime

Unter den Heimen finden sich kaum Betriebe, die keine hauswirtschaftlichen Berufe einsetzen. Demzufolge verzeichnen Heime die höchste Beschäftigungswirkung für hauswirtschaftliche Beschäftigte mit einem Anteil von zehn Mitarbeiter/-innen insgesamt auf einen Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen.

Beschäftigung in Heimen tendiert im Allgemeinen zu einem höheren Anteil Niedrigqualifizierter, was 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. Beschäftigung in Heimen ist durch einen hohen Teilzeitanteil gekennzeichnet, welcher unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten noch höher ist als unter der Gesamtbelegschaft und folglich als ein berufsspezifisches Beschäftigungsmerkmal charakterisiert werden kann.

Raum- und Gebäudereinigung sowie Gastronomie 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 Heime überdurchschnittlich oft den Tätigkeitsprofilen „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ sowie „Verpflegung/Ernährung und Service“ zugeordnet sind. Zuwachs an hauswirtschaftlicher Beschäftigung wird 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.

2.0.5 Sozialwesen

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

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. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen ist höher als der der Gesamtbelegschaft.

Raum- und Gebäudereinigung und (Alltags-)Betreuung sind Haupteinsatzgebiete, wobei die (Alltags-)Betreuung im Sozialwesen im Branchenvergleich am stärksten vertreten ist. Betriebe des Sozialwesens beschäftigen überdurchschnittlich oft mit dem Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“. Ein überdurchschnittlich steigender Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten wird für nahezu alle Einsatzgebiete prognostiziert, allein im Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung nur leicht über dem Durchschnitt. Hier deutet sich für die nächsten Jahre eine erhebliche Ausweitung hauswirtschaftlicher Beschäftigung an.

Betriebe des Sozialwesens bewerten die Aufstiegschancen hauswirtschaftlicher Beschäftigter selten positiv.

Betriebe des Sozialwesens bilden in hauswirtschaftlichen Berufen seltener aus. Wenn sie allerdings ausbilden, dann im Mittel die meisten Hauswirtschaftler/-innen.

Der höchste Anteil an Betrieben, die einen Zuwachs an Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Betrieben erwarten, findet sich im Sozialwesen. Mehr als die Hälfte der Betriebe dieser Branche prognostiziert eine Zunahme, sieht dabei aber häufiger Probleme bei der Rekrutierung von Un- und Angelernten.

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.

2.0.6 Beherbergung und Gastronomie

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.

Während die Qualifikationsstruktur der Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe insgesamt einen leicht höheren Anteil Un- und Angelernter aufweist, so erfolgt hauswirtschaftliche Beschäftigung mit einem höheren Anteil Facharbeiter/-innen, wozu in dieser Branche vor allem 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. Die Betriebe schätzen deutlich häufiger einen sinkenden Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in dem Einsatzgebiet Wäscheversorgung und Textilreinigung ein. Insgesamt sehen sie wenig Bewegung in der künftigen Bedarfsentwicklung.

Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen vor allem ohne § 66 BBiG erfolgt im Branchenvergleich häufiger, auch wenn die Zahl der Auszubildenden zum/r Hauswirtschafter/-in bzw. nach § 66 BBiG im Durchschnitt liegt. Die Entwicklung des Bestands an Hauswirtschafter/-innen wird eher stabil bleibend und weniger oft steigend beschrieben, und wenn, werden die Facharbeiter/-innen überdurchschnittlich oft am stärksten zunehmen. Rekrutierungsprobleme haben diese Betriebe schon leicht häufiger und erwarten sie auch zukünftig, aber vergleichsweise seltener 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.

2.0.7 Erziehung/Unterricht

Die in diese Befragung einbezogenen Unternehmen des Bereichs Erziehung/Unterricht haben deutlich seltener ihren Sitz in Baden-Württemberg. Die Zahl der hauswirtschaftlichen Beschäftigten liegt unter dem Durchschnitt hauswirtschaftlicher Beschäftigter und auch ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft ist eher gering.

Geringfügige Beschäftigung findet sich eher selten, aber die hauswirtschaftlichen Beschäftigten weisen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft einen höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung aus. Der Anteil Un- und Angelernter ist in diesen Betrieben insgesamt sehr niedrig, liegt aber unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten fast doppelt so hoch als unter 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 Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen und einem Anteil an Akademiker/-innen, der im Durchschnitt der hauswirtschaftlichen Beschäftigten hoch ist.

Aufgrund der Tätigkeiten im Bereich Erziehung/Unterricht wurden von den Betrieben die Haupteinsatzgebiete mit Blick auf die anderen Branchen eher seltener benannt, so finden sie sich häufiger in dem Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“. Die Einschätzung des künftigen Bedarfs an hauswirtschaftlichen Arbeitskräften in den Einsatzgebieten lässt wenig Potentiale erkennen.

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.

Insgesamt sind die Ausbildungszahlen in dieser Branche natürlich höher als im Durchschnitt – das gilt auch für Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft und hier vor allem für Ausbildung nach § 66 BBiG, die anteilig häufiger anzutreffen ist als Ausbildung ohne § 66 BBiG. Der Bestand an Hauswirtschaftler/-innen allgemein wird in den nächsten fünf Jahren seltener steigen dafür aber stabil bleiben. Aktuelle Rekrutierungsprobleme benennen die Betriebe kaum, ein höherer Anteil erwartet diese aber 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.

2.0.8 Haushaltsnahe Dienstleistungen

An der Betriebsbefragung haben nur wenige Betriebe der haushaltsnahen Dienstleistungen teilgenommen. Aus diesem Grund sind die hier skizzierten Trends und Tendenzen nicht gleichermaßen belastbar wie für die anderen Branchen.

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.

Der Beschäftigungsanteil hauswirtschaftlicher Beschäftigter 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.

Für die Einsatzgebiete Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie (Alltags-)Betreuung wird von den Betrieben der haushaltsnahen Dienstleistungen ein überdurch-

schnittlich steigender Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten prognostiziert. Diese Aussagen sind nicht repräsentativ skizzieren aber einen Trend.

Unternehmen der haushaltsnahen Dienstleistungen lehnen einen neuen Namen im Vergleich der Branchen am stärksten ab.

Hauswirtschaftliche Beschäftigung in den Unternehmen der haushaltsnahen Dienstleistung ist eher niedrigqualifiziert und geringfügig. Allerdings steckt in dieser Branche ein hohes Entwicklungspotential.

Regionale Auffälligkeiten werden nach vier Gruppen betrachtet und beschrieben. Die neuen Länder inklusive Berlin bilden eine Gruppe. Die Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg sind unter den befragten Betrieben stark vertreten und werden deshalb extra ausgewiesen. Die restlichen alten Bundesländer wurden ebenfalls zu einer Gruppe zusammengefasst.

2.0.9 Neue Bundesländer

Unter den befragten Betrieben mit Sitz in den neuen Bundesländern geben überdurchschnittlich viele Betriebe an, keine hauswirtschaftlichen Beschäftigten zu haben. Betriebe aus den Branchen Gesundheitswesen und Heim haben im Regionenvergleich seltener ihren Sitz 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. Tradition hauswirtschaftlicher Berufe wird am seltensten benannt.

Betriebe in den neuen Bundesländern bilden im Regionenvergleich seltener in hauswirtschaftlichen Berufen aus und wenn sie ausbilden dann eher nach § 66 BBiG. Sie sehen eher steigenden Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen und erwarten größerer Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden.

2.0.10 Alte Bundesländer

Betriebe die ihren Sitz in der Region „West“ haben, verzeichnen im Mittel die höchste Zahl an Auszubildenden zur/m Hauswirtschaftler/-in. Ausbildung nach § 66 BBiG wird durchschnittlich häufig angeboten.

Alle anderen Ergebnisse liegen im Gesamtdurchschnitt der Regionen.

2.0.11 Bayern

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

Bayerische Betriebe stimmen überdurchschnittlich häufiger „voll und ganz“ zu, dass Bewerber/-innen für duale Hauswirtschaftsausbildung schwer zu finden sind. Sie betonen die hauswirtschaftlichen Traditionen im Bundesland besonders stark, schätzen die Aufstiegschancen deutlich positiver ein und geben eine hohe Zustimmung zu den spezifischen Fachkompetenzen in der Hauswirtschaft.

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. Zudem prognostizieren sie einen eher abnehmenden Bedarf an Hauswirtschafter/-innen, dies vor allem bei den Facharbeiter/-innen. Diese eher skeptischen Einschätzungen könnten sich u.a. in den kommunizierten Schwierigkeiten bei der Suche nach Ausbildungsplatzbewerbern begründen.

2.0.12 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.

Sie bilden überdurchschnittlich in hauswirtschaftlichen Berufen aus und prognostizieren häufiger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Facharbeiter/-innen.

2.1 Über die befragten Betriebe

Zuerst werden die betriebsdemografischen Merkmale der befragten Unternehmen beschrieben, anschließend erfolgt die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur der Gesamtbelegschaft.

Tabelle 15: Frage: Beschäftigen Sie derzeit Hauswirtschaftler/-innen oder haben diese in der Vergangenheit beschäftigt?

	Häufigkeit	Prozent
Ja, derzeit	487	75,3
Ja, in der Vergangenheit	42	6,5
Nein	118	18,2
Gesamt	647	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Von den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, beschäftigen drei Viertel derzeit Hauswirtschaftler/-innen und knapp sieben Prozent beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in der Vergangenheit. Fast 20 Prozent haben noch nie Hauswirtschaftler/-innen eingesetzt, kennen aber den Beruf der Hauswirtschaftler/-in (siehe Tabelle 15).

In Ostdeutschland gab eine überproportionale Anzahl der befragten Betriebe an, bisher keine Hauswirtschaftler/-innen beschäftigt zu haben (ein Drittel). Deren Anteil ist dagegen in Baden-Württemberg besonders gering (knapp 10%).

Die befragten Betriebe in der Landwirtschaft beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen entweder überproportional oft in der Vergangenheit (20%) oder grundsätzlich keine (30%) und haben derzeit nur zu etwas mehr als 50 Prozent hauswirtschaftliche Beschäftigte. Auch in Betrieben der Branche Erziehung und Unterricht werden mit 30 Prozent überproportional oft keine Hauswirtschaftskräfte eingesetzt. Dagegen sind in der Befragung kaum Heime vertreten, die keine Hauswirtschaftsstellen besetzen.

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Unternehmen mit derzeit hauswirtschaftlich Beschäftigten zu und der Anteil derer, die in der Vergangenheit Hauswirtschaftler/-innen beschäftigten oder das nie taten, ab.

Die Befragung war darauf ausgerichtet, in allen wichtigen Bereichen der Hauswirtschaft eine ausreichende Zahl von Unternehmen einzubeziehen, um verlässliche Aussagen über die einzelnen Einsatzbereiche der Hauswirtschaft erhalten zu können. Ungewichtet gehörten die befragten Betriebe in der Verteilung folgenden Branchen an. Knapp 23 Prozent der befragten Betriebe gehören in der Klassifikation zu den Heimen und bilden damit die stärkste Gruppe (siehe Tabelle 16). Darunter zählen Pflegeheime, stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung sowie Alten- und Behindertenwohnheime. Es folgt die Branche Erziehung/Unterricht mit 18 Prozent sowie das Sozialwesen (im Sinne von sozialer Betreuung älterer und behinderter Menschen sowie sozialer Unterstützung von Bedürftigen ohne Unterbringungsleistungen) mit 14 Prozent. In der Branche Beherbergung und Gastronomie ist der Anteil der Beherbergungsbetriebe deutlich höher als der Anteil der Gastronomiebetriebe.

Tabelle 16: 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
Gesamt	647	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

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 Hauswirtschafter/-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 17: 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
Gesamt	569	100

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Damit erhalten, wie in Tabelle 17 deutlich wird Betriebe der Beherbergung und Gastronomie ein größeres Gewicht, landwirtschaftliche Betriebe und auch der Bereich Erziehung/Unterricht verlieren demgegenüber an Gewicht. Das Sozialwesen, Gesundheitswesen und auch die Heime bleiben in ihrem Anteil an der Branchenverteilung etwa gleich. Nachfolgend werden die Ergebnisse immer auch nach den gewichteten Branchen überprüft und wenn sich daraus andere Aussagen für die Grundgesamtheit ergeben, werden diese Befunde mit kommentiert.

Tabelle 18: Zahl der Mitarbeiter/-innen im Betrieb nach KMU-Definition der EU (inklusive Auszubildende aber ausgenommen Zeitarbeiter/-innen)

	Anzahl der Mitarbeiter/-innen in Prozent			
	Bis zu 9	10 bis 49	50-249	250 und mehr
Landwirtschaft N=66	75,8	16,7	6,1	1,5
Beherbergung, Gastronomie N=85	22,4	57,6	15,3	4,7
Gesundheitswesen N=59	0	10,2	39,0	50,8
Heime N=141	1,4	11,3	73,8	13,5
Sozialwesen N=91	11,0	39,6	29,7	19,8
Gesamt N=442	18,3	26,7	38,7	16,3
Erziehung/Unterricht N=118	16,1	22,9	44,9	16,1
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=25	60,0	32,0	8,0	0
Kindergärten, Kindertagesstätten N=18	22,2	55,6	11,1	11,1

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Etwa jedes fünfte befragte Unternehmen beschäftigt bis zu neun Mitarbeiter/-innen. Unter den landwirtschaftlichen Unternehmen liegt dieser Anteil deutlich höher (siehe Tabelle 18). 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.

Die Unternehmen wurden zusätzlich nach der Bundeslandzugehörigkeit gefragt. 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 (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Regionale Verteilung der befragten Betriebe nach Branchen

	Regionale Verteilung in Prozent			
	Ost	West	Bayern	Baden-Württemberg
Landwirtschaft N=68	14,7	20,6	42,6	22,1
Beherbergung, Gastronomie N=85	15,3	27,1	29,4	28,2
Gesundheitswesen N=59	6,8	52,5	22,0	18,6
Heime N=146	5,5	33,6	24,0	37,0
Sozialwesen N=93	16,1	51,6	15,1	17,2
Gesamt N=451	11,1	36,6	25,7	26,6
Erziehung/Unterricht N=118	16,1	43,2	28,8	11,9
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=25	52,0	44,0	0	4,0
Kindergärten, Kindertagesstätten N=18	5,5	77,8	11,1	5,6

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die landwirtschaftlichen Betriebe haben ihren Sitz überdurchschnittlich oft in Bayern, der Anteil liegt bei 43 Prozent. Die befragten Unternehmen der Beherbergung und Gastronomie verteilen sich homogen über die alten Bundesländer. Heime verzeichnen in Baden-Württemberg im Branchenvergleich einen höheren Anteil. Häufiger in den alten Bundesländern ohne Bayern und Baden-Württemberg haben die Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ihren Sitz. Einrichtungen aus dem Bereich Heime und Gesundheitswesen finden sich vergleichsweise seltener in den neuen Bundesländern.

Unter den von uns befragten Betrieben der haushaltsnahen Dienstleistungen hat mehr als die Hälfte ihren Sitz in den neuen Bundesländern²². Dies kann u.a. das arbeitsmarktpolitische Instrument der Ich-AG mit hoher Ausprägung in den neuen Bundesländern zurückzuführen sein. Drei von vier Befragten Kindergärten und -tagesstätten ist in den alten Bundesländern ohne Bayern und Baden-Württemberg ansässig.

Bei Zuordnung der befragten Unternehmen zu den Demografietypen der Bertelsmann- Stiftung in Tabelle 20 zeigt sich, dass sich etwa jedes fünfte Unternehmen dem Typ sechs - Mitttelgroße Kommunen geringer Dynamik im Umland von Zentren und im ländlichen Raum – zuordnen lässt.

²² Diese befinden sich sowohl in größeren Städten wie Berlin, Magdeburg, Leipzig aber auch in kleineren Landstädten.

Tabelle 20: Demografietypen der Bertelsmannstiftung

	Häufigkeit	Prozent
Typ 1: kleinere stabile ländliche Städte und Gemeinden	36	6,7
Typ 2: sozial heterogene Zentren der Wissensgesellschaft	59	10,9
Typ 3: prosperierende Kommunen im Umfeld dynamischer Wirtschaftszentren	64	11,9
Typ 4: stabile Kommunen im weiteren Umland größerer Zentren	44	8,1
Typ 5: Städte und Gemeinden in strukturschwachen ländlichen Räumen	69	12,8
Typ 6: mittelgroße Kommunen geringer Dynamik im Umland von Zentren und im ländlichen Raum	104	19,3
Typ 7: urbane Zentren mit heterogener Wirtschaft und sozialer Dynamik	93	17,2
Typ 8: alternde kleine Kommunen mit Anpassungsdruck	30	5,6
Typ 9: stark schrumpfenden Kommunen mit besonderem Anpassungsdruck	41	7,6
Gesamt	540	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Etwa 17 Prozent der befragten Unternehmen haben ihren Sitz in urbanen Zentren mit heterogener wirtschaftlicher und sozialer Dynamik (Typ 7), weitere 13 Prozent sitzen in Städten und Gemeinden in strukturschwachen Regionen (Typ 5). Rund elf Prozent der Unternehmen zählen zu Typ zwei – sozial heterogenen Zentren der Wissensgesellschaft - bzw. zu Typ drei – prosperierende Kommunen im Umfeld dynamischer Wirtschaftszentren. Der Anteil der Betriebe, die sich Typ acht – alternden kleinen Kommunen mit Anpassungsdruck – zuordnen lassen, ist der niedrigste.

2.1.1 Die Beschäftigtenstruktur der befragten Betriebe

In dem nachfolgenden Abschnitt 2.1.1 wird die Struktur der Beschäftigten in den Branchen beschrieben, in denen Hauswirtschaftler/-innen arbeiten. Es geht hierbei um die Gesamtheit der Beschäftigten in den befragten Unternehmen.

In Kapitel 2.2 wird dann auf die Beschäftigungsstruktur hauswirtschaftlicher Tätigkeiten eingegangen. Dort werden nur die Mitarbeiter/-innen in der Hauswirtschaft betrachtet.

Im Durchschnitt sind in den befragten Unternehmen knapp 17 Prozent der Beschäftigten als geringfügig Beschäftigte eingestellt, etwa 39 Prozent der Mitarbeiter/-innen sind teilzeitbeschäftigt. Drei-viertel der Belegschaft der von uns befragten Betriebe stellen im Durchschnitt die Frauen dar (Tabelle 21).

Tabelle 21: Beschäftigungsmerkmale in den befragten Betrieben nach Branche

	Geringfügig Beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Frauen	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Landwirtschaft	60	21,6	58	19,4	57	55,7
Beherbergung, Gastronomie	79	23,5	76	36,2	78	79,2
Gesundheitswesen	41	10,6	35	33,7	47	80,3
Heime	109	12,6	100	50,6	128	81,8
Sozialwesen	72	16,4	71	43,6	85	77,1
Gesamt	361	17,0	340	38,9	395	76,3
Erziehung/Unterricht	102	5,2	91	34,1	99	64,4
Haushaltsnahe Dienstleistungen	22	28,8	22	37,2	23	90,3
Kindergärten, Kindertagesstätten	17	12,7	17	26,2	18	74,2

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

In den Branchen Beherbergung und Gastronomie sowie etwas schwächer in der Landwirtschaft ist der Anteil geringfügig Beschäftigter leicht erhöht. Teilzeitbeschäftigung liegt im Bereich der Heime deutlich über dem Durchschnitt, unter dem Durchschnitt ausschließlich in den landwirtschaftlichen Betrieben. In den landwirtschaftlichen Betrieben ist zudem der Frauenanteil schwächer ausgeprägt.

Im Bereich haushaltsnaher Dienstleistung findet sich überdurchschnittlich häufig geringfügige Beschäftigung und auch der Frauenanteil liegt deutlich über dem Durchschnitt. In den Kindergärten und -tagesstätten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Gesamtbelegschaft im Branchenvergleich geringer.

In Tabelle 22 sind die Beschäftigungsmerkmale nach Betriebsgröße dargestellt.

Tabelle 22: Beschäftigungsmerkmale in den befragten Betrieben nach Betriebsgröße

	Geringfügig Beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Frauen	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
1 bis 9 MA	128	22,5	125	28,0	119	71,6
10 bis 49 MA	159	16,5	155	38,2	162	77,6
50 bis 249 MA	198	10,7	176	41,5	222	74,3
250 MA und mehr	47	10,3	40	44,8	59	72,6
Gesamt	532	15,2	496	37,3	562	74,5

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Je kleiner das Unternehmen, desto häufiger findet sich geringfügige Beschäftigung. Mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung kehrt sich das Bild um, je größer das Unternehmen desto höher ist im Durchschnitt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Mit Blick auf den Frauenanteil werden keine Betriebsgrößeneffekte deutlich.

Wie lässt sich die Qualifikationsstruktur der befragten Betriebe beschreiben? Im Durchschnitt aller Betriebe sind etwa 34 Prozent der Beschäftigten an- und ungelernt (siehe Tabelle 23). Der Facharbeiter/-innenanteil liegt bei 49 Prozent. Meister/-innen; Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen stellen etwa zehn Prozent der Belegschaft, Akademiker/-innen sieben Prozent.

Tabelle 23: Qualifikationsanteile unter allen Beschäftigten: nach Branche

	In Prozent			
	Un- und Ange- lernte	Facharbeiter/- innen	Techniker/- innen, Meister/- innen, Betriebs- leiter/-innen	Akademiker/- innen
Landwirtschaft N=38	36,1	37,4	24,4	2,2
Beherbergung, Gastronomie N=44	42,4	42,4	10,1	5,2
Gesundheitswesen N=24	21,5	64,5	4,7	9,2
Heime N=59	35,8	51,7	4,6	7,9
Sozialwesen N=49	29,0	54,8	6,0	10,1
Gesamt N=214	34,0	49,4	9,6	7,0
Erziehung/Unterricht N=70	5,3	18,9	22,5	53,3
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=20	47,7	38,3	2,8	11,2
Kindergärten, Kindertagesstätten N=12	12,6	79,1	1,7	6,6

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Diese 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 geringerem Anteil Akademiker/-innen. Der Bereich Beherbergung und Gastronomie ist durch einen hohen Anteil Un- und Angelernter bei einem niedrigen Anteil Akademiker/-innen charakterisiert. Das Gesundheitswesen weist den höchsten Facharbeiter/-innenanteil bei einem unterdurchschnittlichen Anteil Un- und Angelernter auf. Schwächer ausgeprägt ist das auch für das Sozialwesen zu konstatieren.

Haushaltsnahe Dienstleistungen haben den höchsten Anteil Un- und Angelernter. Im Bereich Erziehung/Unterricht dominiert der Anteil der höher- und Hochqualifizierten gegenüber den anderen Qualifikationen. In den Kindergärten und -tagesstätten ist der Facharbeiter/-innenanteil am höchsten und der Anteil Un- und Angelernter am niedrigsten.

Die Betrachtung nach Betriebsgröße und Region ergibt keine signifikanten Unterschiede in der Qualifikationsstruktur.

2.2 Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen in den befragten Betrieben

Wie viele Hauswirtschaftler/-innen beschäftigen die Unternehmen derzeit? Hierbei sind in Tabelle 24 alle Kräfte, die das befragte Unternehmen als Hauswirtschaftler/-innen benennt, erfasst, unabhängig davon, ob sie einen hauswirtschaftlichen Berufsabschluss erworben haben oder nicht. Im Mittel beschäftigen die befragten Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten etwas mehr als elf Hauswirtschaftler/-innen auf im Durchschnitt 186 Mitarbeiter/-innen.

Tabelle 24: Anteil der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen an allen Beschäftigten der Unternehmen

	Zahl der Beschäftigten	Zahl der Beschäftigten in hauswirtschaftli- chen Berufen	Verhältnis alle Be- schäftigte auf eine/-n Hauswirtschaftler/-in
	Mittelwert	Mittelwert	
Landwirtschaft	10,6	1,5	7,1 : 1
Beherbergung, Gastronomie	73,6	8,1	9,1 : 1
Gesundheitswesen	519,7	14,3	36,3 : 1
Heime	165,3	15,5	10,7 : 1
Sozialwesen	183,5	8,5	21,6 : 1
Gesamt	186,2	11,1	16,8 : 1
Erziehung/Unterricht	151	7,4	20,4 : 1
Haushaltsnahe Dienstleistungen	15,7	13,4	1,2 : 1
Kindergärten, Kindertagesstät- ten	*	*	

* Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Ein hoher Beschäftigungsanteil an hauswirtschaftlichen Berufen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft findet sich in den landwirtschaftlichen Unternehmen sowie der Beherbergung und Gastronomie. Die Unternehmen des Gesundheitswesens weisen den geringsten Beschäftigungsanteil auf. Mit Blick auf die Zahl der Beschäftigten wird allerdings deutlich, dass die Beschäftigungswirkung im Gesundheitswesen mit durchschnittlich 14 Beschäftigten deutlich höher liegt als beispielsweise in den landwirtschaftlichen Unternehmerhaushalten mit durchschnittlich etwas weniger als zwei Beschäftigten.

Den höchsten Beschäftigungsanteil an hauswirtschaftlichen Berufen weisen die haushaltsnahen Dienstleistungen auf, allerdings findet sich hierunter, wie bereits aufgezeigt, ein sehr hoher Anteil geringfügig Beschäftigter.

Tabelle 25 bildet die Beschäftigungsverhältnisse der hauswirtschaftlichen Beschäftigten in den befragten Betrieben ab. Insgesamt betrachtet ist die Teilzeitquote unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich höher (elf Prozentpunkte) als unter der Gesamtbelegschaft. Dies lässt sich zu einem Teil durch die hohe Frauenquote in der hauswirtschaftlichen Beschäftigung erklären. Andere Erklärungen, z.B. Arbeitszeitwünsche, spielen sicherlich auch eine Rolle – sind aber mit dem Material der Unternehmensbefragung nicht abbildbar. Einen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft stark höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen findet sich im Bereich Erziehung/Unterricht, Sozialwesen und haushaltsnahe Dienstleistungen sowie etwas abgeschwächer im Bereich der Heime.

Geringfügige Beschäftigung liegt im Schnitt bei 14 Prozent und ist in den haushaltsnahen Dienstleistungen am stärksten und im Gesundheitswesen am geringsten vertreten. Im Vergleich zur Gesamtbelegschaft ist geringfügige Beschäftigung unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten in der Beherbergung und Gastronomie deutlich seltener zu finden.

Tabelle 25: Beschäftigungsverhältnisse unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	Geringfügig Beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Landwirtschaft	35	21,8	35	21,0
Beherbergung, Gastronomie	66	13,8*	65	41,1
Gesundheitswesen	52	5,5	49	33,6
Heime	130	12,6	129	57,1
Sozialwesen	81	19,0	80	<u>54,0</u>
Gesamt	364	14,1	358	46,8
Erziehung/Unterricht	77	4,5	73	<u>46,4</u>
Haushaltsnahe Dienstleistungen	15	29,5	14	<u>55,2</u>
Kindergärten, -tagesstätten	**		**	

* = *geringerer Anteil unter Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen als in der Gesamtbelegschaft*

_ = *höherer Anteil unter Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen als in der Gesamtbelegschaft*

** *Fallzahlen zu gering*

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

In den befragten Betrieben mit bis zu neun Mitarbeiter/-innen ist die Quote der geringfügig Beschäftigten in den hauswirtschaftlichen Berufen höher und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist etwas niedriger im Vergleich den verschiedenen Betriebsgrößen (Tabelle 26). Im Vergleich zur Gesamtbelegschaft fällt der höhere Anteil an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in Teilzeit unter den kleineren Betrieben bis hin zu 249 Mitarbeiter/-innen auf.

Tabelle 26: Beschäftigungsverhältnisse unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Betriebsgröße

	Geringfügig Beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
1 bis 9 MA	63	22,3	61	<u>35,0</u>
10 bis 49 MA	124	15,1	125	<u>48,9</u>
50 bis 249 MA	198	10,2	192	<u>50,2</u>
250 MA und mehr	86	10,3	82	49,4
Gesamt	477	13,3	466	47,7

_ = *höherer Anteil unter Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen als in der Gesamtbelegschaft*

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Im Folgenden wird die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen vor dem Hintergrund der Qualifikationsstruktur der Gesamtbelegschaft dargestellt. Für jede Qualifikati-

onsgruppe sind dazu jeweils die Anteile in der Gesamtbelegschaft und die Anteile unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten abgebildet (vgl. Tabellen 27ff).

In der Landwirtschaft und auch in der Beherbergung und Gastronomie ist der Anteil der Un- und Angelernten unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich geringer als der Un- und Angelerntenanteil in der Gesamtbelegschaft. Dies stellt aber eher die Ausnahme dar.

So ist der Anteil Un- und Angelernter im Bereich der hauswirtschaftlichen Berufe verglichen mit dem der Gesamtbelegschaft in den Heimen und dem Bereich Erziehung/Unterricht etwas höher, wobei aber gerade im Bereich Erziehung/Unterricht der Anteil unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten fast doppelt so hoch liegt.

Tabelle 27: Anteile Un- und Angelernter unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	In Prozent	
	Anteile Un- und Angelernter an Gesamtbelegschaft	Anteile Un- und Angelernter unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten
Landwirtschaft N=30	36,1	28,3
Beherbergung, Gastronomie N=51	42,4	32,7
Gesundheitswesen N=44	21,5	35,5
Heime N=95	35,8	40,5
Sozialwesen N=68	29,0	46,3
Gesamt N=288	34,0	38,4
Erziehung/Unterricht N=67	5,3	9,9
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=12	47,7	74,8
Kindergärten, -tagesstätten**		

**** Fallzahlen zu gering**

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Erheblich höher liegt die anteilige Beschäftigung von Un- und Angelernten in hauswirtschaftlichen Berufen in den Branchen Gesundheitswesen, Sozialwesen und haushaltsnahe Dienstleistungen. Im Sozialwesen und stärker in den haushaltsnahen Dienstleistungen stellen die Un- und Angelernten die größte Gruppe hauswirtschaftlicher Beschäftigter dar. In diesen Branchen erfolgt also der Einsatz von hauswirtschaftlichen Beschäftigten viel stärker als in anderen branchentypischen Berufen im niedrigqualifizierten Bereich.

Tabelle 28: Anteile Facharbeiter/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	In Prozent	
	Anteile Facharbeiter/-innen an Gesamtbelegschaft	Anteile Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten
Landwirtschaft N=30	37,4	31,7
Beherbergung, Gastronomie N=51	42,4	49,3
Gesundheitswesen N=44	64,5	50,3
Heime N=95	51,7	47,5
Sozialwesen N=68	54,8	39,2
Gesamt N=296	49,4	44,6
Erziehung/Unterricht N=67	18,9	26,1
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=12	38,3	22,9
Kindergärten, -tagesstätten**		

** Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Bei der Interpretation des Facharbeiter/-innenanteils ist zu berücksichtigen, dass alle dreijährige Berufsausbildung zur Facharbeit führen.

Der Anteil der Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten liegt in den landwirtschaftlichen Betrieben leicht unter dem Anteil der Gesamtbelegschaft (vgl. Tabelle 28). Gleiches gilt für die Heime. Auch hier ist der Anteil der Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten leicht niedriger als in der Gesamtbelegschaft. Obwohl der Anteil Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten im Branchenvergleich im Gesundheitswesen am höchsten liegt, ist er deutlich niedriger als der Facharbeiter/-innenanteil unter der Gesamtbelegschaft des Gesundheitswesens. In den Betrieben des Sozialwesens aber auch im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen lässt sich auf niedrigerem Niveau ähnliches beobachten. In den Branchen Beherbergung und Gastronomie sowie Erziehung und Unterricht ist ein etwas höherer Facharbeiter/-innenbestand unter den hauswirtschaftlichen Berufen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft zu verzeichnen. Aus den Daten der amtlichen Statistik²³ muss an dieser Stelle ergänzt werden, dass insbesondere in der Beherbergung und im Gesundheitswesen der Anteil nach § 66 BBiG ausgebildeter Fachpraktiker/-innen²⁴, die hier unter Facharbeit subsummiert ist, überdurchschnittlich hoch ist.

²³ Siehe sekundäranalytischer Berichtsteil „Hauswirtschaft im Blick der amtlichen Statistik“.

²⁴ In der amtlichen Statistik als hauswirtschaftliche Betreuer/-innen bezeichnet.

Tabelle 29: Anteile Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	In Prozent	
	Anteile Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen an Gesamtbelegschaft in %	Anteile Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten in %
Landwirtschaft N=30	24,4	35,0
Beherbergung, Gastronomie N=51	10,1	16,8
Gesundheitswesen N=44	4,7	13,4
Heime N=95	4,6	11,8
Sozialwesen N=68	6,0	13,9
Gesamt N=288	9,6	15,8
Erziehung/Unterricht N=67	22,5	49,7
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=12	2,8	1,4
Kindergärten, -tagesstätten**		

*** Fallzahlen zu gering*

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Tabelle 29 spiegelt die hohe Bedeutung der Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen für die hauswirtschaftlichen Berufe wieder. In allen Branchen, mit Ausnahme der haushaltsnahen Dienstleistungen, ist der Anteil dieser Qualifikationsgruppe unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich höher als unter der Gesamtbelegschaft.

Tabelle 30: Anteile Dorfhelfer/-innen an den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	Anteile Dorfhelfer/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten in Prozent
Landwirtschaft N=30	5,0
Beherbergung, Gastronomie N=51	0,1
Gesundheitswesen N=44	0
Heime N=95	0
Sozialwesen N=68	0
Gesamt N=288	0,5
Erziehung/Unterricht N=67	0
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=12	0,9
Kindergärten, -tagesstätten**	

*** Fallzahlen zu gering*

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Der hauswirtschaftliche Beruf des/r Dorfhelfers/-in ist ein Spezifikum und ohne Äquivalent (siehe Tabelle 30). Er findet sich am häufigsten in den landwirtschaftlichen Betrieben.

Die in Tabelle 31 abgebildeten niedrigeren Anteile an Akademiker/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten sind in Zusammenhang mit den höheren Anteilen an Meister/-innen, Techniker/-

innen und Betriebsleiter/-innen zu sehen. Hier zeigt sich eine Besonderheit der hauswirtschaftlichen Berufe mit einem im Vergleich zu anderen Berufen geringen Akademisierungsgrad. Dies findet sich in fast allen Branchen – sind die Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen gegenüber der Gesamtbelegschaft eher überrepräsentiert, so sind die Akademiker/-innen seltener vertreten.

Tabelle 31: Anteile Akademiker/-innen unter der Gesamtbelegschaft und den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Branche

	In Prozent	
	Anteile Akademiker/-innen an Gesamtbelegschaft	Anteile Akademiker/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten
Landwirtschaft N=30	2,2	0
Beherbergung, Gastronomie N=51	5,2	1,2
Gesundheitswesen N=44	9,2	0,9
Heime N=95	7,9	0,2
Sozialwesen N=68	10,2	0,7
Gesamt N=288	7,0	0,6
Erziehung/Unterricht N=67	53,3	14,4
Haushaltsnahe Dienstleistungen N=12	11,2	0
Kindergärten, -tagesstätten**		

**** Fallzahlen zu gering**

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Bezogen auf die einzelnen Branchen ist folgendes festzuhalten:

In den landwirtschaftlichen Unternehmerhaushalten stellen die Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen die größte Belegschaftsgruppe unter den hauswirtschaftlichen Berufen dar, sie sind sogar im Vergleich zur Gesamtbelegschaft überrepräsentiert. Un- und Angelernte aber auch etwas abgeschwächt Facharbeiter/-innen sind in Folge dessen geringer vertreten als in der Gesamtbelegschaft.

In der Beherbergung und Gastronomie ist der Anteil an Un- und Angelernten unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich niedriger als unter den Gesamtbeschäftigten. Der Facharbeiter/-innenanteil und auch der Anteil an Techniker/-innen, Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen liegen in den hauswirtschaftlichen Berufen leicht höher als in der Gesamtbelegschaft der Beherbergung und Gastronomie. Mit Blick auf die amtliche Statistik steht hinter dieser Facharbeit ein hoher Anteil Beschäftigter mit zweijähriger Berufsausbildung.

Die Betriebe des Gesundheitswesens verzeichnen den höchsten Anteil Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Berufen, er liegt aber deutlich niedriger im Vergleich zur Gesamtbelegschaft und ist nach der amtlichen Statistik ebenfalls durch einen hohen Anteil Beschäftigter mit zweijähriger Berufsausbildung besetzt. Des Weiteren ist der Anteil der Un- und Angelernten unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich höher als unter den Gesamtbeschäftigten. Andererseits ist der Anteil an Techniker/-innen, Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen im Vergleich zur Gesamtbelegschaft deutlich höher.

In den Heimen finden sich die geringsten Qualifikationsunterschiede zwischen Gesamtbelegschaft und hauswirtschaftlichen Berufen, bei allerdings insgesamt recht hohen Anteilen von Un- und Angelernten.

Das Sozialwesen weist eher ungünstige Beschäftigungsstrukturen der hauswirtschaftlichen Berufe auf. Der Anteil An- und Ungelernter ist, zu Lasten der Facharbeiter/-innen, unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten deutlich höher als unter der Gesamtbelegschaft. Allerdings findet sich auch im Sozialwesen ein im Vergleich zur Gesamtbelegschaft hoher Anteil von hauswirtschaftlichen Beschäftigten auf der Ebene der Techniker/-innen, Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen.

Der Anteil Un- und Angelernter ist im Bereich Erziehung/Unterricht insgesamt sehr niedrig, liegt aber unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten fast doppelt so hoch als unter 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 Meister/-innen, Techniker/-innen und Betriebsleiter/-innen und einem Anteil an Akademiker/-innen, der im Durchschnitt der hauswirtschaftlichen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist.

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind in der Befragung durch wenige Betriebe repräsentiert und dementsprechend vorsichtig sind die branchenspezifischen Zahlen zu interpretieren. Bei aller gebotenen Vorsicht, scheint sich in den Betrieben der haushaltsnahen Dienstleistungen der Trend zur niedrigqualifizierten Beschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen zu Lasten der Facharbeit am stärksten zu manifestieren. Dies entspricht einer doppelten Benachteiligung der hauswirtschaftlichen Beschäftigung: der Anteil der Un- und Angelernten ist insgesamt sehr hoch und unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten noch höher.

Tabelle 32: Qualifikationsanteile unter den Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen: nach Region

	Qualifikationsanteile unter den im Betrieb Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen (in Prozent)				
	Un- und Angelernte	Facharbeiter/-innen	Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen, Techniker/-innen	Dorfhelfer/-innen	Akademiker/-innen
Ost N=54	<u>48,7</u>	31,5*	<u>17,9</u>	0	1,9*
West N=160	<u>34,8</u>	42,6	<u>20,0</u>	0,1	2,6*
Bayern N=85	32,5	36,8	22,1	1,8	6,7*
Baden Württemberg N=87	31,7	45,7	<u>22,0</u>	0	0,7*
Gesamt N=386	35,5	40,5	20,6	0,4	3,0

* = geringerer Anteil unter Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen als in der Gesamtbelegschaft

_ = höherer Anteil unter Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen als in der Gesamtbelegschaft

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Der Anteil an Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen ist unter hauswirtschaftlichen Beschäftigten in allen Regionen höher als in der Gesamtbelegschaft, der Anteil Akademiker/-innen

aus den bereits benannten Gründen niedriger (vgl. Tabelle 32). In den neuen Bundesländern ist die Beschäftigung in un- und angelernter Qualifikation unter den hauswirtschaftlichen Berufen deutlich häufiger im Vergleich zur Gesamtbelegschaft, die Beschäftigung von Facharbeiter/-innen im Gegensatz dazu geringer. Auch die restlichen alten Bundesländer verzeichnen einen höheren Anteil Un- und Angelernter unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten. In Baden-Württemberg entspricht die Qualifikationsstruktur der hauswirtschaftlichen Berufe am ehesten der der Gesamtbelegschaft.

Ebenso weisen die verschiedenen Betriebsgrößenklassen Unterschiede auf. Sowohl in den kleinsten Betrieben mit bis zu neun Mitarbeiter/-innen als auch in den größten Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeiter/-innen sind anteilig mehr un- und angelernte hauswirtschaftliche Beschäftigte als Facharbeiter/-innen eingesetzt. Dabei liegt der Anteil der Un- und Angelernten in den Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeiter/-innen am höchsten. Hingegen verzeichnen die Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeiter/-innen den höchsten Facharbeiter/-innen- und geringsten Un- und Angelerntenanteil unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten.

2.3 Aufgabenfelder und Einsatzgebiete der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen

Im folgenden Abschnitt werden die von den befragten Betrieben genannten Aufgabenfelder und Einsatzgebiete der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen näher beleuchtet.

Tabelle 33: Frage: Jetzt wieder bezogen auf alle Hauswirtschaftler und Hauswirtschaftlerinnen, die Sie beschäftigen. Welche Aufgabenfelder umfassen diese Tätigkeiten? (Mehrfachangaben möglich)

N=484	Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Reinigung	85,1	14,9	100,0
Wäscheversorgung	79,3	20,7	100,0
Verpflegung/Ernährung	79,1	20,9	100,0
Service	66,7	33,3	100,0
Warenwirtschaft	64,7	35,3	100,0
Organisation	63,6	36,4	100,0
Fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen	63,0	37,0	100,0
Raumgestaltung	59,1	40,9	100,0
Ausbildung, Unterricht, Lehrgangstätigkeit	53,7	46,3	100,0
Qualitätsmanagement	52,1	47,9	100,0
Personalführung	45,2	54,8	100,0
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	44,8	55,2	100,0
Verwaltung	36,8	63,2	100,0
Betreuung	34,3	65,7	100,0
Ernährungsinformation	29,1	70,9	100,0
Unterstützung bei der Pflege	17,1	82,9	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die Aufgaben der Hauswirtschaftler/-innen umfassen in fast allen Betrieben (80-85%) die fachlich-ausführenden Tätigkeitsfelder Reinigung, Wäscheversorgung sowie Verpflegung und Ernährung (vgl. Tabelle 33). In jeweils knapp zwei Dritteln der Unternehmen zählen Service, Organisation, fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen, Warenwirtschaft und Raumgestaltung zu den Tätigkeitsfeldern. Knapp die Hälfte bis etwa ein Drittel der Betriebe benennen in absteigender Reihenfolge Ausbildung, Unterricht und Lehrgangstätigkeit, Qualitätsmanagement, Personalführung, Betriebswirtschaftliche Aufgaben, Verwaltung und Betreuung. Ernährungsinformation gehört mit fast einem Drittel noch zu den Tätigkeiten, die relativ oft ausgeübt werden. Die Unterstützung bei der Pflege ist das Tätigkeitsfeld, das am seltensten benannt wurde.

In den unterschiedlichen Branchen gibt es natürlich unterschiedlich starke Ausprägungen der Tätigkeitsfelder. So werden von den landwirtschaftlichen Unternehmen überdurchschnittlich häufig die Tätigkeitsfelder Betreuung, Verpflegung und Ernährung, Wäscheversorgung sowie Raumgestaltung benannt. Betriebe der Beherbergung und Gastronomie geben organisatorische Tätigkeiten, Verpfle-

gung und Ernährung, Service, Reinigung, Qualitätsmanagement aber auch fachliche Anleitung, Warenwirtschaft und Raumgestaltung überdurchschnittlich häufig an. Verwaltung und fachliche Anleitung spielen als Tätigkeitsfelder auch im Gesundheitswesen eine überdurchschnittlich große Rolle. Ernährungsinformation und Personalführung sind Tätigkeitsfelder, die die Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen in den Heimen im Vergleich zum Durchschnitt häufiger ausführen. Im Sozialwesen sind Unterstützungstätigkeiten für die Pflege und Betreuung vergleichsweise häufiger auszuübende Tätigkeiten. Betreuung sowie Verpflegung und Ernährung sind für Beschäftigte in den haushalt nahen Dienstleistungen Tätigkeitsfelder, die sie überdurchschnittlich oft ausüben.

In größeren Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten werden Verwaltung und Personalführung überdurchschnittlich häufig benannt, in Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten Unterstützung bei der Pflege und Betreuung. Der Blick auf die Betriebsgrößen der einzelnen Branchen (wie z.B. Heime und Gesundheitswesen als größere Unternehmen und Landwirtschaft sowie haushalt nahe Dienstleistungen als Kleinstunternehmen) macht deutlich, dass diese Auffälligkeiten eher als Brancheneffekte zu werten sind.

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. Hier scheinen die fehlende Tradition des Berufes in Verbindung mit den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Bewältigung der Transformation zu einer verengten Wahrnehmung der Einsatzmöglichkeiten hauswirtschaftlicher Berufe geführt zu haben, die sich in der unternehmerischen Praxis manifestiert hat.

In den Betrieben mit hauswirtschaftlicher Ausbildung haben hauswirtschaftliche Fachkräfte vergleichsweise häufiger Aufgaben, wie Organisation, Betriebswirtschaft, Personalführung, Qualitätsmanagement, Ausbildung, fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen, Warenwirtschaft, Raumgestaltung sowie Unterricht und Lehrgangstätigkeit.

Die Betriebe konnten auch noch sonstige Tätigkeitsfelder für ihre hauswirtschaftlichen Beschäftigten nennen. Hier wurde am häufigsten Gartenarbeit benannt.

Die Tätigkeitsfelder finden sich in verschiedenen Einsatzgebieten wieder, die in den Branchen unterschiedlich stark das Spektrum der Dienstleistungen widerspiegeln (siehe Tabelle 34).

Tabelle 34: Frage: Welche Einsatzgebiete decken diese Hauswirtschaftler/-innen ab? (Mehrfachangaben möglich)

N=475	In Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Wäscheversorgung, Textilreinigung	77,3	22,7	100,0
Raum- und Gebäudereinigung	76,8	23,2	100,0
Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung	51,6	48,4	100,0
(Alltags-)Betreuung	30,7	69,3	100,0
Ernährungsinformation	29,7	70,3	100,0
Quartiersmanagement	17,7	82,3	100,0
Unterstützung in der ambulanten Pflege	9,3	90,7	100,0
Unterstützung in der stationären Pflege	7,8	92,2	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die Hauswirtschaftler/-innen werden in drei von vier befragten Unternehmen in der Raum- und Gebäudereinigung sowie der Wäscheversorgung und Textilreinigung eingesetzt. Die Hälfte der Unternehmen beschäftigen Hauswirtschaftler/-innen im Bereich Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung. (Alltags-)Betreuung und Ernährungsinformation sind in etwa 30 Prozent der Betriebe wichtige Einsatzgebiete für Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen. Quartiersmanagement sowie Unterstützung sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Pflege werden selten als Einsatzgebiet benannt.

Auch die Einsatzgebiete variieren nach Branchen. In der Landwirtschaft finden hauswirtschaftliche Berufe überdurchschnittlich oft Einsatz in der Wäscheversorgung und Textilreinigung, (Alltags-)Betreuung sowie im Quartiersmanagement. Die Nennung des Einsatzgebietes Quartiersmanagement durch die landwirtschaftlichen Unternehmen lässt auf eine doch sehr unterschiedliche Deutung des Einsatzgebietes Quartiersmanagement durch die Unternehmen schließen.

In der Beherbergung und Gastronomie sind Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung sowie auch Raum- und Gebäudereinigung Einsatzgebiete, die überdurchschnittlich häufig benannt werden. (Alltags-)Betreuung und Unterstützung im vorgelagerten Bereich der ambulanten Pflege werden von Einrichtungen des Sozialwesens häufiger angegeben.

Anschließend wurden die Betriebe gebeten anzugeben, welches der genannten Einsatzgebiete das am häufigsten besetzte ist (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Frage: In welchem der genannten Einsatzgebiete beschäftigen Sie Ihre Hauswirtschaftler/-innen überwiegend? (Bitte nur eine Antwort auswählen)

	In Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Raum- und Gebäudereinigung N=363	45,7	54,3	100,0
Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung N=242	45,5	54,5	100,0
(Alltags-)Betreuung N=146	26,7	73,3	100,0
Ernährungsinformation N=141	22,0	78,0	100,0
Unterstützung in der stationären Pflege N=37	16,2	83,8	100,0
Wäscheversorgung, Textilreinigung N=367	14,2	85,8	100,0
Unterstützung in der ambulanten Pflege N=43	14,0	86,0	100,0
Quartiersmanagement N=84	6,0	94,0	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Von den Betrieben, die angaben, dass Raum- und Gebäudereinigung oder Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung zu den Einsatzgebieten zählen, benannte jeweils fast die Hälfte der Betriebe dieses Einsatzgebiet auch als das am häufigsten besetzte. (Alltags-)Betreuung und Ernährungsinformation werden von knapp einem Viertel der Betriebe, die in diesem Einsatzgebiet hauswirtschaftliche Berufe beschäftigen, als überwiegendes hervorgehoben. Unterstützung in der ambulanten, wie auch stationären Pflege, sowie Wäscheversorgung und Textilreinigung sind in knapp 15 Prozent der Betriebe, in denen sie ein Einsatzgebiet bilden auch das überwiegende. Quartiersmanagement hingegen wird sehr selten als überwiegendes Einsatzgebiet benannt. Teilweise steht hinter diesen Aussagen nur noch eine kleine Zahl der Betriebe, in den die Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen in diesen Einsatzgebieten arbeiten. Deshalb wird nachfolgend eine andere Darstellung vorgenommen.

Werden diese Antworten nun auf die Gesamtheit der Fälle bezogen, so ergibt sich, wie in Tabelle 36, eine Reihenfolge der überwiegenden Einsatzgebiete. Abgebildet sind jeweils die Zahl der Betriebe, die das jeweilige Einsatzgebiet als überwiegendes Einsatzgebiet einschätzen, sowie die Prozentuierung auf die Gesamtzahl der Betriebe mit Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen.

Tabelle 36: Rangreihe der überwiegenden Einsatzgebiete

	Häufigkeit	Prozent
Raum- und Gebäudereinigung	166	40,0
Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung	110	26,5
Wäscheversorgung, Textilreinigung	52	12,5
(Alltags-)Betreuung	39	9,4
Ernährungsinformation	31	7,5
Unterstützung in der stationären Pflege	6	1,4
Unterstützung in der ambulanten Pflege	6	1,4
Quartiersmanagement	5	1,2

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Demnach wird Raum- und Gebäudereinigung am häufigsten als überwiegendes Einsatzgebiet benannt. In jedem viertem Betrieb ist die Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung das überwiegende Einsatzgebiet. Dann folgen Wäscheversorgung/Textilreinigung, (Alltags-)Betreuung und Ernährungsinformation. Unterstützung in der ambulanten und stationären Pflege sowie Quartiersmanagement hingegen stellen nur in vereinzelt Ausnahmefällen das überwiegende Einsatzgebiet dar.

Raum- und Gebäudereinigung sowie Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung werden in allen Branchen am häufigsten benannt. Einzige Ausnahme ist das Sozialwesen: hier wird nach Raum- und Gebäudereinigung die (Alltags-)Betreuung zweithäufig benannt. Auffällig ist, dass in der Beherbergung und Gastronomie die beiden Einsatzgebiete zusammengekommen 94 Prozent ausmachen, im Gesundheitswesen sind es 82 Prozent. In den übrigen Branchen findet sich eine höhere Vielfalt der überwiegenden Einsatzgebiete.

Betriebe aus den neuen Bundesländern setzen hauswirtschaftliche Berufe zu über 60 Prozent überwiegend in der Raum- und Gebäudereinigung ein, in den anderen Regionen liegt dieser Wert deutlich niedriger.

In der Hälfte der Unternehmen sind in den Einsatzgebieten der Hauswirtschaftler/-innen ebenso andere Berufsgruppen beschäftigt. Tabelle 37 führt diese Schnittstellenberufsgruppen auf.

Tabelle 37: Welche Berufe sind das? (Mehrfachangaben möglich)

N=247	Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Köche/-innen und Küchenhilfskräfte	54,3	45,7	100,0
Pflegeberufe	30,0	70,0	100,0
Reinigungsberufe	28,3	71,7	100,0
Pädagogische Berufe	25,5	74,5	100,0
Serviceberufe (z.B. Restaurantfachleute)	22,3	77,7	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

In der Hälfte der befragten Betriebe gibt es Überschneidungen des Einsatzgebietes von Hauswirtschaftler/-innen und dem Beruf des/der Kochs/Köchin oder den Küchenhilfskräften. Ein Viertel bis zu einem Drittel der Unternehmen setzt Hauswirtschaftler/-innen in den gleichen Einsatzgebieten ein, wie Pflegeberufe, Reinigungsberufe oder pädagogische Berufe.

Weitere genannte Schnittstellen bestehen zu betreuenden Berufen, Ernährungsberater/-innen bzw. Diätassistent/-innen und Facilitymanager/-innen.

Dabei entsprechen die Schnittstellen zu anderen Berufen den Einsatzgebieten, die für die jeweiligen Berufe relevant sind. So finden sich Schnittstellen zu den Pflegeberufen vor allem in den Einsatzgebieten (Alltags-)Betreuung und Unterstützung in der ambulanten Pflege, in der stationären Pflege jedoch nicht. Zu den Serviceberufen gibt es in nahezu allen Einsatzgebieten Schnittstellen außer im pflegevorgelagerten Bereich und dem Quartiersmanagement. Reinigungsberufe bilden im Einsatzgebiet Raum- und Gebäudereinigung die hauptsächliche Schnittstelle, pädagogische Berufe eher in der (Alltags-)Betreuung. Köche und Küchenhilfe stellen vor allem im Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung eine Schnittstelle dar.

Wie wird sich der Bedarf an Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen in den nächsten Jahren entwickeln (siehe Tabelle 38)?

Tabelle 38: Frage: Wie schätzen Sie für Ihren Betrieb den Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen in den Einsatzgebieten für die Zukunft (in den nächsten 5 Jahren) ein? Bitte geben Sie für jedes Einsatzgebiet an, ob Sie denken, dass der Bedarf in Zukunft zunehmen, gleich bleiben oder abnehmen wird?

	In Prozent				
	Bedarf wird künftig				Gesamt
	zunehmen	gleich bleiben	abnehmen	Keine Bedeutung	
(Alltags-)Betreuung N=624	33,0	13,5	2,9	50,6	100,0
Raum- und Gebäudereinigung N=627	31,7	43,4	7,8	17,1	100,0
Wäscheversorgung, Textilreinigung N=626	23,5	45,2	10,7	20,6	100,0
Ernährungsinformation N=625	27,7	18,7	3,8	49,8	100,0
Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung N=624	26,4	30,4	5,9	37,2	100,0
Unterstützung in der ambulanten Pflege N=615	20,7	7,6	0,8	70,9	100,0
Quartiersmanagement N=614	17,1	15,0	1,8	66,1	100,0
Unterstützung in der stationären Pflege N=615	15,3	10,1	1,5	73,2	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Den Einsatzgebieten Unterstützung in der ambulanten oder stationären Pflege und Quartiersmanagement wird von den meisten befragten Unternehmen (66-73%) grundsätzlich keine Bedeutung beigemessen. Die Hälfte der Unternehmen sieht einerseits keine Relevanz der Beschäftigungsfelder Ernährungsinformation und der (Alltags-)Betreuung, andererseits erwartet zwischen einem Viertel

und einem Drittel der Betriebe einen in den nächsten fünf Jahren zunehmenden Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten in diesen Einsatzgebieten.

Insgesamt wird der Raum- und Gebäudereinigung sowie der Wäscheversorgung und Textilreinigung bereits heute am häufigsten eine Bedeutung zugesprochen (vier von fünf Betrieben). Trotzdem sehen weitere 32 bzw. 24 Prozent einen wachsenden Bedarf für die nächsten fünf Jahre. Außerdem gibt es einen hohen Anteil an Betrieben, die diese Bedeutung als gleichbleibend einschätzen.

Dem Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung wird von 38 Prozent der Betriebe keine Bedeutung zugesprochen, aber demgegenüber stehen 30 Prozent die einen gleichbleibenden Bedarf und 26 Prozent die einen steigenden Bedarf erwarten.

Unter alleiniger Berücksichtigung der Betriebe, die dem Einsatzgebiet eine Bedeutung zuweisen, ist der Trend in nachfolgender Tabelle 39 noch einmal abgebildet. In Abwägung der Aussagen zu zunehmenden und abnehmenden Bedarfen in den jeweiligen Einsatzgebieten lässt sich ein Bild steigender Beschäftigtenbedarfe skizzieren.

Tabelle 39: künftiger Bedarf an Hauswirtschafter/-innen in den Einsatzgebieten

	In Prozent Bedarf wird künftig			
	zunehmen	gleich bleiben	abnehmen	Gesamt
(Alltags-)Betreuung N=308	66,9	27,3	5,8	100,0
Raum- und Gebäudereinigung N=520	38,3	52,3	9,4	100,0
Wäscheversorgung, Textilreinigung N=497	29,6	56,9	13,5	100,0
Ernährungsinformation N=314	55,1	37,3	7,6	100,0
Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung N=392	42,1	48,5	9,4	100,0
Unterstützung in der ambulanten Pflege N=179	70,9	26,3	2,8	100,0
Quartiersmanagement N=208	50,5	44,2	5,3	100,0
Unterstützung in der stationären Pflege N=165	57,0	37,6	5,5	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Unterstützungsbedarf in der Pflege im Sinne einer pflegebegleitenden Hauswirtschaft im ambulanten Bereich wird von den Betrieben, die diesem Einsatzfeld eine Bedeutung zuweisen, als Einsatzfeld mit starker Zunahme des Bedarfs an hauswirtschaftlichen Beschäftigten gewertet. Dieses Einsatzgebiet ist durch eine hohe Branchenspezifität gekennzeichnet und ist nahezu ausschließlich für Unternehmen des Sozialwesens relevant.

Ein ebenfalls stark steigender Bedarf wird für das Einsatzgebiet (Alltags-)Betreuung erwartet, auch wenn es für die Hälfte der Betriebe nicht relevant ist. Auch diesem Einsatzgebiet ist eine gewisse Branchenspezifität mit hoher Bedeutung für das Sozialwesen und die Heime immanent.

Unterstützung im vorgelagerten stationären Pflegebereich, Ernährungsinformation und Quartiersmanagement weisen ebenfalls eine hohe Tendenz zur Bedarfssteigerung auf.

Den branchenunabhängigen Einsatzfeldern, wie Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung, Raum- und Gebäudereinigung sowie Wäscheversorgung und Textilreinigung, die ohnehin bereits von hoher Relevanz für die Unternehmen und damit weit verbreitet sind, wird 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.

Um repräsentative Branchenaussagen für den erwarteten Bedarf treffen zu können werden die Einschätzung der Betriebe in gewichteter Branchenaufteilung abgebildet. Tabellen 40 und 41 stellen die Einschätzungen der Betriebe dar, die das jeweilige Einsatzgebiet als für sich relevant erachten. Dabei ist jeweils nur die Bedarfszunahme der Bedarfsabnahme gegenübergestellt. Der Anteil gleichbleibender Bedarfseinschätzungen ergibt sich aus der Differenz der addierten Einschätzungen zu 100 Prozent. Für die Einsatzgebiete Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung bildet Tabelle 40 die Einschätzung der verschiedenen Branchen ab.

Tabelle 40: Erwarteter Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den verschiedenen Einsatzgebieten nach gewichteten Branchen – Teil 1

	Raum- und Gebäudereinigung			Wäscheversorgung und Textilreinigung			Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung		
	N	Steigen in %	Sinken in %	N	Steigen in %	Sinken in %	N	Steigen in %	Sinken in %
Landwirtschaft	*			*			*		
Beherbergung, Gastronomie	119	37,8	1,7	112	17,9	13,4	115	43,5	4,3
Erziehung/Unterricht	19	26,3	10,5	19	31,6	10,5	17	35,3	17,6
Gesundheitswesen	22	45,5	9,1	20	25,0	25,0	16	31,3	6,3
Heime	83	25,3	10,8	84	20,2	8,3	68	33,8	4,4
Sozialwesen	73	53,4	5,5	71	47,9	2,8	43	46,5	4,7
Gesamt	321	38,0	5,9	312	26,9	9,9	264	40,2	5,3

* = Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Im Bereich Beherbergung und Gastronomie wird für die Wäscheversorgung, Textilreinigung wird eine Zunahme des Bedarfs seltener erwartet.

Für Erziehung und Unterricht ist festzuhalten, dass sie im Einsatzgebiet Raum und Gebäudereinigung mit am seltensten eine Bedarfszunahme erwarten.

Betriebe des Gesundheitswesens hingegen sehen im Einsatzgebiet Raum- und Gebäudereinigung sowohl häufiger einen steigenden als auch leicht häufiger einen sinkenden Bedarf. Im Vergleich zum Durchschnitt wird der Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung im Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung weniger stark steigen, bei Wäscheversorgung und Textilreinigung stärker sinken.

Die Heime hingegen sehen in allen drei Einsatzgebieten weniger steigenden Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung sondern eher stabil verlaufende Entwicklungen.

Betriebe des Sozialwesens schätzen für alle drei Einsatzgebiete häufiger ein, dass ihr Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten steigen wird: in den Einsatzgebieten Raum- und Gebäudereinigung sowie Wäscheversorgung und Textilreinigung überdurchschnittlich häufig, Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung mit leichter Tendenz.

Tabelle 41 bildet den erwarteten Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den Einsatzgebieten Ernährungsinformation, (Alltags-)Betreuung und Quartiersmanagement ab.

Tabelle 41: Erwarteter Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den verschiedenen Einsatzgebieten nach gewichteten Branchen – Teil 2

	Ernährungsinformation			(Alltags-)Betreuung			Quartiersmanagement		
	N	Steigen in %	Sinken in %	N	Steigen in %	Sinken in %	N	Steigen in %	Sinken in %
Landwirtschaft	*			*			*		
Beherbergung, Gastronomie	57	26,3	0	26	46,2	7,7	37	40,5	5,4
Erziehung/Unterricht	14	42,9	7,1	11	54,5	0	*		
Gesundheitswesen	*			*			*		
Heime	53	56,6	5,7	48	62,5	4,2	28	25,0	3,6
Sozialwesen	44	59,1	9,1	62	82,3	0	26	69,2	3,8
Gesamt	181	47,5	4,4	160	66,9	3,1	109	45,0	4,6

* = Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Für die Einsatzgebiete Ernährungsinformation, (Alltags-)Betreuung und Quartiersmanagement sehen die Betriebe der Beherbergung und Gastronomie grundsätzlich schon weniger Relevanz und wenn wird hier vergleichsweise seltener ein steigender Bedarf erwartet.

Erziehung/Unterricht geht nur mit wenigen Betrieben in die gewichtete Analyse ein. Die Betriebe sehen für Ernährungsinformation und (Alltags-)Betreuung ebenfalls seltener steigenden Bedarf.

Einzig im Haupteinsatzgebiet Ernährungsinformation weisen die Heime einen vergleichsweise stärker steigenden Bedarf auf.

Betriebe des Sozialwesens hingegen schätzen für alle drei abgebildeten Haupteinsatzgebiete den Bedarf an künftigen hauswirtschaftlichen Beschäftigten überdurchschnittlich stark steigend ein. Dies gilt ebenso für das Einsatzgebiet Unterstützung bei der ambulanten Pflege. Dieses Einsatzgebiet ist nur das Sozialwesen auswertbar, da aufgrund fehlender Relevanz die Fallzahlen der anderen Branchen keine Auswertung erlauben.

Ohne Repräsentativität wird in den landwirtschaftlichen Betrieben in der Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie der Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung ein leicht steigender Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung prognostiziert bei ansonsten stabiler Entwicklung. 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 ebenfalls nicht repräsentativ skizzieren aber einen Trend.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vor allem in den Wirtschaftszweigen, die mit Blick auf ihre Kunden unmittelbar von den Veränderungen durch den demografischen Wandel beeinflusst werden, bisher eher schwächer ausgeprägte Einsatzgebiete in ihrer Bedeutung und damit ihren Bedarfen an hauswirtschaftlichen Beschäftigten erheblich steigen werden. Dies kann aus quantitativer Sicht (Zunahme des Einsatzgebietes) aber auch aus qualitativer Sicht (Ausweitung der Tätigkeiten innerhalb des Einsatzgebietes) erfolgen. Inwieweit sich diese Tendenz in den hauswirtschaftlichen Berufen verfestigt, wird stark auch von der Ausgestaltung der Schnittstellung zu den anderen einsatzfeldrelevanten Berufen abhängen. Vor dem Hintergrund der bedenklichen Fachkräfteentwicklung in all diesen Berufsfeldern ist davon auszugehen, dass hier eine Dynamik entstehen wird, von der die hauswirtschaftlichen Berufe profitieren können.

Betriebe ohne Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen unterscheiden sich von Betrieben mit hauswirtschaftlicher Beschäftigung dadurch, dass sie den Einsatzgebieten (Alltags-)Betreuung, Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversorgung und Textilreinigung, Ernährungsinformation und Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung deutlich seltener eine Bedeutung zuschreiben. Für die Unterstützung im vorgelagerten Bereich der ambulanten und stationären Pflege sowie das Quartiersmanagement unterscheiden sich die Einschätzungen zur relativ geringen Bedeutung nicht.

2.4 Tätigkeitsprofile der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen

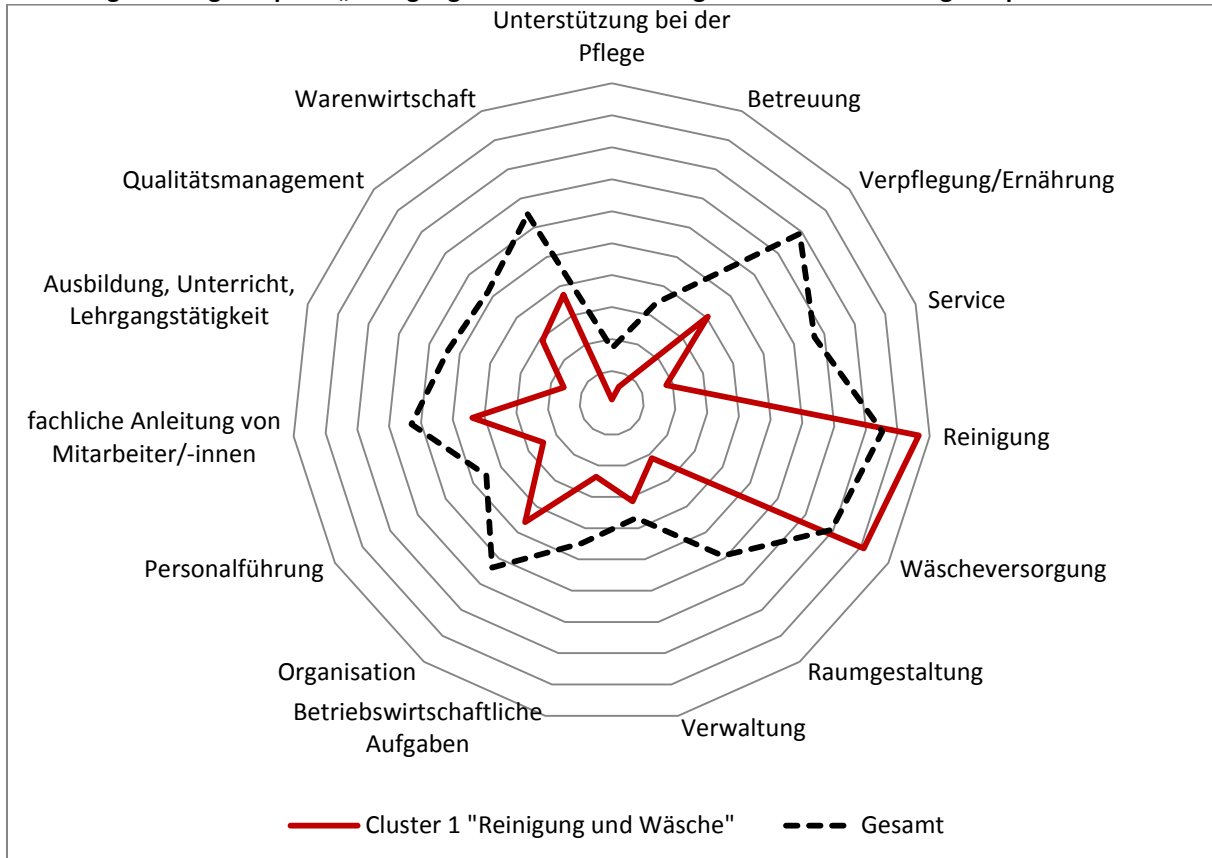
Zur besseren Übersichtlichkeit erscheint es an diesem Punkt sinnvoll die Tätigkeitsfelder der Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen mittels einer Clusteranalyse²⁵ zu Gruppen mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen zusammenzuführen. Sechs daraus entstandene Betriebstypen mit verdichteten Tätigkeitsprofilen werden im Folgenden näher beschrieben.

2.4.1 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 39). Alle anderen Tätigkeitsfelder werden von den Beschäftigten dieser Betriebe eher selten ausgeübt. Insgesamt zählen 89 Betriebe zu diesem Tätigkeitsprofil.

²⁵ Die Clusterung erfolgte mittels Ward-Methode nach einer vorgeschalteten Hauptkomponentenanalyse. Das Tätigkeitsfeld Ernährungsinformation wurde im Rahmen der Prüfung der Ausgangsvariablen ausgeschlossen.

Abbildung 39: Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

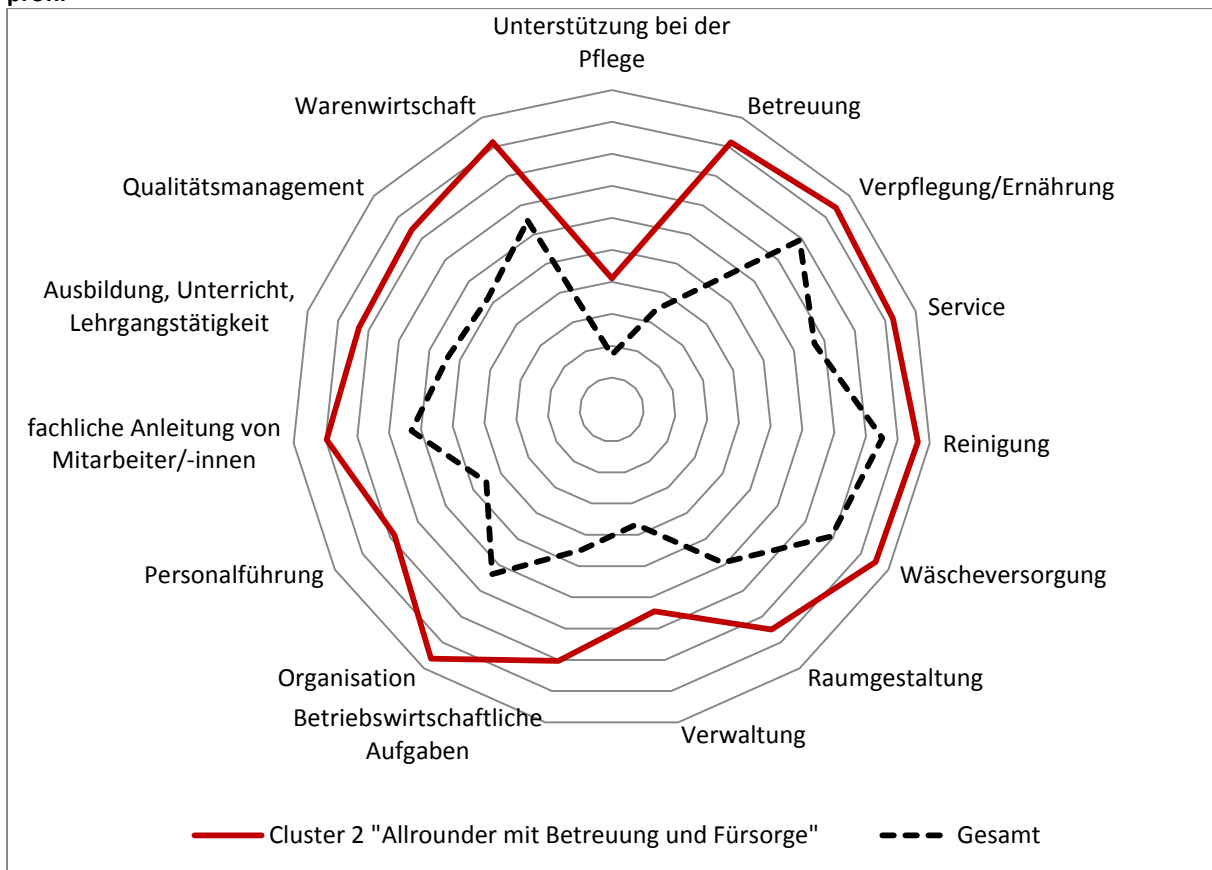
Diese Betriebe haben seltener ihren Sitz in Bayern und sind in Baden-Württemberg leicht überrepräsentiert. Die Haupteinsatzgebiete liegen vor allem in der Wäscheversorgung und Textilreinigung sowie in der Raum- und Gebäudereinigung.

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 in dem stationären pflegevorgelagerten Bereich.

2.4.2 Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“

Die 107 Betriebe dieses Typs setzen die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen der hauswirtschaftlichen Beschäftigten in hohem Maße ein. Alle Tätigkeitsfelder werden von den hauswirtschaftlichen Beschäftigten überdurchschnittlich häufig ausgeübt (Abbildung 40).

Abbildung 40: 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. Aufgrund der Streuung dieses Tätigkeitsprofils über alle Branchen stehen die hauswirtschaftlichen Beschäftigten in Einsatzgebieten 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.

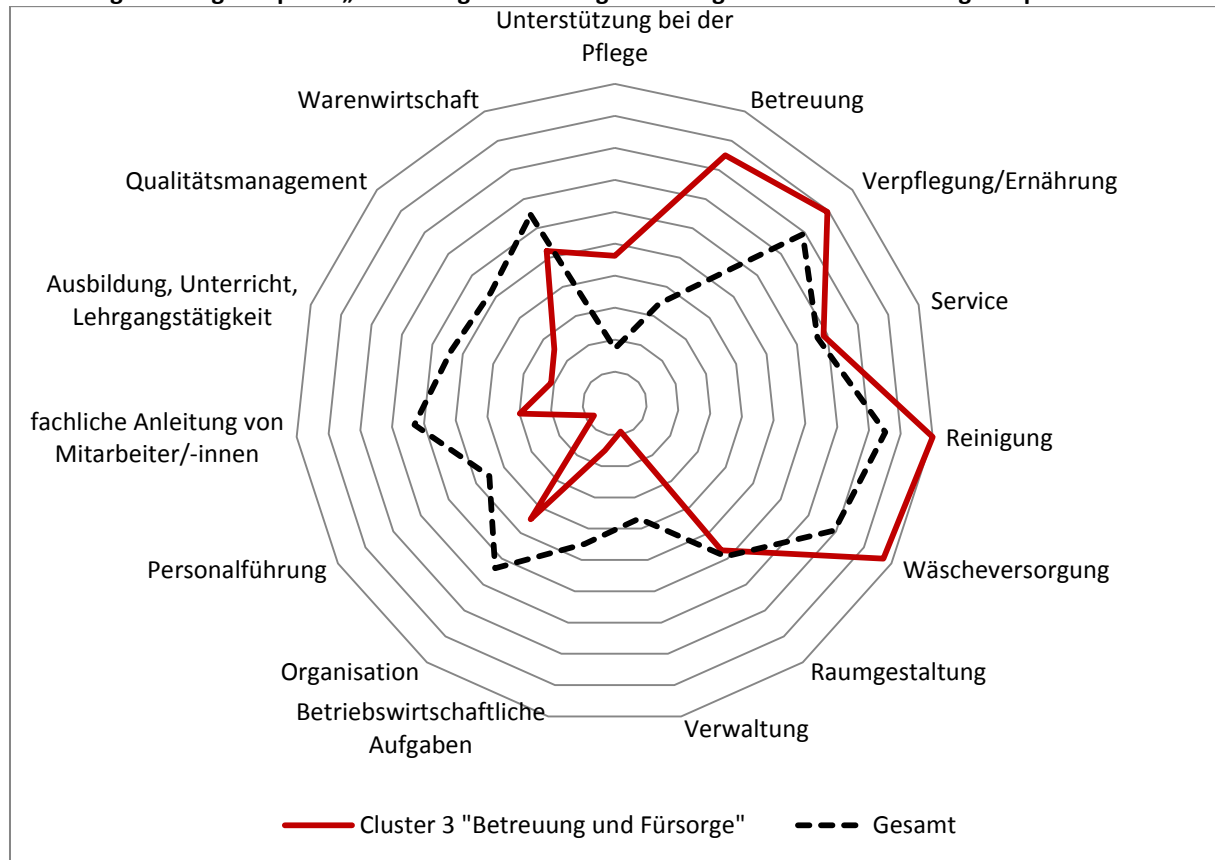
Zunehmender Bedarf an hauswirtschaftlichen Beschäftigten wird vor allem im Quartiersmanagement gesehen, etwas schwächer ausgeprägt auch im Einsatzgebiet Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung.

2.4.3 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 Tätigkeiten (siehe Abbildung 41). Unterstützung bei der Pflege, Betreuung aber auch Verpflegung und Ernährung sowie Reinigung und Wäscheversorgung kennzeichnen das Profil von hauswirt-

schaftlichen Beschäftigten in diesen Betrieben. Hauswirtschaftliche Beschäftigung mit diesem Tätigkeitsprofil erfolgt mit jeweils höheren Anteilen an geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung. Dem Tätigkeitsprofil sind 67 Betriebe zugeordnet.

Abbildung 41: 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 beschäftigt.

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

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 Jahren einen zunehmenden Bedarf an hauswirtschaftlicher Beschäftigung: Raum- und Gebäudereinigung, Wäscheversorgung, (Alltags-)Betreuung sowie Unterstützung im ambulanten pflegevorgelagerten Bereich.

2.4.4 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 42). Die 45 Betriebe mit diesem Tätigkeitsprofil finden sich etwas häufiger in den Branchen Landwirtschaft, Beherbergung und Gastronomie sowie Heime. Damit umfasst dieses Profil die wenigsten Betriebe.

Abbildung 42: Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil



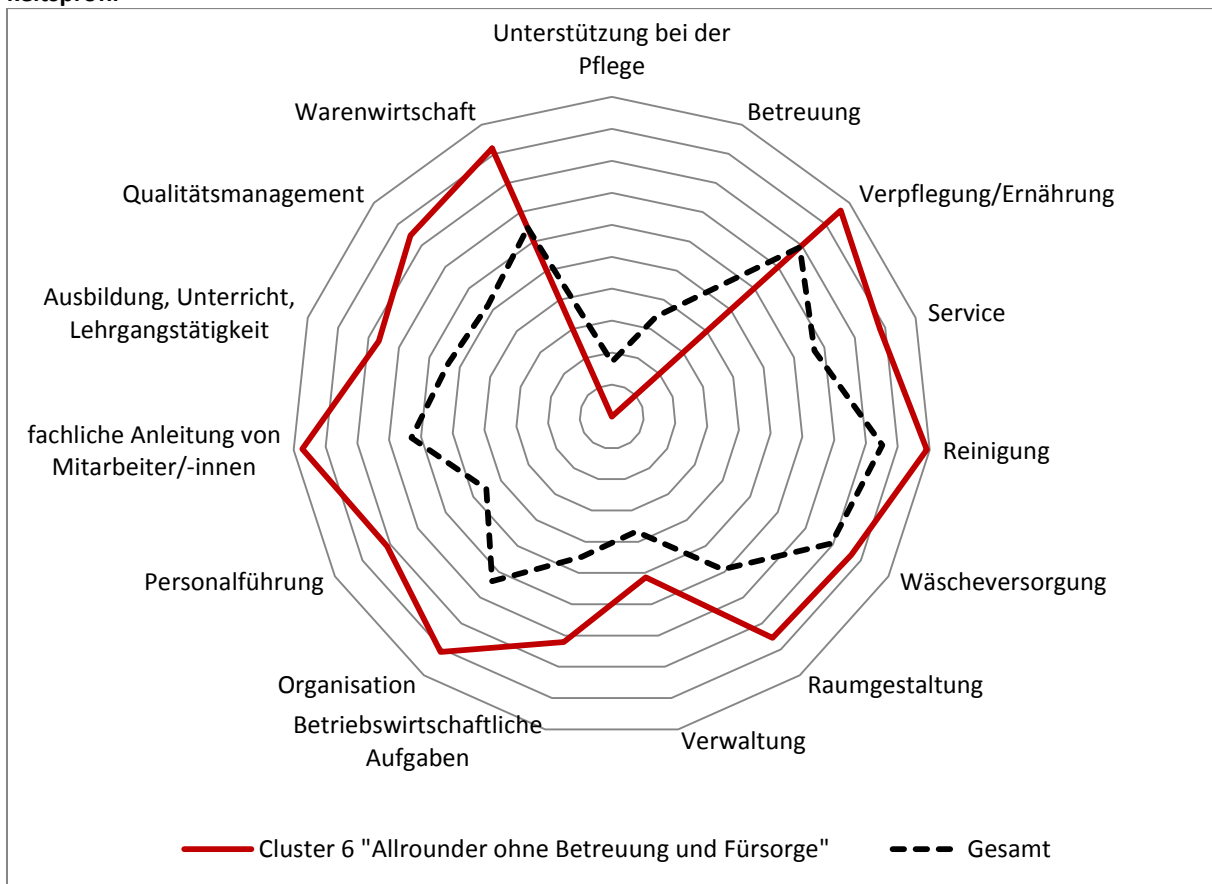
Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

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 Typs anteilig über die Hälfte und damit überdurchschnittlich oft Facharbeiter/-innen, Un- und Angelernte bilden die zweithäufigste Beschäftigtengruppe aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

2.4.5 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 Unterstützung bei der Pflege sowie der Betreuung sind alle Tätigkeitsfelder in den Betrieben hoch relevant (siehe Abbildung 43). Ähnlich wie in Profil vier lässt sich damit ein fachlicher Schwerpunkt ausmachen, der Verpflegung und Ernährung, aber auch Service und Raumgestaltung umfasst. Dieses Tätigkeitsprofil findet sich in 111 Betrieben und ist häufiger in den Branchen der Beherbergung und Gastronomie sowie Heime zu finden.

Abbildung 43: Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

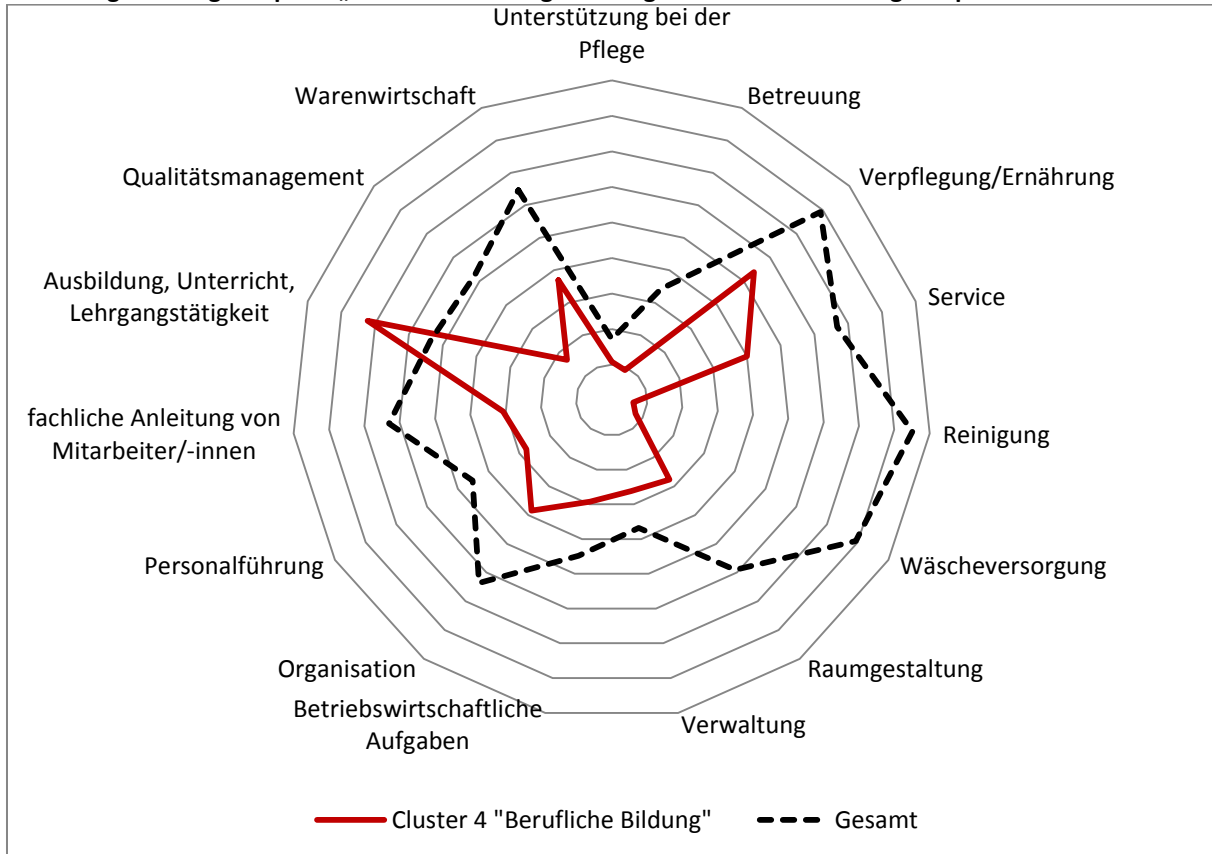
Diese Betriebe sitzen tendenziell seltener in den neuen und alten Bundesländern, leicht häufiger in Baden-Württemberg und häufiger in Bayern.

Beschäftigung in hauswirtschaftlichen Berufen in den Betrieben mit diesem Tätigkeitsprofil entspricht in ihrer Qualifikationsstruktur etwa dem Durchschnitt mit mehr Facharbeiter/-innen als Un- und Angelernten bei einem leicht höheren Anteil an Meister/-innen, Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen. 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.

2.4.6 Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“

Diesem Tätigkeitsprofil sind 65 Betriebe zuzurechnen, die ihre hauswirtschaftlichen Beschäftigten vornehmlich für Ausbildung, Unterricht und Lehrgangstätigkeiten einsetzen. Alle anderen Tätigkeitsfelder werden von den Beschäftigten in unterdurchschnittlichem Maße ausgeübt (siehe Abbildung 44).

Abbildung 44: Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ im Vergleich zum Gesamttätigkeitsprofil



Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Betriebe, die diesem Tätigkeitsprofil zugeordnet sind finden sich überdurchschnittlich häufig in der Branche Erziehung/Unterricht. Sie verteilen sich regional unauffällig.

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 und (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.

2.5 Bedeutung und Image der Hauswirtschaft

2.5.1 Beschäftigung nach § 66 BBiG

Tabelle 42: Statements zur Beschäftigung nach § 66 BBiG

	In Prozent				Gesamt
	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	
Die Ausbildung nach § 66 ist für Betriebe wegen der finanziellen Unterstützung attraktiv. N=467	20,8	33,8	28,1	17,3	100,0
Der hohe Anteil der Helfer/-innen*-Ausbildung schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft. N=574	30,0	24,7	25,6	19,7	100,0
Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin* und der Hauswirtschafterin. N=609	23,6	19,4	31,0	25,9	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013; *mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Insgesamt wird die Aussage, die Ausbildung nach § 66 ist für Betriebe wegen der finanziellen Unterstützung attraktiv, differenziert von den befragten Betrieben bewertet, wobei eine leichte Tendenz zur Zustimmung zu erkennen ist. Ebenso differenziert fällt die Bewertung des Statements zum hohen Anteil der Fachpraktiker/-innen-Ausbildung aus, auch hier mit leicht zustimmender Tendenz. Bei ähnlicher Streuung der Bewertungen ergibt sich für das Statement, dass die Betriebe den Unterschied zwischen den Abschlüssen kennen, eine leicht ablehnende Tendenz.

Betriebe die den hohen Anteil an Fachpraktiker/-innen-Ausbildung für das Gesamtbild der Hauswirtschaft sehr kritisch einschätzen, stimmen auch seltener zu, dass die Ausbildung nach § 66 BBiG für die Betriebe attraktiv sei. Auf der anderen Seite sehen die Betriebe, die die Fachpraktiker/-innen-Ausbildung nicht als Schwächung betrachten durchaus in stärkerem Maße die Attraktivität der finanziellen Unterstützung. Auch zwischen Statement zwei und drei gibt es einen Zusammenhang: Betriebe, die den hohen Fachpraktiker/-innen-Anteil kritisch sehen, schätzen auch deutlich häufiger ablehnend ein, dass die Betriebe den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss dem/der Hauswirtschafter/-in und dem/der Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG kennen.

Die befragten Betriebe, die (auch) nach § 66 BBiG ausbilden, stimmen den ersten beiden Statements häufiger zu, als die Betriebe, die nicht nach § 66 BBiG ausbilden. Das dritte Statement, dass die Betriebe den Unterschied zwischen den Abschlüssen kennen würden, lehnen sie deutlich häufiger ab.

Betriebe, die ihren Sitz in den neuen Bundesländern haben, schätzen die Attraktivität der Ausbildung nach § 66 BBiG durch die finanzielle Unterstützung deutlich ablehnender ein. Wie sich noch zeigen wird, dominiert hier, wenn in hauswirtschaftlichen Berufen ausgebildet wird, die Ausbildung nach § 66 BBiG und diese Betriebe bewerten die finanzielle Attraktivität auch nicht so ablehnend. Die Be-

etriebe jedoch, die nicht nach § 66 und nicht in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden oder aber keine Hauswirtschaftler/-innen beschäftigen, stimmen überdurchschnittlich häufiger gar nicht zu. Bei den anderen Statements gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Zwischen den einzelnen Branchen und den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigen sich kaum Unterschiede, aber zwischen den Tätigkeitsprofilen. So betonen Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ häufiger die Attraktivität der § 66 BBiG Ausbildung durch die finanzielle Unterstützung, wohingegen dies von den Betrieben mit dem Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ stärker abgelehnt wird. Insgesamt sehen die Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ alle drei Statements weniger kritisch. Sowohl die finanzielle Attraktivität der § 66 BBiG als auch die Bekanntheit der Unterschiede zwischen den Berufsabschlüssen werden häufiger angegeben. Ergänzend dazu sehen diese Betriebe seltener eine Schwächung des Gesamtbildes der Hauswirtschaft durch den hohen Anteil an Fachpraktiker/-innen-Ausbildung. Wie sich noch zeigen wird, sind es auch stärker Betriebe mit diesem Tätigkeitsprofil, die nach § 66 BBiG ausbilden.

2.5.2 Beschäftigungssituation in hauswirtschaftlichen Berufen

Die nachfolgenden Statements zielen auf die Beschäftigungssituation in der Hauswirtschaft.

Tabelle 43: Statements zur Beschäftigungssituation in der Hauswirtschaft

	In Prozent				Gesamt
	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	
Betriebe finden schwer Ausbildungsbewerber/-innen für die duale Ausbildung in der Hauswirtschaft. N=535	43,7	25,8	20,4	10,1	100,0
Es ist als Hauswirtschaftler oder Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen. N=597	31,0	28,5	23,5	17,1	100,0
In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv. N=622	4,3	15,4	45,0	35,2	100,0
Hauswirtschaft bietet vielfältige Aufstiegschancen. N=629	34,2	23,5	31,0	11,3	100,0
Als Hauswirtschaftler/-in kann man für sich selbst Familie und Beruf gut vereinbaren. N=603	35,0	36,3	22,2	6,5	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Der Aussage, dass Ausbildungsbewerber für die duale Ausbildung schwer zu finden sind, stimmen die Betriebe zu einem sehr hohen Anteil zu, 44 Prozent bestätigen dies voll und ganz. Betriebe die ihren Sitz in Bayern haben bestätigten dies sogar zu 55 Prozent voll und ganz.

Fast 60 Prozent der befragten Betriebe sehen Schwierigkeiten als Hauswirtschaftler/-in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden. Dies wird von den landwirtschaftlichen Betrieben im Vergleich zu den anderen Branchen erheblich seltener so eingeschätzt. Betriebe mit 250 und mehr Mit-

arbeiter/-innen benennen im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößen häufiger Schwierigkeiten für ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen.

Damit einhergehend kann die Aussage zur finanziellen Attraktivität einer Beschäftigung in der Hauswirtschaft bewertet werden, die von 80 Prozent der Betriebe eher ablehnend eingeschätzt wird. Dass sie einer finanziellen Attraktivität überhaupt nicht zustimmen, geben 35 Prozent der Betriebe an – dies stellt den zweithöchsten Wert der absoluten Ablehnung dar.

Die Aufstiegschancen und auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Berufsfeld Hauswirtschaft werden deutlich positiver eingestuft. Im Branchenvergleich werden die Aufstiegschancen 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 wiederum schätzen die Aufstiegschancen erheblich positiver ein, als die anderen Regionen.

Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ benennen für hauswirtschaftliche Beschäftigte seltener eine finanzielle Attraktivität und auch seltener Aufstiegschancen. Sehen die Betriebe mit den Tätigkeitsprofilen „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ und „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ häufiger Aufstiegschancen für die hauswirtschaftlichen Beschäftigten so wird dem von Betrieben mit dem Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ deutlich seltener zugestimmt. Allerdings stimmen diese Betriebe etwas häufiger der finanziellen Attraktivität der Arbeit in der Hauswirtschaft zu. Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ sehen kaum eine finanzielle Attraktivität. Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ empfinden es als weniger schwierig für Hauswirtschaftler/-innen eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.

2.5.3 Image der Hauswirtschaft

Tabelle 44: Statements zum Image der Hauswirtschaft

	In Prozent				Gesamt
	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	
Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen. N=635	2,2	6,3	47,7	43,8	100,0
Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt. N=625	17,0	25,0	42,7	15,4	100,0
Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition. N=599	44,1	29,9	17,9	8,2	100,0
Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht. N=636	82,9	13,7	2,4	1,1	100,0
Hauswirtschaft bietet Kompetenzen, die kein anderer hat. N=617	47,6	28,4	16,7	7,3	100,0
Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen. N=626	22,0	23,3	26,4	28,3	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

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 der Beruf des/der Hauswirtschafter/-in deckt Aufgabenfelder ab, die keine andere Profession erfüllen könnte sowie der Beruf hätte eine Tradition in ihrem Bundesland.

Dem stehen eine deutliche Ablehnung der Statements, dass Hauswirtschaft in der Gesellschaft ein hohes Ansehen genieße (mit immerhin 44 Prozent vollständiger Ablehnung) sowie, dass hauswirtschaftliche Berufe in der Wirtschaft bekannt seien, entgegen. Es zeigt sich an dieser Stelle sehr deutlich, dass die Betriebe das Image der Hauswirtschaft zwiespältig reflektieren. Die Tradition und vor allem die hohe Wichtigkeit werden flankiert von geringem Ansehen und geringer Bekanntheit.

Die Bekanntheit hauswirtschaftlicher Berufe in der Wirtschaft wird von Betrieben der Branche Erziehung/Unterricht, Betrieben mit Sitz in Baden-Württemberg und Betrieben, die Hauswirtschafter/-innen nach § 66 und als Facharbeiter/-innen ausbilden, vergleichsweise häufiger abgelehnt.

Die Tradition der Hauswirtschaft wird in Bayern besonders stark betont, in den neuen Ländern am geringsten.

Vollste Zustimmung zum Statement, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft gebraucht wird, findet sich unter den Betrieben der haushaltsnahen Dienstleistungen sowie den Betrieben, die hauswirtschaftliche Berufe beschäftigen, vergleichsweise häufiger, seltener wird das vom Gesundheitswesen bestätigt.

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 hingegen stimmen seltener „voll und ganz zu“. Betriebe mit dualer Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen ohne § 66 stimmen ebenfalls vergleichsweise häufiger zu, während Betriebe, die nicht in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden, dies verhaltener beurteilen. Dies lässt erkennen, dass letztere Betriebe die Bandbreite und Vielfalt des Berufsbildes weniger wahrnehmen.

Eher kritisch betrachten Betriebe, die mit dem Tätigkeitsprofil „Verpflegung/Ernährung und Service“ beschäftigen das hohe gesellschaftliche Ansehen der Hauswirtschaft und auch den künftigen Bedarf an Hauswirtschaft im Bundesland. Dieser Bedarf wird auch von Betrieben der „Beruflichen Bildung“ seltener gesehen. Mit Blick auf die besonderen Fachkompetenzen unterscheiden sich die Betriebe der verschiedenen Tätigkeitsprofile deutlich: Lehnen Betriebe des Typs „Reinigung und Wäsche“, „Betreuung und Fürsorge“, „Verpflegung/Ernährung und Service“ dies stärker ab, so betonen Betriebe mit den Tätigkeitsprofilen „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ und „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ diese Fachkompetenzen besonders stark. Schlussfolgernd kann festgehalten werden, dass je vielfältiger das Tätigkeitsprofil in den Betrieben ist, desto stärker werden die Besonderheiten des Berufes sichtbar.

Welche Fachkompetenzen zeichnen die Hauswirtschaft nach offener Einschätzung der befragten Betriebe aus:

Tabelle 45: Frage: Welche Fachkompetenzen sind das?

N=469	In Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Fachkompetenzen	65,5	34,5	100,0
Organisations- und Managementfähigkeiten	40,1	59,9	100,0
Vielfältigkeit/Vielseitigkeit	25,8	74,2	100,0
Sozialkompetenzen	18,3	81,7	100,0
Ernährung(-wissen)	16,2	83,8	100,0
Verpflegung/Nahrungsmittelzubereitung	14,7	85,3	100,0
Flexibilität	11,7	88,3	100,0
Raumreinigung	7,9	92,1	100,0
Schnittstellenmanagement	6,2	93,8	100,0
Wäscheversorgung/-pflege, Textil, Nähen	6,2	93,8	100,0
Überblick	5,5	94,5	100,0
Wirtschaftlichkeit	5,5	94,5	100,0
Betreuung, Pflegeunterstützung	4,5	95,5	100,0
Haushaltsführung	4,3	95,7	100,0
Raumgestaltung	4,3	95,7	100,0
Hygiene, Sauberkeit	4,3	95,7	100,0
Kundenorientierung und Gastronomie	3,6	96,4	100,0
Kommunikationsfähigkeit	3,0	97,0	100,0
Buchhaltung/BWL	2,8	97,2	100,0
Teamfähigkeit	2,3	97,7	100,0
Warenwirtschaft	2,3	97,7	100,0
Personalführung	1,7	98,3	100,0
Pflege	1,5	98,5	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Auf die Frage nach den besonderen Fachkompetenzen, die die Hauswirtschaft bietet, konnten die Betriebe frei und ohne Vorgaben antworten. Interessanterweise benannten die meisten Betriebe nicht spezielle Kompetenzen, sondern betonten noch einmal allgemein die hohe Fachlichkeit und die Fachkompetenzen des Berufsbildes an sich. Dies zeigt, dass Betriebe die hohe Fachlichkeit des Berufes wahrnehmen und auch als Besonderheit einschätzen, aber diese im Detail oftmals nicht näher spezifizieren können.

Die Besonderheit des Berufsbildes Hauswirtschaft wird von zwei Dritteln der Betriebe mit dem Begriff Fachkompetenzen betont, ohne die Art der Fachlichkeit näher zu beschreiben. Für 40 Prozent der Betriebe liegt ein herausragendes Kriterium in den Organisations- und Managementfähigkeiten. 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 Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG als auch Hauswirtschaftler/-innen ausbilden, vergleichend häufiger genannt. Organisations- und Managementfähigkeiten heben vor allem die haushaltsnahen Dienstleistungen und der Bereich Erziehung/Unterricht hervor. Fachkompetenzen, ohne sie zu spezifizieren, betonen die Betriebe der Beherbergung und Gastronomie, des Sozialwesens sowie der haushaltsnahen Dienstleistungen häufiger.

Abbildung 45: Vorschläge zu einem neuen Namen von Unternehmen



106

2.6 Betriebliche Ausbildung und Rekrutierung

Im abschließenden Block stehen die Ausbildungs- und Personalsituation der befragten Betriebe im Vordergrund.

Tabelle 46: Frage: Bildet Ihr Betrieb aus?

	Häufigkeit	Prozent
Ja, derzeit	403	66,2
Ja, aber im Moment nicht	64	10,5
Nein	142	23,3
Gesamt	609	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die meisten Betriebe bilden grundsätzlich aus – aktuell haben zwei Drittel der Unternehmen Auszubildende, jedes zehnte Unternehmen hat im Moment keine. Nur 23 Prozent der Betriebe bieten allgemein keine Ausbildung an und werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch zukünftig nicht ausbilden.

Landwirtschaftliche Betriebe bilden im Branchenvergleich seltener aus, Betriebe des Gesundheitswesens und Heime demgegenüber überdurchschnittlich oft.

Ein Betriebsgrößeneffekt ist gegeben: Kleinstunternehmen gehören überproportional zu jenen, die nicht ausbilden oder im Moment nicht ausbilden; je größer die Unternehmen, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass sie ausbilden.

In den neuen Bundesländern ist der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden vergleichsweise hoch; in Baden-Württemberg ist ebenjener Anteil in Relation zum Mittelwert niedriger und folglich das Ausbildungsengagement deutlich höher als im Durchschnitt.

Drei von vier Betrieben, die momentan nicht ausbilden, gehen davon aus, dass sie in Zukunft wieder ausbilden werden (siehe Tabelle 47).

Tabelle 47: Frage: Wenn sie momentan nicht ausbilden, planen Sie in Zukunft wieder auszubilden?

	Häufigkeit	Prozent
Ja	49	77,8
Nein	14	22,2
Gesamt	63	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Unter den Betrieben, die überhaupt nicht ausbilden, planen 15 Prozent in Zukunft auszubilden, der Hauptanteil aber wird auch weiterhin nicht ausbilden (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Frage: Wenn sie nicht ausbilden, planen Sie in Zukunft auszubilden?

	Häufigkeit	Prozent
Ja	20	14,6
Nein	117	85,4
Gesamt	137	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Von den 403 Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt ausbilden beschäftigten 58 derzeit keine Hauswirtschaftler/-innen. Demzufolge wurden 345 Betriebe nach der Ausbildung in den hauswirtschaftlichen Berufen gefragt (siehe Tabelle 49).

Tabelle 49: Frage: Bildet Ihr Betrieb in hauswirtschaftlichen Berufen aus?

	Häufigkeit	Prozent
Ja	246	71,3
Nein	99	28,7
Gesamt	345	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Davon wiederum geben 246 Betriebe (71,3 %) an, auch in hauswirtschaftlichen Berufen auszubilden, 99 Betriebe bilden nicht im Bereich Hauswirtschaft (28,7 %) aus.

Unter den insgesamt 441 Betrieben, die derzeit Beschäftigte in hauswirtschaftlichen Berufen haben, stellt sich die Ausbildungssituation in Tabelle 50 wie folgt dar.

Tabelle 50: Ausbildung in Betrieben mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten

	Häufigkeit	Prozent
Nur Ausbildung zur Hauswirtschaftler/-in	147	33,3
Ausbildung sowohl zur Hauswirtschaftler/-in als auch § 66 BBiG	47	10,7
Nur Ausbildung nach § 66 BBiG	21	4,8
Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen aber ohne weitere Angaben	30	6,8
Ausbildung ja aber nicht in hauswirtschaftlichen Berufen	99	22,4
Keine Ausbildung	97	22,0
Gesamt	441	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Etwa 44 Prozent der Betriebe bilden entweder nicht aus oder nicht in hauswirtschaftlichen Berufen. Für über die Hälfte der befragten Betriebe (55,6%) gehört die Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen mit zum Tagesgeschäft. 147 Betriebe – also jeder dritte – bildet Hauswirtschaftler/-innen aus. Etwa jedes zehnte Unternehmen (10,7%) bildet sowohl den Beruf Hauswirtschaftler/-in als auch nach § 66 BBiG Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft aus. Knapp fünf Prozent der Betriebe bilden nur nach

§ 66 BBiG aus. Bei ca. sieben Prozent der Betriebe ließ sich die Ausrichtung der hauswirtschaftlichen Ausbildung nicht identifizieren.

Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ bilden zwar überdurchschnittlich häufig aus, aber nicht in hauswirtschaftlichen Berufen. Damit weisen sie auch einen unterdurchschnittlichen Anteil an der Ausbildung zur Hauswirtschafter/-in auf. Die Betriebe des Typs „Allrounder mit Fürsorge und Betreuung“ weisen ein hohes Ausbildungsengagement auf und bilden auch überdurchschnittlich Hauswirtschafter/-innen und nach § 66 BBiG aus. Der rein fachliche Typ „Betreuung und Fürsorge“ engagiert sich unterdurchschnittlich in der Ausbildung mit dem höchsten Anteil an Betrieben, die gar nicht ausbilden, und dies gilt auch für die hauswirtschaftliche Ausbildung. Ein durchschnittliches Ausbildungsverhalten lässt sich bei den Betrieben des Typs „Verpflegung/Ernährung und Service“ beobachten, nach § 66 BBiG wird eher selten ausgebildet. Allgemein engagieren sich Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil der „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ durchschnittlich in der Berufsausbildung, sie bilden aber überdurchschnittlich häufig Hauswirtschafter/-innen aus. Bei ähnlich durchschnittlichem Gesamtausbildungsverhalten findet sich in den Betrieben mit dem Profil „Berufliche Bildung“ anteilig häufiger Ausbildung nach § 66 BBiG.

Der Branchenvergleich wird gewichtet vorgenommen, um repräsentative Aussagen treffen zu können. Zur besseren Übersichtlichkeit wird dafür das Ausbildungsverhalten in vier Kategorien abgebildet (1) hauswirtschaftliche Ausbildung nach § 66 BBiG, (2) hauswirtschaftliche Ausbildung ohne § 66 BBiG, (3) Ausbildung aber nicht in hauswirtschaftlichen Berufen und (4) keine Ausbildung. Tabelle 51 gibt einen Überblick.

Tabelle 51: Ausbildung in Betrieben mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten nach gewichteten Branchen

	N	In Prozent			
		Hauswirtschaftliche Ausbildung nach § 66 BBiG	Hauswirtschaftliche Ausbildung ohne § 66 BBiG	Ausbildung, aber nicht in hauswirtschaftlichen Berufen	Keine berufliche Ausbildung
Landwirtschaft	*				
Beherbergung, Gastronomie	135	7,4	63,0	11,1	18,5
Erziehung/Unterricht	29	31,0	24,1	17,2	27,6
Gesundheitswesen	26	11,5	30,8	46,2	11,5
Heime	117	19,7	47,0	20,5	12,8
Sozialwesen	77	15,6	19,5	36,4	28,6
Gesamt	390	14,6	44,4	21,8	19,2

* = Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe bilden, wenn sie sich in Ausbildung engagieren, am häufigsten in hauswirtschaftlichen Berufen und dabei vor allem Hauswirtschafter/-innen ohne § 66 BBiG aus. Der Anteil der Ausbildung nach § 66 BBiG ist im Bereich Erziehung/Unterricht erwartungsgemäß sehr hoch, hauswirtschaftliche Ausbildung ohne § 66 BBiG findet sich unter diesen vergleichsweise selten. Nicht alle Betriebe in diesem Bereich sind direkt in der Ausbildung tätig. Aus diesem Grund

findet sich im Bereich Erziehung/Unterricht auch ein verhältnismäßig großer Anteil Betriebe, die nicht ausbilden.

Betriebe des Gesundheitswesens bilden leicht überdurchschnittlich häufig aus, aber eher selten in hauswirtschaftlichen Berufen. Das Ausbildungsverhalten der Heime liegt überwiegend im Durchschnitt, allerdings engagieren sie sich mit leichter Tendenz stärker in der Ausbildung nach § 66 BBiG. Im Sozialwesen wird weniger ausgebildet und wenn dann auch seltener in hauswirtschaftlichen Berufen, wobei dies nicht die Ausbildung nach § 66 BBiG betrifft. In diesen Betrieben findet sich der niedrigste Anteil an hauswirtschaftlicher Ausbildung ohne § 66 BBiG.

Die oben stehenden Aussagen beziehen sich rein auf den Fakt, ob überhaupt ausgebildet wird. In welchem Umfang Ausbildung stattfindet, ist in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Tabelle 52: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Branchen

	Zahl der Auszubildenden insgesamt: Mittelwert	Zahl der Auszubildenden zur Hauswirtschafter/-in: Mittelwert	Verhältnis gesamt : HW	Zahl der Auszubildenden nach § 66: Mittelwert	Verhältnis gesamt : HW - Fachpraktiker/-innen
Landwirtschaft	1,5	0,8	2:1	0,1	15:1
Beherbergung, Gastronomie	9,2	1,6	6:1	0,5	18:1
Gesundheitswesen	23,8	1,7	14:1	0,3	79:1
Heime	13,4	1,8	7:1	0,7	19:1
Sozialwesen	12,7	2,6	5:1	0,5	25:1
Gesamt	12,6	1,8	7:1	0,5	25:1
Erziehung/Unterricht	111,7	9,3	12:1	10,2	11:1
Haushaltsnahe Dienstleistungen	*	*	*	*	*
Kindergärten, Kindertagesstätten	*	*	*	*	*

* Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Der Blick auf die durchschnittlichen Ausbildungszahlen in Tabelle 52 zeigt auf, dass Ausbildung in hauswirtschaftlichen Berufen parallel zu anderen Ausbildungsgängen in den Unternehmen verläuft. Von den im Durchschnitt 13 Auszubildenden pro Betrieb finden knapp zwei Ausbildungen zur Hauswirtschafter/-in statt. Im Durchschnitt kommt so auf sieben Jugendliche in der dualen Ausbildung ein/e Hauswirtschafter/-in (7:1).

Die Landwirtschaft ist insgesamt aufgrund der Betriebsgröße weniger ausbildungsaktiv, bildet aber im Verhältnis relativ viele Hauswirtschafter/-innen (2:1) aus. Die Betriebe des Sozialwesens bilden im Vergleich zu den übrigen Branchen im Mittel die meisten Hauswirtschafter/-innen aus, was sich auch im Verhältnis zu den anderen Ausbildungsberufen widerspiegelt (5:1). Auch Beherbergung und Gastronomie liegt mit 6:1 über dem Durchschnitt. Die Heime sind im Mittel der Ausbildungsaktivitäten für

Hauswirtschaftler/-innen (7:1), während das Gesundheitswesen im Verhältnis deutlich weniger Hauswirtschaftler/-innen ausbildet (14:1).

Das Verhältnis von Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG zu allen Auszubildenden liegt bei 25:1. Die Ausbildung der Fachpraktiker/-innen nach § 66 BBiG findet vor allem im Bereich Erziehung/Unterricht statt. Während in der Wirtschaft im Durchschnitt auf einen Betrieb nur 0,5 Fachpraktiker/-innen nach § 66 BBiG kommen, sind es bei den Hauswirtschaftler/-innen doch immerhin 1,8. Man sieht an der geringen Beteiligung in der Wirtschaft, dass die Fachpraktiker/-innenausbildung in der betrieblichen Praxis kaum eine Rolle spielt. Umgekehrt sind im Bereich Erziehung und Unterricht im Durchschnitt 9,3 Hauswirtschaftler/-innen und 10,2 Fachpraktiker /-innen 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 aber auch, dass es für Hauswirtschaftler/-innen in Berufsschulen und Berufsbildungswerken ein nicht unbedeutendes Beschäftigungsfeld gibt.

Gibt es regionale Unterschiede im Ausbildungsengagement (siehe Tabelle 53)?

Tabelle 53: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Region

	Zahl der Auszubildenden insgesamt: Mittelwert	Zahl der Auszubildenden zur Hauswirtschaftler/-in: Mittelwert	Auszubildende gesamt : Auszubildende Hauswirtschaft	Zahl der Auszubildenden nach § 66: Mittelwert	Auszubildende gesamt : Auszubildende Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft
Ost	58,5	1,1	53:1	7,1	8:1
West	40,9	5,7	7:1	2,7	15:1
Bayern	11,0	1,6	7:1	0,9	12:1
Baden-Württemberg	13,8	1,8	8:1	1,0	14:1
Gesamt	29,2	3,0	10:1	2,2	13:1

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Im Mittel finden sich in den neuen Bundesländern auffällig hohe Zahlen Auszubildender nach § 66 BBiG, wobei parallel dazu die Zahl der auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen am niedrigsten ist und auch mit Blick auf die hohe gemittelte Gesamtzahl an Auszubildenden als sehr niedrig einzuschätzen ist. Hauswirtschaftliche Ausbildung in den neuen Bundesländern ist vornehmlich Ausbildung nach § 66 BBiG.

In den alten Bundesländern ohne Bayern und Baden-Württemberg ist im Mittel die Zahl der Auszubildenden zum/zur Hauswirtschaftler/-in am höchsten. Es gibt aber auch insgesamt eine hohe Durchschnittszahl an Auszubildenden. Allerdings ist mit Blick auf die Gesamtzahl der Auszubildenden ein ähnliches Verhältnis wie in Bayern zu konstatieren, auf jeden siebenten Auszubildenden kommt ein Auszubildender zum/zur Hauswirtschaftler/-in. In Baden-Württemberg liegt das Verhältnis bei 8:1, in den neuen Bundesländern bei 53:1, was nochmals die geringe Bedeutung der Berufsausbildung zur Hauswirtschaftler/-in widerspiegelt.

Wie sich die Ausbildungszahlen nach den Tätigkeitsprofilen darstellen, wird in Tabelle 54 abgebildet.

Tabelle 54: durchschnittliche Ausbildungszahlen in den befragten Betrieben: nach Tätigkeitsprofilen

	Zahl der Auszubildenden insgesamt: Mittelwert	Zahl der Auszubildenden zur Hauswirtschafter/-in: Mittelwert	Auszubildende gesamt : Auszubildende Hauswirtschaft	Zahl der Auszubildenden nach § 66: Mittelwert	Auszubildende gesamt : Auszubildende Fachpraktiker/-innen HW
Reinigung und Wäsche	28,5	3,1	9:1	2,6	11:1
Allrounder mit Betreuung und Fürsorge	25,3	3,3	8:1	2,2	12:1
Betreuung und Fürsorge	12,1	1,4	9:1	1,6	8:1
Berufliche Bildung	66,1	7,0	9:1	5,1	13:1
Verpflegung/Ernährung und Service	16,0	1,9	8:1	0,6	27:1
Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge	17,6	1,8	10:1	1,3	14:1
Gesamt	27,4	3,0	9:1	2,2	12:1

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die jeweils höchste Anzahl an Auszubildenden in hauswirtschaftlichen Berufen findet sich in Betrieben des Typs „Berufliche Bildung“. In Relation zur Gesamtzahl der Auszubildenden wird deutlich, dass sich diese Betriebe damit im Durchschnitt bewegen, auf eine/n Auszubildende/-n zur Hauswirtschafter/-in kommen neu Auszubildende aus anderen Berufen, mit Blick auf die Ausbildung nach § 66 BBiG beträgt dieses Verhältnis 13:1. Betriebe, die nach den Tätigkeitsprofilen „Reinigung und Wäsche“ und „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ bewegen sich mit im Mittel etwa drei Auszubildende zur Hauswirtschafter/-in und etwas mehr als zwei Auszubildende nach § 66 BBiG auf 29 bzw. 25 Gesamtauszubildende im Durchschnitt.

Unterdurchschnittliche Zahlen sowohl bei den Auszubildenden insgesamt als auch den Auszubildenden in hauswirtschaftlichen Berufen geben die Betriebe mit den Tätigkeitsprofilen „Verpflegung/Ernährung und Service“ sowie „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ an. Werden im Typ „Verpflegung/Ernährung und Service“ etwas mehr Hauswirtschafter/-innen im Vergleich zur Gesamtzahl ausgebildet so sind es deutlich weniger Auszubildende nach § 66 BBiG – ihr Anteil ist unter allen Tätigkeitsprofilen der kleinste.

Der Mittelwert der Zahl der Auszubildenden in den Betrieben mit dem Tätigkeitsprofil „Betreuung und Fürsorge“ ist der niedrigste, gleiches gilt für die Zahl an Auszubildenden zur Hauswirtschafter/-in. Damit liegt das Verhältnis von allen Auszubildenden zur den Auszubildenden zum/r Hauswirtschafter/-in mit 9:1 im Durchschnitt. Ein anderes Bild weisen diese Betriebe im Bereich der Ausbildung nach § 66 BBiG auf. Die Zahl der Auszubildenden nach § 66 BBiG liegt zwar auch unter dem Durchschnitt, aber in Relation zur Gesamtzahl an Auszubildenden ergibt sich hier ein Verhältnis von 8:1, womit die Ausbildung nach § 66 BBiG ein deutlich höheres Gewicht gegenüber dem Durchschnitt hat.

Tabelle 55: Entwicklung der Zahlen der Auszubildenden zur/m Hauswirtschafter/-in in den nächsten fünf Jahren

	Häufigkeit	Prozent
Steigend	54	18,4
Gleich bleibend	153	52,2
Sinkend	86	29,4
Gesamt	293	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Rund die Hälfte der befragten Betriebe geht von einer gleichbleibenden Auszubildendenzahl in der Hauswirtschaft aus und fast ein Drittel von einer sinkenden (vgl. Tabelle 55). Etwas weniger als jedes fünfte Unternehmen rechnet mit einer Zunahme der Ausbildung zum/r Hauswirtschafter/-in. Betriebe mit Sitz in Bayern sind an diesem Punkt eher skeptisch und gehen deutlich häufiger als Betriebe in den anderen Regionen davon aus, dass die Zahl der Auszubildenden sinken wird. Betriebe des Sozialwesens prognostizieren bei gewichteter Berechnung häufiger eine Steigerung der Ausbildung aber auch leicht häufiger ein Absinken der Ausbildung zum/r Hauswirtschafter/-in. Damit verstärken sie den Akzent auf Ausbildung nach § 66 BBiG.

Eine überdurchschnittliche Steigerung der Ausbildungszahlen der Hauswirtschafter/-innen prognostizieren nur Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“. Hingegen sehen Betriebe der Typen „Verpflegung/Ernährung und Service“ und „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ für sich stärker abnehmende Ausbildungszahlen. Stabilität in der Entwicklung der Ausbildungszahlen benennen häufiger Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“.

Tabelle 56: Entwicklung der Zahlen der Auszubildenden nach § 66 BBiG in den nächsten fünf Jahren

	Häufigkeit	Prozent
Steigend	38	13,8
Gleich bleibend	185	67,3
Sinkend	52	18,9
Gesamt	275	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Eine noch größere Mehrheit (fast 70 %) der Befragten als bei dem dreijährigen Ausbildungsberuf der Hauswirtschaft geht von gleichbleibenden Auszubildendenzahlen bei den Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG aus (Tabelle 56). Dass die Zahl der Auszubildenden steigen wird, schätzen 14 Prozent der Unternehmen ein, Betriebe mit bis zu neun Mitarbeiter/-innen geben eine Steigerung im Vergleich der Betriebsgrößen häufiger an.

Das Sinken der Ausbildungszahlen wird von der Wirtschaft für die Hauswirtschafter/-innen noch kritischer gesehen als für die Fachpraktiker/-innen.

Zwei Betriebstypen sehen eher eine Steigerung der Ausbildungszahlen nach § 66 BBiG, die „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ sowie „Verpflegung/Ernährung und Service“. Stabilität in den Ausbildungszahlen benennen häufiger Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“.

Die Betriebe, die angaben, dass sie nicht in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden, wurden gefragt, ob sie darüber nachdenken in Zukunft auch hauswirtschaftliche Ausbildung anzubieten (siehe Tabelle 57).

Tabelle 57: Frage: Wird Ihr Betrieb in Zukunft (den nächsten 5 Jahren) Hauswirtschafter/-innen ausbilden?

	Häufigkeit	Prozent
Ja	71	44,7
Nein	88	55,3
Gesamt	159	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Von den antwortenden Betrieben sind knapp 45 Prozent der Meinung, dass sie in Zukunft in hauswirtschaftlichen Berufen ausbilden werden, 55 Prozent sehen auch in der Zukunft für sich keine hauswirtschaftliche Ausbildung.

Nachfolgend wurden die Betriebe gebeten abzuschätzen, wie sich der Bestand an Hauswirtschafter/-innen allgemein für den Betrieb entwickeln wird (Tabelle 58).

Tabelle 58: Frage: Was denken Sie, wie wird sich Ihr Bestand an Hauswirtschafter/-innen allgemein in den nächsten fünf Jahren entwickeln?

	Häufigkeit	Prozent
Erhöhen	143	28,9
Gleich bleibend	274	55,4
Verringern	78	15,8
Gesamt	495	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Etwas mehr als die Hälfte der antwortenden Betriebe geht von einem gleichbleibenden Bestand aus. Der Anteil der Betriebe, welcher eine Zunahme des Bestands an Hauswirtschafter/-innen erwartet, ist fast doppelt so hoch wie der Anteil der Betriebe, der eine Abnahme erwartet. Damit würde sich rein anteilmäßig der Bestand der Hauswirtschafter/-innen leicht erhöhen.

Auch an dieser Stelle bietet es sich im Sinne repräsentativer Aussagen an, die Bestandsentwicklung nach Branchen gewichtet abzubilden. Tabelle 59 gibt einen Überblick. Die Unternehmen der Beherbergung und Gastronomie geben seltener an, dass der Bestand steigen wird – sie bewerten ihn dafür stärker gleichbleibend. Seltener erwarten auch Betriebe aus dem Bereich Erziehung/Unterricht eine Zunahme des Bestands, überdurchschnittlich oft sehen sie eher ein Absinken des Bestands.

Tabelle 59: Entwicklung des Bestands an Hauswirtschaftler/-innen in den nächsten fünf Jahren nach gewichteter Branche

	Häufigkeit	Angaben in Prozent		
		Steigen	gleichbleiben	Sinken
Landwirtschaft	*			
Beherbergung, Gastronomie	112	19,6	67,0	13,4
Erziehung/Unterricht	23	13,0	65,3	21,7
Gesundheitswesen	25	24,0	68,0	8,0
Heime	85	30,6	57,6	11,8
Sozialwesen	67	55,1	41,8	3,1
Gesamt	319	30,1	58,9	11,0

* = Fallzahlen zu gering

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Während Betriebe des Gesundheitswesens eine stärker gleichbleibende Bestandsentwicklung sehen, liegen die Einschätzungen der Heime zur Bestandsentwicklung im Durchschnitt. Der höchsten Anteil an Unternehmen, die einen Zuwachs an Beschäftigten in hauswirtschaftlichen Berufen erwarten, findet sich im Sozialwesen, mehr als die Hälfte der Betriebe dieser Branche prognostizieren eine Zunahme.

Ostdeutsche Betriebe prognostizieren eher einen steigenden Bestand an Hauswirtschaftler/-innen, kaum einen abnehmenden. Auch an dieser Stelle sind die bayerischen Unternehmen verhaltener mit ihrer Einschätzung, der Anteil der Betriebe die von einem Absinken des Bestandes ausgeht, ist im Regionenvergleich deutlich höher.

Betriebe die Hauswirtschaftler/-innen (ohne § 66 BBiG) ausbilden, erwarten am seltensten eine Steigerung des Bestands an Hauswirtschaftler/-innen in den nächsten fünf Jahren – sie sehen eher Stabilität. Hingegen geben Betriebe, die überhaupt nicht ausbilden, am häufigsten an, dass sich der Bestand erhöhen wird.

Einen seltener steigenden Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen wird von den Betrieben mit dem Tätigkeitsprofil „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ angegeben. Beschäftigten Betriebe mit den Profilen „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ sowie „Betreuung und Fürsorge“ erwarten für die Zukunft einen stärker steigenden Bedarf an Hauswirtschaftler/-innen. Stabilität wiederum kennzeichnet die Erwartungen der Betriebe der „Beruflichen Bildung“.

Die Betriebe, die eine Zunahme des Bestands an Arbeitskräften in hauswirtschaftlichen Berufen erwarten, wurden gefragt, welche Qualifikationsgruppe am stärksten zunehmen werde. Die Antworten sind in Tabelle 60 aufgeführt.

Tabelle 60: Frage: Welche Qualifikationsgruppe wird am stärksten wachsen?

	Häufigkeit	Prozent
Un- und Angelernte	40	29,4
Facharbeiter/-innen	90	66,2
Techniker/-innen; Meister/-innen; Betriebsleiter/-innen	5	3,7
Dorfhelfer/-innen	1	0,7
Akademiker/-innen	0	0,0
Gesamt	136	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Zwei von drei Betrieben gehen davon aus, dass die Facharbeiter/-innen die Gruppe sind, die am stärksten wachsen wird, knapp 30 Prozent sehen das stärkste Wachstum für die Un- und Angelernten. Dass die anderen Qualifikationsgruppen am stärksten wachsen, ist nach Aussagen der Betriebe eher unwahrscheinlich.

Landwirtschaftliche Unternehmen sehen das stärkste Wachstum im nichtrepräsentativen Branchenvergleich bei den Un- und Angelernten. Mit Blick auf die repräsentative Branchenbetrachtung nach Gewichtung zeigt sich das der Beherbergungs- und Gastronomiebereich ausschließlich bei den Facharbeiter/-innen den stärksten Zuwachs sieht. Das Sozialwesen hingegen erwartet überdurchschnittlich häufig die Un- und Angelernten als am stärksten wachsende Gruppe, die Facharbeiter/-innen hingegen eher unterdurchschnittlich oft.

Im Vergleich der Betriebsgrößen zeigen sich unterschiedliche Erwartungen der Betriebe mit bis zu neun Mitarbeiter/-innen und der Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeiter/-innen: Benennen die kleineren Unternehmen deutlich häufiger die Facharbeiter/-innen als am stärksten wachsende Gruppe so sind dies bei den größeren Unternehmen die Un- und Angelernten, sogar häufiger als die Facharbeiter/-innen.

Betriebe, die gar nicht ausbilden, sehen das stärkste Wachstum fast ausschließlich bei den Facharbeiter/-innen, Betriebe, die zwar ausbilden, aber nicht in hauswirtschaftlichen Berufen, sehen überdurchschnittlich oft die Un- und Angelernten als am stärksten wachsende Gruppe. Während in Betrieben die Hauswirtschaftler/-innen ohne § 66 BBiG ausbilden, das erwartete Wachstum entsprechend dem Durchschnitt spezifiziert wird, gehen Betriebe, die nach § 66 BBiG ausbilden, seltener von einem Wachstum der Un- und Angelernten aber häufiger einem Wachstum bei den Techniker/-innen, Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen aus.

Analog zur vorherigen Frage wurden auch die Betriebe, die eher ein Absinken des Bestands an hauswirtschaftlichen Beschäftigten erwarten, nach der am stärksten schrumpfenden Beschäftigtengruppe gefragt (vgl. Tabelle 61).

Tabelle 61: Frage: Welche Qualifikationsgruppe wird am stärksten schrumpfen?

	Häufigkeit	Prozent
Un- und Angelernte	16	23,9
Facharbeiter/-innen	36	53,7
Techniker/-innen; Meister/-innen; Betriebsleiter/-innen	8	11,9
Dorfhelfer/-innen	4	6,0
Akademiker/-innen	3	4,5
Gesamt	67	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Mehr als 50 Prozent der hier antwortenden Betriebe sehen die Facharbeiter/-innen am häufigsten als die am stärksten schrumpfende Qualifikationsgruppe, etwa ein Viertel die Un- und Angelernten und knapp zwölf Prozent die Techniker/-innen, Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen.

Unterschiede zwischen den Branchen und den Tätigkeitsprofilen sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mehr interpretierbar.

Je größer der Betrieb, desto seltener werden die Un- und Angelernten als am stärksten schrumpfende Gruppe benannt, im Umkehrschluss aber die Facharbeiter/-innen deutlich häufiger.

Bayerische Betriebe erwarten am häufigsten, dass die Facharbeiter/-innen die am stärksten schrumpfende Qualifikationsgruppe darstellen.

Gehen diese Erwartungen der befragten Betriebe bereits mit Erfahrungen von Rekrutierungsproblemen einher (siehe Tabelle 62)?

Tabelle 62: Frage: Haben Sie derzeit Probleme, Hauswirtschaftler/-innen zu rekrutieren oder erwarten Sie für die Zukunft Rekrutierungsprobleme für Hauswirtschaftler/-innen?

	Häufigkeit	Prozent
Ja, haben wir schon	130	26,5
Ja, erwarten wir	84	17,1
Nein	277	56,4
Gesamt	491	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Von den antwortenden Betrieben verzeichnet über die Hälfte (56%) keine Probleme bei der Rekrutierung von Hauswirtschaftler/-innen. Jedes vierte Unternehmen gibt an, bereits Probleme zu haben und etwa 17 Prozent erwarten in der Zukunft Rekrutierungsprobleme.

Betriebe der Beherbergung und Gastronomie sind mit Blick auf die Rekrutierung leicht skeptischer als die Betriebe der anderen Branchen. Aktuelle Rekrutierungsprobleme benennen die Betriebe des Bereichs Erziehung/Unterricht seltener, ein höherer Anteil erwartet diese aber.

Unter den Betrieben, die überhaupt nicht ausbilden, sind stärkere Rekrutierungsprobleme zu verzeichnen, jeder zweite Betrieb gibt an, bereits Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Hauswirtschaftler/-innen zu haben. Hierunter finden sich vor allem Betriebe mit zehn bis 49 Mitarbeiter/-innen.

Bei Betrachtung der Tätigkeitsprofile ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede, allein das Tätigkeitsprofil „Berufliche Bildung“ gibt häufiger an, keine Rekrutierungsprobleme zu sehen.

Diejenigen Betriebe, die bereits Rekrutierungsprobleme haben oder sie erwarten, gaben die Qualifikationsgruppen bei denen sie Probleme haben oder sehen an (Tabelle 63).

Tabelle 63: In welcher Qualifikationsgruppe haben Sie bzw. erwarten Sie Rekrutierungsprobleme bei den Hauswirtschaftler/-innen?

N=210	Prozent		
	Trifft zu	Trifft nicht zu	Gesamt
Facharbeiter/-innen	66,2	33,8	100,0
Auszubildende	56,2	43,8	100,0
Un- und Angelernte	26,2	73,8	100,0
Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen, Techniker/-innen	25,2	74,8	100,0
Akademiker/-innen	11,0	89,0	100,0

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Zwei von drei Betrieben erwarten diese Probleme bei den Facharbeiter/-innen und mehr als jeder zweite Betrieb sieht Rekrutierungsprobleme bei den Auszubildenden. Etwa ein Viertel der Betriebe erwarten Probleme bei den Un- und Angelernten und auf der Ebene der Meister/-innen, Betriebsleiter/-innen sowie Techniker/-innen. Probleme bei den Akademiker/-innen werden von jedem zehnten Unternehmen erwartet.

Dies zeigt ein besonders hohes Problembewusstsein für die Sicherung der Facharbeit im hauswirtschaftlichen Bereich.

Probleme bei den Facharbeiter/-innen und den Auszubildenden erwarten deutlich häufiger Betriebe mit bis zu neun Mitarbeiter/-innen, 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.

Im Sozialwesen werden im Branchenvergleich häufiger Probleme bei den Un- und Angelernten erwartet, dafür bei den Facharbeiter/-innen eher weniger. Betriebe der Beherbergung und Gastronomie sehen im Branchenvergleich seltener Probleme bei den Un- und Angelernten. 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 sowie Techniker/-innen-Ebene, Facharbeiter/-innen jedoch werden vergleichsweise seltener benannt.

Während Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Reinigung und Wäsche“ seltener Rekrutierungsprobleme bei Un- und Angelernten und Auszubildenden sehen oder haben, geben sie häufiger Probleme bei den Facharbeiter/-innen an. Die „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ sehen stärkere Rekrutierungsprobleme bei den Auszubildenden, Betriebe mit Tätigkeiten im Profil „Verpflegung/Ernährung und Service“ bei den Un- und Angelernten. „Allrounder ohne Betreuung und Fürsorge“ benennen häufiger Probleme bei der Rekrutierung von Un- und Angelernten und Facharbeiter/-innen. Betriebe der „Beruflichen Bildung“, die insgesamt weniger Rekrutierungsschwierigkeiten für sich sehen, erwarten diese seltener bei den Auszubildenden, den Un- und Angelernten und den Facharbeiter/-innen, dafür leicht häufiger bei den Akademiker/-innen.

2.7 Qualifikation und Einsatz – Die vielen Gesichter der Hauswirtschaft.

Hauswirtschaftliche Berufe werden in der Wirtschaft vielfältig eingesetzt, die Spanne der Tätigkeiten reicht von recht einseitigen fachlichen Verrichtungen bis hin zur umfassenden organisatorischen und ausführenden hauswirtschaftlichen Verantwortung. In der Analyse der Unternehmensbefragung wird deutlich, dass es sowohl zwischen den Branchen erhebliche Unterschiede in der Art des Einsatzes gibt als auch innerhalb der einzelnen Branchen. Einerseits setzt das Gesundheitswesen in den Kliniken Hauswirtschaft mit einem sehr verengten Tätigkeitsspektrum ein, andererseits sind die Heime durch eine hohe Vielfalt an Tätigkeiten gekennzeichnet. Gleichzeitig finden sich Betriebe mit dem Tätigkeitsprofil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ anteilig über alle Branchen normalverteilt. Darin vereinen sich alle Aufgabenfelder, die in der Hauswirtschaft zu finden sind.

Ähnlich differenziert ist auch die eingesetzte Qualifikation zu bewerten. In einigen Branchen entspricht die Qualifikationsstruktur der hauswirtschaftlichen Beschäftigten der Qualifikationsstruktur insgesamt, wie z.B. in den Heimen, allerdings mit allgemein starker Tendenz zum Niedrigqualifikationseinsatz. Im Sozialwesen und mit aller Vorsicht beschrieben auch in den haushaltsnahen Dienstleistungen werden hauswirtschaftliche Beschäftigte insgesamt auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau als die Gesamtbelegschaft eingesetzt. Insbesondere hauswirtschaftliche Facharbeit findet in vielen Unternehmen keine so breite Basis, wie es für Facharbeit im Allgemeinen typisch ist. Vielmehr findet sich an den Rändern der Facharbeit oftmals ein stärkeres Gewicht auf der einen Seite hin zu den Un- und Angelernten und - wenn auch in geringerem Anteil – auf der anderen Seite hin zu den höher Qualifizierten auf der Meister, Techniker, Betriebsleiterebene. Facharbeit kann die Bandbreite, der in der Ausbildung vermittelten Inhalte, scheinbar wenig ausspielen.

Im Zusammenspiel von Qualifikation und Einsatz hat hauswirtschaftliche Beschäftigung viele Gesichter. Dies verdeutlicht vor allem der Blick auf die Qualifikationsstrukturen hauswirtschaftlicher Beschäftigung in den verschiedenen Tätigkeitsprofilen. Beispielsweise findet sich in dem Profil „Allrounder mit Betreuung und Fürsorge“ ein gleichgroßer Anteil Un- und Angelernter sowie Facharbeiter/-innen unter den hauswirtschaftlichen Beschäftigten, während das fachliche Profil „Verpflegung/Ernährung und Service“ den höchsten Anteil Facharbeiter/-innen abbildet. Wird noch der Anteil der nach § 66 BBiG Ausgebildeten berücksichtigt, so zeigt sich in der betrieblichen Praxis kein klares Einsatzportfolio mit Tätigkeitsfeldern und dazugehöriger und notwendiger Qualifikation.

Anhang: Ziehung und Beschreibung der Stichprobe

Die Zielstellung der Stichprobenziehung bestand darin, eine Brutto-Stichprobe zu ziehen, die insgesamt 500 Telefoninterviews mit deutschen Betrieben ermöglichte, die Hauswirtschaftler beschäftigen. Die befragte Nettostichprobe sollte möglichst die Verteilung dieser Betriebe auf Branchen und Bundesländer widerspiegeln und gleichzeitig gezielte Auswertungen in wichtigen Wirtschaftsschnitten oder einzelnen Regionen ermöglichen. Dabei war das Problem zu lösen, dass der Anteil der Betriebe mit Hauswirtschaftlern insgesamt unter zehn Prozent liegt, damit war eine einfache Zufallsstichprobe aus einem Betriebsverzeichnis nicht wirtschaftlich zu befragen, da bei gegebener Teilnahmebereitschaft im Schnitt mehr als 50 Betriebe hätten kontaktiert werden müssen, um ein einziges Interview zu führen.

Um das Ziel zu erreichen, wurden somit zwei andere Wege verfolgt: a) die direkte Ermittlung von Betrieben, die explizit Hauswirtschaftler beschäftigen und b) die Zufallsauswahl von Betrieben in denjenigen Wirtschaftszweigen, die überdurchschnittlich häufig Hauswirtschaftler beschäftigen, aus öffentlich zugänglichen Datenbanken.

Zu a)

Hier wurden zwei Wege beschritten:

- die Recherche von Betrieben, die im Frühjahr 2013 Stellenanzeigen zu Hauswirtschaftlern in Jobbörsen eingestellt hatten (n=550)
- die Recherche von Ausbildungseinrichtungen für hauswirtschaftliche Berufe (Betriebe und Schulen) bei den Zuständigen Stellen für die Berufsbildung der Länder (n=1250)

Zu b)

Die Liste der Wirtschaftszweige, die laut amtlicher Statistik hohe Anteile von Betrieben mit Hauswirtschaftlern aufweisen, ist in Tabelle 64 dargestellt. In diesen Branchen wurden per Zufallsauswahl nach unterschiedlichen Quoten Adressen in der Betriebsdatenbank der Creditreform recherchiert. Die Quoten sollten der Tatsache Rechnung tragen, dass sich die Anteile von Betrieben mit Hauswirtschaftlern unterscheiden, in Branchen mit niedrigen Anteilen wurden entsprechend mehr Adressen recherchiert. Darüber hinaus ist die Teilnahmebereitschaft bei Telefonbefragungen beschränkt, was eine weitere, generelle Ausweitung der Stichprobe nötig machte.

Tabelle 64: Verteilung der Bruttostichprobe (Teil A*) nach Wirtschaftszweigen

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

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

Quelle: ZSH-Unternehmensbefragung in der Hauswirtschaft 2013

Die Bruttozahl der je Wirtschaftszweig zu recherchierenden Betriebsadressen in der Tabelle ergab sich wie folgt: Für jeden Zweisteller wurde ein Mindestzielwert für die zu realisierende Nettostichprobe festgelegt, der noch statistische Auswertbarkeit ermöglichte (meist 50 Fälle). Dieser Wert wurde mit dem Kehrwert des jeweiligen bundesweiten Anteils von Betrieben mit Hauswirtschaftlern sowie des insgesamt zu erwartenden Anteils von Befragungsteilnehmern multipliziert. In einzelnen Wirtschaftszweigen (z.B. 017) war dieser Wert jedoch von vornherein durch die niedrige Zahl existierender Betriebe limitiert.

Darüber hinaus wurde eine Schwerpunktrecherche im einschlägigen Bereich der Direktvermarkter landwirtschaftlicher Produkte durchgeführt, hierbei wurden Verzeichnisse mit regionalen Vermarktern ausgewertet (n=410). Weiterhin wurden noch Liegenschaftsverwalter und Gebäudebewirtschafter unter dem Stichwort „facility management“ in der Creditreform-Datenbank recherchiert und in die Bruttostichprobe eingespeist (n=430).

Im Ergebnis der Zusammenführung aller Betriebsadressen aus den verschiedenen Quellen und der Bereinigung um Doppelungen standen 7903 Adressen für die Befragung zur Verfügung. Für diese wurden, falls noch nicht vorhanden, die Bundesländer ermittelt und eingetragen, um im Befragungsverlauf eine ausgewogene regionale Verteilung sichern zu können. Die andere wichtige Angabe zur Kontrolle der Repräsentativität, der Wirtschaftszweig, lag für einen Teil der Brutto-Stichprobe noch nicht vor und konnte erst in der Befragung erhoben werden.

Im Verlauf der Befragung erfolgte eine Kontrolle der Teilnahmequoten nach einzelnen Branchen mit dem Ziel für bestimmte, in der Grundgesamtheit eher seltener vertretene, Branchen ein ausreichende Fallzahl für eine Branchenauswertung zu gewährleisten. Tabelle 65 gibt einen Überblick über die Verteilung der Branchen in der Gesamtheit aller Betriebe, der Gesamtheit der Betriebe mit hauswirtschaftlichen Beschäftigten und der Verteilung der von uns befragten Betriebe. Für die spätere Auswertung wurden die Branchen dann zum Teil zusammengefasst.

Tabelle 65: Branchenverteilung

	Grundgesamtheit (alle Betriebe)		Grundgesamtheit (nur Betriebe mit Hauswirtschaft)		Geführte Interviews	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	49318	8,0	961	1,5	68	10,5
55 Beherbergung	25382	4,1	10010	15,5	66	10,2
56 Gastronomie	121144	19,7	3162	4,9	19	2,9
78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	13844	2,3	298	0,5	12	1,9
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	52176	8,5	1102	1,7	22	3,4
85 Erziehung und Unterricht, Kindergärten, -tagesstätten	57881	9,4	3866	6,0	136	21,0
86 Gesundheitswesen	172172	28,0	4065	6,3	59	9,1
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	15515	2,5	9098	14,1	146	22,6
88 Sozialwesen (ohne Heime)	28448	4,6	6812	10,5	93	14,4
94 Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	44803	7,3	2242	3,5	1	0,2
97 Private Haushalte mit Hauspersonal	33230	5,4	23060	35,7		
haushaltsnahe Dienstleistungen					25	3,9
Summe	613913	100,0	64676	100,0	647	100,1
Sonstige Branchen					6	0,6

Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen des ZSH

3. Was den Unterschied macht – Vielfalt hauswirtschaftlicher Beschäftigung. ***Kommentierter Tabellenband zur Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/2014***

Rebekka Heyme, Jana Müller

3.0 Das Wichtigste in Kürze

3.0.1 Zusammensetzung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

Die im Rahmen der Studie „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft“ durchgeführte Onlinebefragung von Beschäftigten in der Hauswirtschaft richtet das Augenmerk gezielt auf qualifizierte Bereiche der Hauswirtschaft. Fast drei Viertel der Hauswirtschaftler/-innen, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, sind derzeit in der Hauswirtschaft berufstätig, ein knappes Achtel war früher einmal in der Hauswirtschaft tätig und ein Zehntel der Befragten befindet sich zum Befragungszeitpunkt in einer hauswirtschaftlichen Ausbildung.

3.0.2 Vergleich der Befragten mit der amtlichen Statistik

Im Vergleich zu den Daten zu sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen der Bundesagentur für Arbeit sind in der Beschäftigtenbefragung auch Berufsschullehrer/-innen, mithelfende Familienangehörige und Selbstständige, die ihrem Selbstverständnis nach als Hauswirtschaftler/-innen tätig sind, in die Analyse einbezogen, sodass ein breiteres Spektrum an Beschäftigten in der Hauswirtschaft erfasst wird.

Durch die Erweiterung des Spektrums an hauswirtschaftlichen Beschäftigten 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.

3.0.3 Einsatzgebiete und Tätigkeiten

Die befragten Hauswirtschaftler/-innen sind zu einem Drittel in Heimen, darunter insbesondere Einrichtungen zur Seniorenbetreuung, beschäftigt. Weitere wichtige Wirtschaftsbereiche für Hauswirtschaftler/-innen sind Beherbergung/Gastronomie, Erziehung und Unterricht, das Gesundheitswesen und Privathaushalte.

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

Selbstständige Hauswirtschaftler/-innen sind besonders häufig im Bereich der (Alltags-)Betreuung und der Unterstützung bei der ambulanten Pflege 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 aus-

geübt, die unter anderem der Anleitung von fachlichen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten dienen, welche eher von Un- und Angelernten und Fachpraktiker/-innen ausgeführt werden.

Selbstständige sind häufiger als andere Hauswirtschaftler/-innen mit der Unterstützung bei der Pflege und Betreuungsaufgaben befasst. Führungskräfte übernehmen eher Tätigkeiten, die die Verwaltung, Betriebswirtschaft, Personalführung und fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen sowie Qualitätsmanagement betreffen.

3.0.4 Beschäftigtengruppen

Auf Basis von – im Ausmaß und der Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten in der Berufspraxis – verschiedenen Tätigkeitsmustern konnten sechs Beschäftigtengruppen unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen ausgemacht werden:

1. Ein Viertel der Befragten ist in ihrer Berufstätigkeit fast ausschließlich mit Ausbildung/ Unterricht und Lehrtätigkeit befasst. Sie arbeiten insbesondere in Ausbildungseinrichtung, d.h. hierunter sind Berufsschullehrer/-innen und nicht betriebliche Ausbilder/-innen zu verstehen.
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 Tätigkeiten aus. Lediglich bei der Unterstützung von Pflegetätigkeiten wirken sie selten mit.
3. Etwas mehr als ein Zwanzigstel der befragten Hauswirtschaftler/-innen ist auf Betreuungs und Fürsorgetätigkeiten wie 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.
4. 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.
5. 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 facharbeiterlastig.
6. 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.

3.0.5 Erwerbsverlauf

Das Spektrum der befragten Hauswirtschaftler/-innen streut sich von Berufsanfängern bis zu „alten Hasen“ in der Hauswirtschaft. Allrounder sind durchschnittlich am längsten an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt. Das Reinigungspersonal und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal sind im Mittel am kürzesten an ihren derzeitigen Arbeitsplätzen beschäftigt.

Befragte, die derzeit nicht (in der Hauswirtschaft) beruflich aktiv sind, geben als Gründe dafür an, dass sie entweder andere Berufe bevorzugen würden und/oder dass ihnen die Verdienstmöglichkeiten in der Hauswirtschaft nicht zusagen.

3.0.6 Weiterbildung

Knapp vier Fünftel der befragten Hauswirtschaftler/-innen haben bereits an Weiterbildungen teilgenommen. Über ein Drittel von ihnen hat einen Abschluss zum/-r Meister/-in der Hauswirtschaft und ein Fünftel einen Abschluss als Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in gemacht. Besonders hoch sind die Weiterbildungsquoten unter Hauswirtschaftler/-innen, die in Einrichtungen zur Betreuung behinderter Menschen, in Kliniken und in Behörden angestellt sind. Beschäftigte des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals und des Reinigungspersonals sind seltener als andere weitergebildet.

Die Motivation, sich beruflich weiterzubilden, besteht für die befragten Hauswirtschaftler/-innen vor allem darin, ihre Fachkenntnisse zu erweitern, beruflich voranzukommen und/oder ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern sowie – insbesondere für Fachkräfte – in ihrer beruflichen Tätigkeit mehr Verantwortung übernehmen zu können und ein höheres Einkommen zu erzielen. Das Einkommen und Anerkennung spielen insbesondere für Fachkräfte, Jüngere und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal eine Rolle. Jüngeren und dem Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal ist zudem besonders an einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen sowie der Vorbereitung eines Beschäftigungsbereichswechsels gelegen.

Die Weiterbildungen decken oftmals ein breites Spektrum an Inhalten ab und orientieren sich an den Tätigkeiten der beruflichen Praxis der Befragten: Mehr als die Hälfte der durchgeführten Weiterbildungen beinhalteten Themen der Verpflegung und Ernährung, der Organisation und der Betriebswirtschaft. Auch fast alle weiteren Tätigkeitsgebiete werden von der Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/-innen genannt. Pflege und Betreuung sind die beiden Themengebiete, die am seltensten Inhalte von durchgeführten Weiterbildungen waren. Die Beschäftigtengruppen führen Weiterbildungen zumeist in ihren jeweiligen Kerntätigkeitsgebieten durch.

Hauswirtschaftler/-innen, die sich (noch) nicht weitergebildet haben, geben dafür insbesondere Vereinbarkeitsprobleme oder auch eine mangelnde Aussicht auf beruflichen Aufstieg an.

3.0.7 Arbeitsbedingungen

Ein knappes Fünftel der befragten Hauswirtschaftler/-innen, insbesondere Jüngere, Hilfskräfte, Fachkräfte und Hauswirtschaftler/-innen des Betreuungs- und Fürsorgepersonals sind befristet beschäftigt, die Hälfte von ihnen für ein Jahr.

Etwas mehr als ein Achtel der befragten Hauswirtschaftler/-innen, ganz 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 Hauswirtschaftler/-innen beträgt die tatsächliche Arbeitszeit pro Woche 40 und mehr Stunden. Von den Beschäftigtengruppen arbeitet das Reinigungspersonal durchschnittlich am wenigsten, Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen sowie Einrichtungsleiter/-innen hingegen besonders viel.

Die Hälfte der befragten Hauswirtschaftler/-innen verdient zwischen 1.000 und 1.999 Euro, ein knappes Drittel weniger als 1.000 Euro. Diese — im Vergleich zu den in der amtlichen Statistik geführten Einkommen von Hauswirtschaftler/-innen — relativ hohen Verdienste hängen mit der Fokussierung der Befragung auf qualifizierte Hauswirtschaftler/-innen zusammen. 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, Techniker/-in und akademische Abschlüsse zahlen sich aus. In Übereinstimmung mit den Zusammenhängen des Einkommens mit der Wochenarbeitszeit, der beruflichen Stellung und den Berufsabschlüssen lässt sich feststellen, dass Berufsschullehrer/-innen sowie Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen vergleichsweise gut (häufiger 2.000 und mehr Euro) verdienen, während vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal, dem Reinigungspersonal und dem Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal häufiger monatliche Nettoeinkommen unter 1.000 Euro angegeben werden.

3.0.8 Einschätzung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft

Mehr als vier Fünftel der befragten Hauswirtschaftler/-innen sind mit ihrem Beruf zufrieden, ein Fünftel gibt sogar an, völlig zufrieden zu sein. Die Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit 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 eher unzufrieden. Das Betreuungs- und Fürsorgepersonal ist – trotz eher geringen Einkommen – neben den Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen die Beschäftigtengruppe mit der höchsten Zufriedenheit im Beruf.

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, meinen sie könnten selbstständig arbeiten und mit ihrer Arbeit anderen Menschen helfen. Weniger positiv sehen die Hauswirtschaftler/-innen hingegen die Verdienstmöglichkeiten, und ihre Aufstiegschancen an.

Es zeigt sich unter den Befragten in vielfacher Hinsicht eine positive Selbstwahrnehmung ihrer hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit: Fast alle sind sich einig, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft ge-

braucht wird. Vier Fünftel der Hauswirtschaftler/-innen meinen, Hauswirtschaft biete Fachkompetenzen, die kein anderer Beruf habe. Ungefähr drei Viertel sehen ihre persönliche, berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft und würden ihren Beruf auch wieder ergreifen.

Besonders schlecht wird aber die Außenwahrnehmung des Berufes bewertet: In der Wirtschaft sei der Beruf wenig bekannt und der Unterschied zwischen Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG und Hauswirtschaftler/-innen unklar. Die befragten Hauswirtschaftler/-innen empfinden hauswirtschaftliche Berufe und Fachkräfte als gesellschaftlich unzureichend anerkannt.

3.0.9 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes

Die Einschätzungen der befragten Hauswirtschaftler/-innen zu ihrer persönlichen Berufstätigkeit und zu dem Berufsfeld der Hauswirtschaft schlägt sich auch in deren Wahrnehmung der größten Schwierigkeiten der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft nieder. Am problematischsten wird das Image des Berufs, die geringe Bezahlung und die mangelnde Anerkennung der Leistungen empfunden.

Gleichzeitig erkennen die befragten Hauswirtschaftler/-innen hierin auch Chancen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von hauswirtschaftlichen Fachkräften: 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 dringlichste Möglichkeiten gesehen. Aber auch hochwertige, praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen könnten ihrer Meinung nach helfen, Arbeitsmarktchancen von Hauswirtschaftler/-innen zu verbessern.

3.1 Zusammensetzung der Befragten

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden neben Betrieben auch die Beschäftigten in der Hauswirtschaft – befragt. Diese Befragung zielte auf die Beschäftigtengruppen (hoch-)qualifizierter Hauswirtschaftler/-innen ab. Der Zugang zu den qualifizierten Hauswirtschaftler/-innen wurde mithilfe der Zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft, Berufsschulen, Berufsverbänden und weiteren Unterstützern realisiert. Für ihr Engagement und ihre Unterstützung gilt ihnen besonderer Dank.

Es handelt sich bei der Beschäftigtenbefragung um eine Untersuchung, die gezielt auf den qualifizierten Bereich der Hauswirtschaft, d.h. auf Beschäftigte mit mittleren und höheren Berufsabschlüssen in der Hauswirtschaft, gerichtet war, was sich in der Qualifikationsstruktur der Befragten erkennen lässt. Auf Basis der vorliegenden Daten können damit keine repräsentativen Aussagen zu Hauswirtschaftler/-innen getroffen werden, sondern verlässliche Angaben für eben diese höher qualifizierte Beschäftigtengruppe in der Hauswirtschaft gemacht werden. Dafür werden die Teilnehmer/-innen an der Befragung erst einmal ausführlich vorgestellt, um die Ergebnisse der Berufsfeldanalyse besser interpretieren zu können, werden die Hauswirtschaftler/-innen, die sich an der Befragung beteiligt haben, anschließend mit den Hauswirtschaftler/-innen, wie sie in der amtlichen Statistik aufgeführt sind, verglichen (siehe Kapitel 3.2). Darauf folgend wird in die eigentliche Analyse des Berufsfeldes der Hauswirtschaft aus Sicht der dort Beschäftigten eingestiegen (Kapitel 3.3 und weitere).

3.1.1 Alter

Begonnen wird die Darstellung mit der Altersverteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen (siehe Tabelle 66).

Tabelle 66: Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Bis 20 Jahre	25	2,0
21 bis 30 Jahre	235	19,1
31 bis 40 Jahre	146	11,9
41 bis 50 Jahre	396	32,2
51 bis 60 Jahre	349	28,4
Älter als 60 Jahre	79	6,4
Gesamt	1230	100,0
Mittelwert	43,83	
Minimum	16	
Maximum	79	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Durchschnittlich sind die Befragten rund 44 Jahre alt. Der/die jüngste Befragte ist 16 Jahre alt und der/die Älteste 79 Jahre. Mehr als die Hälfte aller Befragten (60,6%) sind im Alter zwischen 41 und 60 Jahren. Die größte Gruppe stellen mit 32,2 Prozent diesbezüglich die 41- bis 50-Jährigen. Lediglich 21,1 Prozent der Befragten sind 30 Jahre oder jünger.²⁶

3.1.2 Geschlecht

Die Geschlechterverteilung unter den Teilnehmer/-innen an der Onlinebeschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft stellt sich folgendermaßen dar (siehe Tabelle 67):

Tabelle 67: Geschlecht der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Männlich	39	3,2
Weiblich	1190	96,8
Gesamt	1229	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die starke Frauendominanz des Berufsfeldes der Hauswirtschaft zeigt sich auch in dem Sample der Befragten: 96,8 Prozent aller Teilnehmer/-innen an der Onlinebefragung sind weiblich. (siehe Tabelle 67)

Der geringe Männeranteil unter den Befragten in der Hauswirtschaft erschwert die differenzierte Betrachtung der Befragten nach ihrem Geschlecht. Aus statistisch-methodischen Gründen können Fragen danach, ob sich männliche und weibliche Beschäftigte in der Hauswirtschaft in verschiedenen Punkten unterscheiden daher nicht untersucht werden. Für die Betrachtung der Altersverteilung nach dem Geschlecht der Befragten (siehe Tabelle 68), werden daher z.B. größere Altersspannweiten verwendet.²⁷

²⁶ Von den bis zu 20-Jährigen befinden sich 80 Prozent noch in Ausbildung. Von den 21- bis 30-Jährigen sind nur ungefähr ein Viertel (25,9%) noch in Ausbildung, die Mehrheit (52,6%) dieser Altersgruppe ist bereits berufstätig.

²⁷ Zellen, die mit fünf Fällen oder weniger besetzt sind, werden mit einem * gekennzeichnet, da sich diese Anteilswerte statistisch nur bedingt interpretieren lassen.

Tabelle 68: Geschlecht und Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Männlich (N=37)	Weiblich (N=1182)	Gesamt (N=1219)
Bis 20 Jahre	*	2,1	2,1
21 bis 30 Jahre	21,6	19,0	19,1
31 bis 40 Jahre	27,0	11,3	11,7
41 bis 50 Jahre	24,3	32,4	32,2
51 bis 60 Jahre	16,2	28,9	28,5
Älter als 60 Jahre	*	6,3	6,4
Gesamt	3,0	97,0	
Mittelwert	41,05	43,95	43,86

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Die befragten männlichen Hauswirtschaftler sind im Vergleich zu den Frauen etwas jünger. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 41 Jahren, das der Frauen bei 44. Insbesondere die Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen ist unter den Männern anteilig stärker vertreten (27,0%) als bei den Frauen (11,3%), die über 40-Jährigen sind unter den Männern eher unterrepräsentiert (51,4%). Es ist möglich, dass sich darin andeutet, dass das Berufsfeld der Hauswirtschaft unter jungen Männern an Attraktivität gewinnt. Dies kann allerdings mit einer einmaligen Querschnittserhebung nicht geprüft werden. Unter Umständen zeigt sich hierin aber auch ein lebenszyklischer Effekt der Frauen, die aufgrund traditioneller Rollenorientierung während der Familiengründungsphase eher temporär beruflich aussteigen und damit für eine Befragung der Beschäftigten in der Hauswirtschaft schwerer zu erreichen sind.

3.1.3 Nationalität

Tabelle 69: Staatsbürgerschaft der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Deutsch	1209	98,2
Deutsch und andere	8	0,6
Andere	14	1,1
Gesamt	1231	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Fast alle Befragten (98,2%) sind deutscher Herkunft. Weniger als zwei Prozent besitzen ausschließlich oder zusätzlich eine andere Staatsbürgerschaft. (siehe Tabelle 69) Eine Differenzierung der Befragten nach ihrer Staatsbürgerschaft, um eventuelle Unterschiede bspw. in den Arbeitsbedingungen oder den Einsatzgebieten zu untersuchen, ist aufgrund des sehr geringen Anteils nichtdeutscher Staatsbürgerschaften nicht möglich.

3.1.4 Ausbildung

Im Folgenden wird vorgestellt, über welche schulischen und beruflichen Abschlüsse die Teilnehmer/-innen der Onlinebefragung verfügen.

Schulische Ausbildung

Die Verteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf die unterschiedlichen Schulabschlüsse ist in Tabelle 70 aufgezeigt.

Tabelle 70: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Schüler	2	0,2
Ohne Schulabschluss	1	0,1
Volks-/ Hauptschulabschluss	233	19,2
Mittlere Reife	589	48,6
Fachhochschulreife	209	17,3
Hochschulreife	177	14,6
Gesamt	1211	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Entsprechend der Stichprobenauswahl ist die Qualifikation der Befragten in der Beschäftigtenbefragung durchschnittlich deutlich höher als in der Sekundäranalyse beschrieben. Weniger als ein Prozent der Befragten in der Hauswirtschaft verfügt über keinen Schulabschluss. weniger als ein Fünftel (19,2%) über einen Hauptschulabschluss, knapp die Hälfte (48,6%) über einen Realschulabschluss und ungefähr 30 Prozent über eine (Fach-)Hochschulreife. Zur Erinnerung: Jugendliche, die einen hauswirtschaftlichen Beruf erlernen haben zu zwei Drittel einen Hauptschulabschluss und mehr als ein Viertel besitzt einen Realschulabschluss

Berufliche Ausbildung

Nachfolgend (siehe Tabelle 71) sind die Berufsabschlüsse der Hauswirtschaftler/-innen, die sich an der Befragung beteiligt haben, dargestellt.

Tabelle 71: Berufsausbildung der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent*
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	55	4,0
Berufsabschluss außerhalb der HW	32	2,3
Helfer/-in § 66 über Berufsfachschule**	25	1,8
Helfer/-in § 66 über duale Ausbildung**	15	1,1
Hauswirtschaftler/-in über Berufsfachschule	239	17,3
Hauswirtschaftler/-in über duale Ausbildung	409	29,7
Hauswirtschaftler/-in über § 45 Abs. 2 BBiG	293	21,3
Fachhochschulabschluss	206	14,9
Universitätsabschluss	63	4,6
Meister/-in	286	20,8
AdA (Ausbilder)	21	1,5
Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in; Hauswirtschaftsleiter/-in; Techniker/-in in der Hauswirtschaft	203	14,7
Gesamt	1378	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden sollten; **mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Da die Befragten gebeten wurden, alle ihre Berufsabschlüsse in der Hauswirtschaft zu benennen, haben z.B. Personen, die zunächst einen Abschluss zum/-r Hauswirtschaftler/-in und anschließend zum/-r Meister/-in in der Hauswirtschaft absolviert haben, zwei Angaben gemacht. So kommt es, dass sich die Anteilsangaben in Tabelle 71 nicht auf 100 Prozent summieren.

Mehr als zwei Drittel (68,3%) der Befragten geben an, dass sie über eine Ausbildung zum/r Hauswirtschaftler/-in verfügen. Knapp drei Prozent der Befragten verfügen über eine Ausbildung zum/r Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG. Über einen Abschluss als Meister/-in der Hauswirtschaft verfügt ungefähr ein Fünftel (20,8%) der Befragten. Fast genauso viele (19,5%) geben an, dass sie

über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen. Etwas mehr als sechs Prozent der Befragten verfügen über keine (hauswirtschaftliche) Berufsausbildung.

3.1.5 Branche

In Tabelle 72 ist die Verteilung der Befragten über die Wirtschaftszweige abgebildet.

Tabelle 72: Verteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf die Wirtschaftsbranchen (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent*
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	156	13,0
Beherbergung/Gastronomie	349	29,2
Erziehung und Unterricht	187	15,6
Gesundheitswesen	173	14,5
Heime	397	33,2
Sozialwesen	114	9,5
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	30	2,5
Haushaltsnahe Dienstleistungen	168	14,0
Facility Management	35	2,9
Sonstiges	140	11,7
Gesamt	1196	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Es zeigt sich, dass Hauswirtschaftler/-innen in ganz verschiedenen Wirtschaftsbereichen eingesetzt werden; das Einsatzspektrum des Berufsfeldes ist breit gestreut. Knapp ein Drittel (33,2%) aller Befragten sind in Pflegeheimen, Altenheimen und anderen stationären Betreuungseinrichtungen tätig. Der am zweithäufigsten genannte Wirtschaftsbereich ist Beherbergung/Gastronomie. 29,2 Prozent geben an, in diesem Bereich zu arbeiten. Von jeweils mehr als einem Achtel der Befragten werden noch Erziehung und Unterricht (15,6%), das Gesundheitswesen (14,5%), haushaltsnahe Dienstleistungen (14,0%) und Landwirtschaft (13,0%) genannt. Am seltensten werden Personalvermittlungsagenturen (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften) mit 2,5 Prozent und Facility Management (Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau) mit 2,9 Prozent genannt.

In der Landwirtschaft arbeiten anteilig besonders viele Personen mit einem höchsten Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in (43,2%) und mit Meister/-in-Abschluss (31,1%). (Fach-)Hochschulabschlüsse sind unter Hauswirtschaftler/-innen in der Landwirtschaft vergleichsweise selten (6,8%). In der Branche Erziehung und Unterricht kommen akademische Abschlüsse hingegen besonders häufig vor (39,1%) während Facharbeiter-Abschlüsse hier besonders selten sind (15,4%). Unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen, die im Gesundheitswesen arbeite(te)n sind etwas häufiger Betriebsleiter/-innen, Techniker/-innen und Hauswirtschaftsleiter/-innen (19,3%) sowie Akademiker/-innen (28,0%) zu finden. In Privathaushalten sind überdurchschnittlich häufig Hauswirtschaftler/-innen mit Facharbeiterabschluss (46,3%) oder Meisterabschluss (30,0%), Beschäftigte mit akademischem (15,6%) oder auch mit Betriebsleiter-, Techniker- oder Hauswirtschaftsleiterabschluss (6,9%) sind eher selten. Im Bereich Gebäudebetreuung ist der Facharbeiter/-innenanteil besonders hoch. Mehr als die Hälfte (54,6%) der Hauswirtschaftler/-innen, die angibt, in dieser Branche zu arbeiten, verfügt über einen Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in. Akademiker sind in dieser Branche ganz besonders selten (6,1%) vertreten.

Tabelle 73: Verteilung der Berufsabschlüsse der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Wirtschaftsbranchen

	Keine (hauswirtschaftliche) Ausbildung	Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	Hauswirtschaftler/-in	(Fach-)Hochschulabsolventen	Hauswirtschaftliche/r Techniker/-in, Betriebsleiter/-in und Hauswirtschaftsleiter/-in	Ausbilder/-in, Meister/-in
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten (N=148)	*	*	43,2	17,6	6,8	31,1
Beherbergung/Gastronomie (N=329)	3,0	*	41,3	17,9	12,2	24,6
Erziehung und Unterricht (N=156)	*	*	15,4	39,1	15,4	28,2
Gesundheitswesen (N=161)	*	*	32,3	28,0	19,3	18,0
Heime (N=371)	2,2	*	41,0	21,3	15,1	19,7
Sozialwesen (N=107)	*	*	39,3	21,5	12,1	23,4
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (N=28)	*	*	21,4	25,0	10,7	35,7
Privathaushalte (N=160)	*	*	46,3	15,6	6,9	30,0
Facility Management (N=33)	*	*	54,5	*	*	24,2
Sonstiges (N=133)	*	*	38,9	24,8	11,5	22,1
Gesamt (N=1105)	2,1	0,8	38,5	22,6	12,7	23,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

3.1.6 Berufstätigkeit

Die Darstellung der soziodemografischen Merkmale bezog sich bisher auf alle Teilnehmer/-innen an der Onlinebefragung. Ziel der Befragung war es, ein möglichst aussagekräftiges Bild über die Beschäftigten in der Hauswirtschaft zu bekommen. Allerdings haben an der Befragung auch Personen teilgenommen, die derzeit nicht oder noch nie in der Hauswirtschaft tätig waren. Die Frage nach dem derzeitigen Status der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft dient daher als eine Schlüsselfrage zur Unterscheidung der Befragungsteilnehmer/-innen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 74 dargestellt.

Tabelle 74: 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
Gesamt	1361	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Von den Befragten geben 1002 Personen und damit fast drei Viertel (73,6%) an, derzeit in der Hauswirtschaft tätig zu sein. 11,6 Prozent waren schon einmal in einer hauswirtschaftlichen Tätigkeit beschäftigt. Jeweils weniger als ein Zehntel der Befragungsteilnehmer/-innen befindet sich noch in einer Ausbildung (7,8%) oder war noch nie in der Hauswirtschaft tätig (7,0%).

Im Folgenden werden die soziodemografischen Merkmale (soweit möglich) noch einmal für die verschiedenen Personengruppen gesondert betrachtet, um eventuelle Unterschiede zwischen ihnen feststellen zu können. Tabelle 75 zeigt die Verteilung der Altersgruppen innerhalb der Personengruppen.

Tabelle 75: Verteilung der Altersgruppen der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Gruppen mit unterschiedlichem Status der derzeitigen Berufstätigkeit

	Bis zu 20 Jahre	21 bis 30 Jahre	31 bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	61 Jahre und älter	Mittelwert
Ja, ich bin derzeit in der Hauswirtschaft tätig. (N=900)	*	13,6	11,2	36,3	32,8	5,9	46
Zur Zeit in Ausbildung (N=102)	19,6	58,8	5,9	9,8	*	*	27
Ja, ich war schon einmal in der Hauswirtschaft berufstätig, derzeit aber nicht. (N=133)	*	30,8	8,3	21,8	21,8	16,5	43
Nein, ich war noch nie in der Hauswirtschaft tätig. (N=82)	*	11,0	32,9	32,9	18,3	*	41
Gesamt (N=1217)	2,1	19,1	11,9	32,3	28,3	6,4	44

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Die zum Befragungszeitpunkt berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen sind im Durchschnitt 47 Jahre alt. Etwas mehr als ein Drittel (36,3%) der Befragten ist zwischen 41 und 50 Jahre alt, ein weiteres knappes Drittel (32,8%) zwischen 51 und 60 Jahren. Knappe sechs Prozent der derzeit in der Hauswirtschaft Beschäftigten sind älter als 60 Jahre. Die jüngeren Altersgruppen sind im Vergleich zum Stichprobendurchschnitt in dieser Gruppe relativ selten.

Wenig überraschend ist, dass unter den Teilnehmer/-innen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung befinden, der Anteil Jüngerer besonders hoch (78,4 Prozent sind bis zu 30 Jahre alt) ist. Das Durchschnittsalter dieser Personengruppe liegt bei 27 Jahren und damit fast 20 Jahre unter dem der derzeit aktiv praktizierenden Hauswirtschaftler/-innen. Auch Personen, die schon einmal, aber zum Zeitpunkt der Befragung (temporär) nicht in der Hauswirtschaft tätig sind, sind im Durchschnitt etwas jünger (43 Jahre) als die derzeit berufstätigen Hauswirtschaftler. In dieser Personengruppe sind zwei Altersgruppen besonders stark vertreten: die 21- bis 30-Jährigen (30,8%) und die über 60-Jährigen (16,5%). Unter den Personen, die noch nie in der Hauswirtschaft berufstätig gewesen sind, sind anteilig besonders viele Befragte zwischen 31 und 40 Jahre alt (32,9%).

Das Geschlechterverhältnis der Personengruppen mit unterschiedlichem Status der derzeitigen Berufstätigkeit unterscheidet sich nur sehr geringfügig voneinander (in allen Gruppen liegt der Frauenanteil bei über 95%) und somit von der oben dargestellten Verteilung unter allen Befragten (siehe Tabelle 67), so dass auf eine eigene tabellarische Ausweisung verzichtet wird.

In der folgenden Tabelle 76 ist die Verteilung der hauswirtschaftlich relevanten Berufsausbildungen innerhalb der Gruppen abgebildet.

Tabelle 76: Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit nach höchster hauswirtschaftlicher Berufsausbildung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Keine (hauswirtschaftliche) Berufsausbildung	Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	Hauswirtschaftler/-in	(Fach-)Hochschulabschluss	Techniker/-in; Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-in; Hauswirtschaftsleiter/-in	Ausbilder/-in; Meister/-in
Ja, ich bin derzeit in der Hauswirtschaft tätig. (N=900)	1,8	0,9	33,0	17,0	18,7	28,7
Zur Zeit in Ausbildung (N=102)	5,9	*	86,3	*	*	*
Ja, ich war schon einmal in der Hauswirtschaft berufstätig, derzeit aber nicht. (N=134)	*	*	42,5	19,4	15,7	20,1
Nein, ich war noch nie in der Hauswirtschaft tätig. (N=77)	*	*	63,6	9,1	*	18,2
Gesamt (N=1213)	2,3	1,0	40,5	15,5	16,0	24,7

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

In der Tabelle ist zu erkennen, dass der Anteil der Personen mit einem Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in unter den Berufstätigen vergleichsweise gering ist (33,0%), während der Anteil der Meister/-innen und Ausbilder/-innen (28,7%) etwas erhöht ist gegenüber dem Durchschnitt der Befragten. Unter denen, die früher einmal in der Hauswirtschaft beschäftigt waren, ist der Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen etwas größer (19,4%). Befragte Personen, die noch nie in der Hauswirtschaft tätig gewesen sind, verfügen mehrheitlich über einen Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in (63,6%). Personen mit Meisterabschluss oder Ausbildereignung sind in dieser Gruppe seltener zu finden.

Tabelle 77 stellt die Verteilung der Befragten auf die Wirtschaftsbereiche innerhalb der einzelnen Gruppen dar.

Jeweils mehr als ein Drittel aller Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung befinden, sind in Heimen (37,5%) und in der Beherbergung/Gastronomie (37,5%) beschäftigt. Gegenüber der Verteilung unter allen Befragten, zeigt sich so, dass diese beiden Branchen überproportional viele Hauswirtschaftler/-innen ausbilden. Personen, die derzeit nicht mehr in der Hauswirtschaft tätig sind, geben unterdurchschnittlich häufig (22,5%) an, bei ihrer letzten hauswirtschaftlichen Tätigkeit in Heimen beschäftigt gewesen zu sein.

Tabelle 77: Branche nach Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Derzeit in der Hauswirtschaft tätig (N=958)**	Derzeit in Ausbildung (N=96)**	Früher in der Hauswirtschaft tätig (N=142)**	Gesamt (N=1196)**
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	12,7	9,4	17,6	13,0
Beherbergung/Gastronomie	28,8	37,5	26,1	29,2
Erziehung und Unterricht	16,3	0,0	16,9	15,1
Gesundheitswesen	15,6	*	14,1	14,5
Heime	34,3	37,5	22,5	33,2
Sozialwesen	9,5	6,3	12,0	9,5
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	3,0	0,0	*	2,5
Haushaltsnahe Dienstleistungen	13,5	18,8	14,8	14,0
Facility Management	2,9	*	*	2,9
Sonstiges	3,5	*	*	3,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

3.1.7 Berufliche Stellung

Tabelle 78: 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
Gesamt	1140	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Von den Befragten, die schon einmal in der Hauswirtschaft beschäftigt waren bzw. es zum Befragungszeitpunkt sind, gibt ca. ein Fünftel (20,7%) an, als Fachkraft tätig (gewesen) zu sein, mehr als die Hälfte (56,0%) arbeitet(e) als Führungskraft und ein weiteres knappes Fünftel (18,9%) ist selbstständig tätig (gewesen). Weniger als drei Prozent der Befragten geben eine Hilfskrafttätigkeit an. (siehe Tabelle 78)

Anhand der Tabelle 79 lässt sich nachvollziehen, über welche höchsten beruflichen Abschlüsse die Hauswirtschaftler/-innen in den unterschiedlichen beruflichen Positionen verfügen.

Von den hauswirtschaftlichen Fachkräften verfügen über die Hälfte (50,7%) über eine abgeschlossene Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in. Unter Führungskräften ist der Anteil an Personen mit einem Abschluss als hauswirtschaftliche/-r Techniker/-in, Betriebsleiter/-in oder Hauswirtschaftsleiter/-in (18,9%) und der Anteil von Personen mit akademischen Abschlüssen erhöht (30,3%). Unter selbstständigen Hauswirtschaftler/-innen bilden Personen mit einem Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in die größte Gruppe (40,3%). Aber auch der Anteil von Hauswirtschaftler/-innen mit einer Ausbildereignung bzw. einem Meisterabschluss ist unter Selbstständigen überdurchschnittlich hoch (36,7%).

Tabelle 79: Verteilung der höchsten Berufsabschlüsse der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der verschiedenen beruflichen Stellungen

	Hilfskräfte (N=22)	Fachkräfte (N=217)	Führungs- kräfte (N=587)	Selbst- ständige (N=196)	Gesamt (N=1022)
Keine (hauswirtschaftliche) Berufsausbildung	*	*	1,7	*	1,7
Hauswirtschaftliche/r Helfer/-in**	*	*	*	*	1,0
Hauswirtschaftler/-in	59,1	50,7	24,0	40,3	33,6
(Fach-)Hochschulabschluss	*	18,0	30,3	13,8	24,0
Techniker/-in; Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-in; Hauswirtschaftsleiter/-in	*	7,8	18,9	6,6	14,0
Ausbilder/-in; Meister/-in	*	20,3	24,9	36,7	25,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; ** mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Von den Hauswirtschaftler/-innen, die als Hilfskräfte beschäftigt sind, verfügen über die Hälfte der Befragten, und damit überdurchschnittlich viele, über einen Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in. Auch wenn Aussagen zu den Hilfskräften aufgrund der geringen Fallzahlen nur mit Vorbehalt interpretiert werden können, zeichnet sich hier eine Tendenz ab, dass Personen mit einem hauswirtschaftlichen Facharbeiterabschluss unterqualifiziert beschäftigt sind.

Tabelle 80 gibt Aufschluss über die Altersstruktur innerhalb der Gruppen mit unterschiedlichen beruflichen Positionen.

Tabelle 80: Altersstruktur der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der verschiedenen beruflichen Stellungen

	Hilfskräfte (N=25)	Fachkräfte (N=216)	Führungs- kräfte (N=587)	Selbst- ständige (N=196)	Gesamt (N=1022)
Bis 20 Jahre	*	*	*	*	*
21 bis 30 Jahre	24,0	31,9	10,4	10,8	15,4
31 bis 40 Jahre	*	12,5	10,4	11,9	11,0
41 bis 50 Jahre	52,0	26,4	34,9	39,7	34,4
51 bis 60 Jahre	*	25,5	36,3	26,8	31,8
Älter als 60 Jahre	*	2,8	8,0	10,8	7,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Unter den Hauswirtschaftler/-innen, die als Fachkräfte tätig sind/waren, sind überdurchschnittlich viele (31,9%) Jüngere, d.h. Personen im Alter von 21 bis 30 Jahren. Personen über 40 Jahre sind unter den Fachkräften deutlich seltener (54,6%) zu finden. Unter den Führungskräften in der Hauswirtschaft sind die Jüngeren gegenüber dem Stichprobendurchschnitt unterrepräsentiert (10,4%). In dieser Gruppe befinden sich besonders viele Personen über 50 Jahre (44,3%). Auch unter selbstständigen Hauswirtschaftler/-innen gibt es anteilig weniger Jüngere (10,8%). Hier ist insbesondere die Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen (39,7%) besonders stark vertreten.

Die Tabelle 81 bildet ab, wie die beruflichen Stellungen der Befragten in den Wirtschaftsbereichen verteilt sind.

Tabelle 81: Verteilung der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen innerhalb der Wirtschaftsbranchen

	Hilfskräfte	Fachkräfte	Führungs- kräfte	Selbst- ständige
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten (N=41)	*	*	51,2	26,8
Beherbergung/Gastronomie (N=311)	2,9	21,2	55,0	20,9
Erziehung und Unterricht (N=171)	*	17,0	75,4	5,8
Gesundheitswesen (N=168)	*	18,5	65,5	13,7
Heime (N=358)	2,0	19,0	69,3	9,8
Sozialwesen (N=107)	*	21,5	61,7	15,0
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (N=30)	*	20,0	63,3	*
Privathaushalte (N=144)	*	29,9	18,4	48,3
Facility Management (N=32)	*	18,8	37,5	40,6
Sonstiges	*	31,8	44,5	20,0
Gesamt (N=1081)	2,6	21,4	57,1	19,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Unter beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen in Privathaushalten sind Fachkräfte leicht überrepräsentiert (29,9%). In den Branchen Erziehung und Unterricht (75,4%) und in Heimen (69,3%) sind Führungskräfte anteilig besonders stark vertreten. In der Gebäudebetreuung (37,5%) und in Privathaushalten (18,4%) sind Führungskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Befragten deutlich unterrepräsentiert. In diesen beiden Branchen stellen selbstständige Hauswirtschaftler/-innen einen besonders hohen Anteil (40,6% bzw. 48,3%) an Beschäftigten. Anteilig besonders selten sind Selbstständige dagegen in den Branchen Erziehung und Unterricht (5,8%) und in Heimen (9,8%) vertreten.

3.2 Vergleich der Befragten Beschäftigten mit der amtlichen Statistik

Ein Vergleich der in der Beschäftigtenbefragung erhobenen Daten mit Daten der amtlichen Statistik dient dazu, Abweichungen feststellen zu können und daran anschließend Möglichkeiten und Grenzen der Generalisierbarkeit der Befragungsdaten abzustecken. Für den Vergleich der Beschäftigten, die in der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit als Hauswirtschaftler/-innen geführt werden, werden diejenigen Teilnehmer/-innen der Onlinebefragung herangezogen, die angeben, derzeit hauswirtschaftlich berufstätig zu sein. Die Auszubildendenstatistik wird mit den Ergebnissen derjenigen Befragten verglichen, die in der Frage nach dem Status ihrer derzeitigen Berufsbildung „derzeit in Ausbildung“ angeben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 82 dargestellt.

Unter den derzeit berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen, die sich an der ZSH-Beschäftigtenbefragung beteiligt haben, sind Frauen leicht überrepräsentiert. Ältere Beschäftigte sind leicht unterrepräsentiert. Stärkere Verzerrungen zeigen sich hinsichtlich der Herkunft der Befragten: Ausländer sind in der Stichprobe der befragten Hauswirtschaftler/-innen fast gar nicht vertreten. Die stärksten Verzerrungen bei den beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen zeigen sich jedoch hinsichtlich der Qualifikation: 28,0 Prozent der in der amtlichen Statistik geführten Hauswirtschaftler/-innen verfügen über keine Berufsausbildung. Unter den Teilnehmer/-innen der Onlinebefragung sind es weniger als drei Prozent. Von den Befragten haben allerdings mehr als die Hälfte einen akademischen Abschluss, während unter allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen nicht einmal zwei Prozent über einen solchen Berufsabschluss verfügen. Auch die Verteilung über die Wirtschaftsberei-

che weist Unterschiede zwischen der amtlichen Statistik und den Teilnehmer/-innen der Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft auf: Laut amtlicher Statistik sind weniger als ein Prozent der Hauswirtschaftler/-innen in der Landwirtschaft beschäftigt, in der ZSH-Beschäftigtenbefragung sind es 13,0 Prozent.²⁸ Auch die Wirtschaftszweige Beherbergung/ Gastronomie, Erziehung und Unterricht und Heime sind in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert.

Die Geschlechterverhältnisse der befragten Auszubildenden und den in der Berufsbildungsstatistik geführten Auszubildenden Hauswirtschaftler/-innen liegen sehr nah beieinander. Auch unter den Auszubildenden zeigen sich Diskrepanzen bei der Qualifikation – in diesem Falle der schulischen Vorbildung – zwischen den Befragungsdaten und der amtlichen Statistik. Hauptschulabsolventen sind unter den Befragten deutlich seltener, Realschulabsolventen hingegen anteilig deutlich häufiger vorhanden. Die größten Abweichungen weisen die befragten Auszubildenden zum/r Hauswirtschaftler/-in jedoch in ihrer Altersstruktur auf: Von den befragten Auszubildenden sind vier Fünftel älter als 20 Jahre. Von den in der amtlichen Statistik geführten Auszubildenden trifft dies nur etwa auf ein Drittel zu.

Sowohl die derzeit beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen als auch die Hauswirtschaftler/-innen in Berufsausbildung, die an der ZSH-Beschäftigtenbefragung teilgenommen haben, weisen demnach markante Unterschiede zu den Beschäftigten und Auszubildenden in der amtlichen Statistik auf. Diese Verzerrung der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit ist dem Zugang zu dem Feld und der dadurch bedingten gezielten Ansprache der Hauswirtschaftler/-innen auf Fachtagungen, mit Unterstützung verschiedener Einrichtungen und Verbände sowie dem Weiterreichen des Anliegen im Schneeballverfahren geschuldet. Die Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft wurde als offene Onlinebefragung gestaltet. Befragungen im Internet sind dadurch gekennzeichnet, dass aufgrund unterschiedlicher Verbreitung des Zugangs und des Nutzungsverhaltens im Internet z.B. Personen mit geringerem Einkommen und geringerer Bildung, Ältere und Frauen unterrepräsentiert sind.²⁹ Hinzu kommt, dass im Vorfeld der Befragung keine systematisch erschlossenen Zugänge speziell zu Beschäftigten in der Hauswirtschaft existierten. Im Rahmen des Forschungsprojekts musste erstmalig ein solcher Zugang geschaffen werden. Dieser wurde über Institutionen wie die Zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft, hauswirtschaftliche Berufsschulen und über verschiedene Medien wie hauswirtschaftliche Fachzeitschriften realisiert. Dieser Zugang richtet den Fokus stark auf ausgebildete hauswirtschaftliche Fachkräfte, Führungskräfte und Selbstständige. An- und Ungelernte und Hilfskräfte sind über solche Kanäle schwer zu erreichen und waren auch nicht die vorrangige Zielgruppe der Befragung.

²⁸ Wie in Kapitel 2.1 dargestellt wurde, sind unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen in der Landwirtschaft Selbstständige und Personen mit einer Facharbeiterausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in sowie Meister/-innen leicht überrepräsentiert. Akademiker/-innen und hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-innen sind unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen, die in der Landwirtschaft tätig sind, hingegen eher selten zu finden. Vier Fünftel aller befragten Dorfhelfer/-innen sind zudem in der Landwirtschaft beschäftigt.

²⁹ Vgl. Diekmann 1995: 526

Tabelle 82: Vergleich der Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen an der ZSH-Beschäftigtenbefragung mit der amtlichen Statistik

		ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft	Amtliche Statistik
Beschäftigte	Geschlecht		
	Männlich	3,1	5,5
	Weiblich	96,9	94,5
	Alter		
	Unter 25 Jahre	4,4	4,7
	50 Jahre und älter	43,2	48,1
	Nationalität		
	Deutsch	98,7	88,0
	Andere	1,3	12,0
	Berufsausbildung		
	Ohne Ausbildungsabschluss	2,9	28,0
	Mit Berufsabschluss	44,3	70,3
	Mit akademischem Berufsabschluss	52,8	1,8
	Branche**		
	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	13,0	0,5
	Beherbergung/Gastronomie	29,2	17,6
	Erziehung und Unterricht	15,6	5,1
	Gesundheitswesen	14,5	10,9
	Heime	33,2	24,6
	Sozialwesen	9,5	12
	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	2,5	0,7
	Haushaltsnahe Dienstleistungen	14,0	11,1
	Facility Management	2,9	4,4
	Sonstiges	11,7	13,1
Auszubildende	Geschlecht		
	Männlich	4,9	5,2
	Weiblich	95,1	94,8
	Alter		
	Unter 18 Jahre	0,0	19,0
	18 bis 20 Jahre	19,6	45,9
	21 bis 23 Jahre	32,4	21,2
	24 Jahre und älter	48,0	13,6
	Schulbildung		
	Ohne Schulabschluss	*	5,0
	Hauptschulabschluss	42,4	63,4
	Realschulabschluss	49,5	28,2
	(Fach-)Hochschulreife	7,1	3,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14 und Daten der amtlichen Statistike (vgl. Kapitel 1); *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Ergebnisse der Onlinebefragung müssen daher immer unter dem Vorbehalt dieser Verzerrungen auf ihre Verallgemeinerbarkeit hin bedacht werden. Aufgrund der breiten Beteiligung handelt es sich aber bei der hier vorliegenden Auswertung um sehr verlässliche Daten und Informationen der qualifizierten Hauswirtschaftler/-innen.

Bei den Befragungsteilnehmer/-innen gibt es noch weitere Unterschiede im Vergleich der Beschäftigten aus der ZSH-Befragung und der amtlichen Statistik:

In der verwendeten amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte dokumentiert. „Nicht einbezogen sind dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme).“³⁰ Dadurch sind verschiedene Personengruppen, die sich selbst als Hauswirtschaftler/-innen sehen, in der amtlichen Statistik nicht als solche erfasst. In diesem Sinne erfasst die Stichprobe der ZSH-Beschäftigtenbefragung ein breiteres Spektrum der Beschäftigten des Berufsfeldes: Selbstständige Hauswirtschaftler/-innen, mithelfende Familienangehörige und verbeamtete (Hauswirtschafts-)Berufsschullehrer/-innen konnten sich an der Befragung beteiligen und haben dies auch getan. Dies können Gründe dafür sein, dass die Qualifikations- und Branchenstruktur der Beschäftigtenbefragung so stark von der amtlichen Statistik abweichen, in der z.B. mithelfende Familienangehörige nicht in der Landwirtschaft oder verbeamtete (hauswirtschaftliche) Berufsschullehrer/-innen – die zudem über einen besonders hohen Anteil Akademiker/-innen verfügen – nicht im Bereich Erziehung/Unterricht der Hauswirtschaft vermerkt werden.

In der Beschäftigtenbefragung ist der Diversität des Berufsfelds und dem qualifizierten Selbstverständnis der Beschäftigten in der Hauswirtschaft insofern eher Rechnung getragen als es im Alltagsverständnis häufig passiert und in der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit durch größere personelle Ausfälle abgebildet wird.

3.3 Inhalt und Einsatzgebiete der Befragten

Oben wurde schon festgestellt, in welchen Branchen die befragten Hauswirtschaftler/-innen tätig sind. Der Reihenfolge der Häufigkeiten nach sind es die Wirtschaftsbereiche Heime (Pflegeheime, Altenheime und andere stationäre Betreuungseinrichtungen), Beherbergung/Gastronomie, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen und haushaltsnahe Dienstleistungen. Am seltensten werden Personalvermittlungsagenturen (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften) und Facility Management (Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau) genannt. Aus der Verteilung der (derzeitigen und in der Vergangenheit tätigen) Beschäftigten sowie der Auszubildenden auf die Wirtschaftsbereiche lässt sich aber noch kaum ableiten, was die Hauswirtschaftler/-innen dort tun, was ihre Einsatzbereiche und ihre Tätigkeitsgebiete sind. Dies wird im folgenden Kapitel dargestellt. Im Anschluss daran, wird eine Klassifikation der Berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen anhand ihrer beruflichen Tätigkeiten vorgenommen.

3.3.1 Einsatzgebiete

Die drei von den befragten Hauswirtschaftler/-innen am häufigsten genannten Einsatzgebiete sind die Nahrungszubereitung und Verpflegung (78,8%), Wäscheversorgung und Textilreinigung (72,2%) und die Raum- und Gebäudereinigung (71,5). (Alltags-)Betreuung geben fast 30 Prozent der Befragten an, und jeweils ein Viertel nennt Gastronomie (25,6%) und Ernährungsinformation (25,4%). Unterstützung in der ambulanten und stationären Pflege geben jeweils weniger als zehn Prozent der Hauswirtschaftler/-innen als eines ihrer Einsatzgebiete an.

³⁰ Bundesagentur für Arbeit 2011

Tabelle 83: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent*
Raum- und Gebäudereinigung	881	71,5
Wäscheversorgung, Textilreinigung	890	72,2
Nahrungszubereitung, Verpflegung	969	78,7
Ernährungsinformation	313	25,4
Gastronomie	315	25,6
(Alltags-)Betreuung	358	29,1
Unterstützung bei der ambulanten Pflege	62	5,0
Unterstützung bei der stationären Pflege	103	8,4
Quartiersmanagement	178	14,4
Erziehung und Unterricht	140	11,1
Garten- und Landschaftsbau	34	2,7
Hygiene	11	0,8
Ferienunterkünfte und ähnliche Beherbergungsstätten	8	0,6
Sonstiges	9	0,7
Gesamt	1232	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Die nachfolgende Tabelle 84 zeigt die Verteilung der Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den einzelnen Branchen.

Tabelle 84: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Branchen (Mehrfachangaben)

	Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten (N=156)**	Beherbergung/ Gastronomie (N=349)**	Erziehung und Unterricht (N=180)**	Gesundheitswesen (N=173)**	Heime (N=394)**	Sozialwesen (N=113)**	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (N=30)**	Haushaltsnahe Dienstleistungen (N=167)**	Facility Management (N=34)**	Gesamt (N=1190)**
Raum- und Gebäudereinigung	74,4	76,2	51,1	74,6	78,7	66,4	80,0	85,0	88,2	71,5
Wäscheversorgung, Textilreinigung	76,9	68,8	58,3	75,1	78,9	69,0	70,0	85,6	85,3	72,0
Nahrungszubereitung, Verpflegung	86,5	82,2	72,8	75,1	82,0	87,6	90,0	86,8	79,4	78,5
Ernährungsinformation	25,6	18,1	39,4	34,1	24,9	35,4	43,3	24,6	35,3	25,5
Gastronomie	26,9	60,7	20,0	20,8	18,5	19,5	30,0	21,6	44,1	25,5
(Alltags-)Betreuung	51,3	24,6	21,1	33,5	27,4	42,5	50,0	49,1	47,1	28,9
Unterstützung bei der ambulanten Pflege	11,5	2,6	*	11,0	2,8	9,7	*	9,0	*	5,1
Unterstützung bei der stationären Pflege	*	4,3	*	23,1	16,8	7,1	*	5,4	*	8,6
Quartiersmanagement	11,5	20,6	3,3	22,0	19,5	15,9	23,3	12,0	26,5	14,5
Erziehung und Unterricht	10,9	6,6	33,3	4,0	5,6	14,2	20,0	6,0	*	11,5
Garten- und Landschaftsbau	4,5	*	0,0	3,5	3,8	*	0,0	3,6	*	2,9

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Das häufigste Einsatzgebiet der befragten Hauswirtschaftler/-innen – Nahrungszubereitung und Verpflegung – ist kein branchenspezifisches. In allen Branchen wird es von mehr als 70 Prozent der jeweils dort Beschäftigten genannt. Überdurchschnittlich häufig wird dieses Einsatzgebiet von Hauswirtschaftler/-innen genannt, die bei Personalvermittlungsagenturen (90,0%) angestellt sind. Wäscheversorgung und Textilreinigung und die Raum- und Gebäudereinigung sind ebenfalls Einsatzgebiete, die über alle Branchen hinweg von mindestens der Hälfte der Beschäftigten genannt werden. Überdurchschnittlich häufig werden diese beiden Einsatzgebiete jedoch bei Beschäftigten in Privathaushalten (85,6% bzw. 85,0%) und in der Gebäudebetreuung (85,3% bzw. 88,2%) genannt. Unterdurchschnittlich häufig geben Beschäftigte aus dem Bereich Erziehung und Unterricht diese beiden Einsatzgebiete an. (Alltags-)Betreuung wird von Hauswirtschaftler/-innen in der Landwirtschaft (51,3%), im Sozialwesen (42,5%), bei Vermittlungsagenturen (50,0%) und in der Gebäudebetreuung (47,1%) besonders häufig genannt.

In der nachfolgenden Tabelle 85 ist dargestellt, welche Personengruppen jeweils in den Einsatzfeldern tätig sind.

Tabelle 85: Einsatzgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren Status der derzeitigen Berufstätigkeit (Mehrfachangaben)

	Derzeit in der Hauswirtschaft tätig (N=984) **	Derzeit in Ausbildung (N=99) **	Früher in der Hauswirtschaft tätig (N=149) **	Gesamt (N=1232) **
Raum- und Gebäudereinigung	70,3	83,8	71,1	71,5
Wäscheversorgung, Textilreinigung	70,6	89,9	71,1	72,2
Nahrungszubereitung, Verpflegung	76,9	90,9	81,9	78,7
Ernährungsinformation	27,4	8,1	23,5	25,4
Gastronomie	23,9	42,4	25,5	25,6
(Alltags-)Betreuung	28,5	30,3	32,2	29,1
Unterstützung ambulante Pflege	4,3	8,1	8,1	5,0
Unterstützung stationäre Pflege	8,8	*	7,4	8,4
Quartiersmanagement	16,1	7,1	8,7	14,4
Erziehung und Unterricht	12,8	*	8,7	11,4
Garten- und Landschaftsbau	2,4	7,1	*	2,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Diejenigen, die derzeit in der Hauswirtschaft berufstätig sind, unterscheiden sich in den Einsatzgebieten nur wenig von Hauswirtschaftler/-innen, die in der Vergangenheit in der Hauswirtschaft gearbeitet haben. Quartiersmanagement wird von den derzeit aktiven Hauswirtschaftler/-innen häufiger genannt (16,1%), Nahrungszubereitung und Verpflegung war anteilig häufiger ein Einsatzgebiet von Hauswirtschaftler/-innen, die derzeit nicht mehr in dem Beruf aktiv sind (81,9%).

Auszubildende Hauswirtschaftler/-innen nennen gegenüber den anderen beiden Gruppen überproportional häufig Nahrungszubereitung und Verpflegung (90,9%), Wäscheversorgung und Textilreinigung (89,9%), Raum- und Gebäudereinigung (83,8%) und Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie (42,5%) als Einsatzgebiete. Quartiersmanagement wird von ihnen hingegen auch seltener genannt als von den derzeit Berufstätigen. Quartiersmanagement existiert als Einsatzgebiet der Hauswirtschaftler/-innen, ist aber bisher noch seltener Bestandteil der Ausbildung bzw. seltener ein Bereich, in dem Hauswirtschaftler/-innen ausgebildet werden.

Die nachfolgende Tabelle 86 zeigt, wie sich die Hauswirtschaftler/-innen mit unterschiedlichen beruflichen Stellungen innerhalb der Einsatzgebiete verteilen.

Tabelle 86: Verteilung der beruflichen Stellungen befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Einsatzgebieten

	Hilfskräfte	Fachkräfte	Führungs- kräfte	Selbst- ständige
Raum- und Gebäudereinigung (N=782)	2,2	18,8	57,2	21,9
Wäscheversorgung, Textilreinigung (N=782)	1,9	18,8	58,1	21,2
Nahrungszubereitung, Verpflegung (N=861)	2,7	22,3	53,8	21,3
Ernährungsinformation (N=300)	*	16,3	64,7	18,0
Gastronomie (N=269)	2,2	22,3	55,4	20,1
(Alltags-)Betreuung (N=321)	*	22,4	43,6	32,7
Unterstützung bei der ambulanten Pflege (N=53)	*	18,9	26,4	47,2
Unterstützung bei der stationären Pflege (N=96)	*	14,6	75,0	8,3
Quartiersmanagement (N=171)	*	9,9	78,9	9,9
Erziehung und Unterricht (N=137)	*	15,3	78,8	5,8
Garten- und Landschaftsbau (N=27)	*	25,9	55,6	*
Gesamt (N=1114)	2,9	21,2	56,7	19,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Über den Einsatz von hauswirtschaftlich tätigen Hilfskräften kann anhand der vorliegenden Daten aufgrund der geringen Fallzahlen keine Aussage getroffen werden. Der Anteil der Fachkräfte variiert zwischen den Einsatzgebieten zwischen knapp 15 und 25 Prozent. Lediglich im Quartiersmanagement sind hauswirtschaftliche Fachkräfte unterdurchschnittlich häufig (9,9%) tätig. Hauswirtschaftliche Führungskräfte sind im Vergleich zum Stichprobendurchschnitt anteilig seltener in der (Alltags-)Betreuung und in der Unterstützung bei der ambulanten Pflege vertreten. In diesen Einsatzgebieten ist der Anteil Selbstständiger besonders hoch (32,7% bzw. 47,2%). Selbstständige Hauswirtschaftler/-innen sind dafür in der Unterstützung bei der stationären Pflege (8,3%), im Quartiersmanagement (9,9%) und im Feld Erziehung und Unterricht (5,8%) seltener vertreten, wo die Führungskräfte dafür einen besonders hohen Anteil der Beschäftigten in diesem Einsatzgebiet stellen.

3.3.2 Bereiche

Da die oben beschriebenen Branchen noch sehr abstrakt sind, wurden die befragten Hauswirtschaftler/-innen gebeten, ihre Arbeitsstätten genauer zu bezeichnen. Die Ergebnisse zu dieser Frage sind in Tabelle 87 zu sehen.

Von allen Bereichen wurden Einrichtungen zur Seniorenbetreuung mit 30,3 Prozent am häufigsten genannt. Einrichtungen zur Kinder- und Jugendbetreuung und für Ausbildung und Unterricht sowie Privathaushalte wurden von jeweils ca. 15 Prozent der Befragten genannt. Am seltensten sind die befragten Hauswirtschaftler/-innen in Hotels (5,6%), Behörden (2,2%) oder Vereinen, Verbänden und anderen nichtstaatlichen Einrichtungen (2,1%) angestellt.

Tabelle 87: Arbeitsbereiche der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)

	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent*
Einrichtung zur Seniorenbetreuung	1	373	30,3
Einrichtungen für Ausbildung und Unterricht	2	190	15,0
Einrichtung zur Kinder-/Jugendbetreuung	3	179	14,5
Fremder Privathaushalt	4	174	14,4
Einrichtung zur Betreuung behinderter Menschen	5	159	12,9
Landwirtschaftlicher Betrieb	6	154	12,5
Tagungsstätte	7	112	9,1
Dienstleistungszentrum	8	106	8,6
Klinik/Krankenhaus	9	90	7,3
Restaurant	10	83	6,7
Hotel	11	69	5,6
Vereine, Verbände und andere nichtstaatliche Einrichtungen	12	27	2,2
Behörde	13	26	2,1
Gesamt		1231	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Die Unterscheidung der Personen in den einzelnen Arbeitsbereichen weist nur geringe Unterschiede zur Gesamtverteilung aus (siehe Tabelle 88).

Tabelle 88: Arbeitsbereiche nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)

	Derzeit in der Hauswirtschaft tätig (N=979)**	Derzeit in Ausbildung (N=102)**	Früher in der Hauswirtschaft tätig (N=149)**	Gesamt (N=1230)**
Einrichtung zur Kinder-/Jugendbetreuung	14,4	16,7	13,4	14,5
Einrichtung zur Seniorenbetreuung	30,4	37,3	24,8	30,3
Einrichtung zur Betreuung behinderter Menschen	13,1	10,8	13,4	12,9
Tagungsstätte	8,8	8,8	11,4	9,1
Restaurant	6,0	9,8	9,4	6,7
Hotel	5,2	6,9	7,4	5,6
Fremder Privathaushalt	12,7	12,7	24,8	14,1
Landwirtschaftlicher Betrieb	11,5	14,7	17,4	12,5
Dienstleistungszentrum	8,4	10,8	8,7	8,6
Klinik/Krankenhaus	6,7	5,9	12,1	7,3
Behörde	2,2	*	*	2,1
Einrichtungen für Ausbildung und Unterricht	16,8	*	10,1	14,6
Vereine, Verbände und andere nichtstaatliche Einrichtungen	1,8	*	5,4	2,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Auszubildende geben etwas häufiger (37,3%) und Personen, die in der Vergangenheit in der Hauswirtschaft beschäftigt waren, etwas seltener (24,8%) Einrichtungen zur Seniorenbetreuung als ihre (ehemaligen) Arbeitsstätten an. Hauswirtschaftler/-innen, die derzeit nicht mehr als solche tätig sind,

geben zudem deutlich häufiger (24,8%) als der Durchschnitt aller Befragten an, in Privathaushalten tätig gewesen zu sein.

Die Betrachtung der Relation der verschiedenen beruflichen Stellungen in den einzelnen Arbeitsbereichen ist in Tabelle 89 aufgezeigt.

Tabelle 89: Verteilung der beruflichen Stellungen der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Arbeitsbereichen

	Hilfskräfte	Fachkräfte	Führungs- kräfte	Selbst- ständige
Einrichtung zur Kinder-/ Jugendbetreuung (N=178)	*	21,3	62,5	13,8
Einrichtung zur Seniorenbetreuung (N=373)	2,4	19,3	70,5	7,8
Einrichtung zur Betreuung behinderter Menschen (N=159)	*	20,0	68,3	9,0
Tagungsstätte (N=145)	*	23,3	63,1	12,6
Restaurant (N=103)	*	21,7	44,9	30,4
Hotel (N=69)	*	18,3	53,3	25,0
Fremder Privathaushalt (N=60)	5,7	31,8	10,2	52,2
Landwirtschaftlicher Betrieb (N=157)	*	23,2	15,9	57,2
Dienstleistungszentrum (N=138)	*	22,3	40,4	31,9
Klinik/Krankenhaus (N=94)	*	16,9	67,5	14,5
Behörde (N=26)	*	*	73,1	*
Einrichtungen für Ausbildung und Unterricht (N=170)	*	17,1	77,6	4,7
Vereine, Verbände und andere nichtstaatliche Einrichtungen (N=26)	*	23,1	38,5	34,6
Gesamt (N=1108)	2,8	21,2	56,9	19,1

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Wiederum sind die Fallzahlen der Hilfskräfte so gering, dass über ihre Anteile in den Arbeitsbereichen keine statistisch haltvollen Aussagen getroffen werden können. Für die anderen Gruppen stellt sich dieses Problem nicht. Fachkräfte sind in Privathaushalten überproportional stark vertreten (31,8%), und in Behörden unterproportional (11,5%). Führungskräfte gibt es anteilig besonders häufig in den Einrichtungen zur Seniorenbetreuung (70,5%) und zur Betreuung behinderter Menschen (68,5%) sowie in Kliniken und Krankenhäusern (67,5%). Eher seltener sind sie in Restaurants (44,9%), Dienstleistungszentren (40,4%) und Vereinen und Verbänden (38,5%) beschäftigt. Deutlich unterrepräsentiert zum Durchschnitt der Stichprobe sind sie jedoch in Privathaushalten (10,2%) und in landwirtschaftlichen Betrieben (15,9%). In diesen Arbeitsbereichen sind selbstständige Hauswirtschaftler/-innen deutlich stärker vertreten. Über die Hälfte der dort jeweils Beschäftigten arbeiten selbstständig. Anteilig besonders selten sind Selbstständige in Einrichtungen zur Seniorenbetreuung (7,8%) sowie in Ausbildungseinrichtungen (4,7%) anzutreffen.

3.3.3 Tätigkeiten

Nachfolgend werden die Tätigkeiten und Arbeitsinhalte der befragten Hauswirtschaftler/-innen näher betrachtet. Tabelle 90 bildet zunächst die Häufigkeiten der Nennungen der abgefragten hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ab.

Tabelle 90: Tätigkeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent*
Verwaltung	439	38,6
Organisation	848	74,6
Unterstützung und Pflege	87	7,7
Betreuung	282	24,8
Verpflegung/Ernährung	762	67,0
Service	566	49,8
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	484	42,6
Personalführung	579	50,9
Ernährungsinformation	249	21,9
Reinigung	702	61,7
Wäscheversorgung	632	55,6
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	567	49,8
Qualitätsmanagement	471	41,4
Fachliche Anleitung von MA	611	53,7
Warenwirtschaft	525	46,2
Raumgestaltung	526	46,3
Gesamt	1137	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Die von befragten Hauswirtschaftler/-innen am häufigsten genannten Tätigkeiten in ihrer Arbeit sind Organisationstätigkeiten. Drei Viertel (74,6%) der Befragten geben diese Tätigkeit an. Zwei Drittel (67,0%) der Befragten nennen Verpflegung und Ernährung als eine (weitere) Tätigkeit. Noch (mehr als) die Hälfte nennen zudem Reinigung (61,7%), Wäscheversorgung (55,6%), die fachliche Anleitung von Mitarbeitern (53,7%) und Personalführung (50,9%) als Tätigkeiten, die sie in ihrer Arbeit ausführen. Von allen aufgeführten Tätigkeiten wird die Unterstützung bei der Pflege am seltensten (7,7%) genannt.

Betrachtet man die Tätigkeiten wieder differenziert danach, ob die befragten Hauswirtschaftler/-innen derzeit in der Hauswirtschaft beschäftigt sind oder es in der Vergangenheit waren, zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Gruppen (siehe Tabelle 91).

Personen, die derzeit nicht in der Hauswirtschaft berufstätig sind, geben anteilig deutlich häufiger an, dass Betreuung (37,3%) und Verpflegung/Ernährung (76,7%) zu ihren Tätigkeitsgebieten zählten. Seltener als die derzeitigen Hauswirtschaftler/-innen nennen sie hingegen Organisation (63,3%), betriebswirtschaftliche Aufgaben (26,0%) und Warenwirtschaft (34,7%) als Inhalte ihrer letzten hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit. Für die Tätigkeitsgebiete Verwaltung, Personalführung, Ausbildung/Unterricht und die fachliche Anleitung von Mitarbeitern liegt die Differenz zwischen den beiden Gruppen sogar bei 20 und mehr Prozentpunkten.

Tabelle 91: Tätigkeiten nach Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/

	Derzeit in der Hauswirtschaft tätig (N=987)*	Früher in der Hauswirtschaft tätig (N=150)*	Gesamt (N=1137)*
Verwaltung	41,3	20,7	38,6
Organisation	76,3	63,3	74,6
Unterstützung und Pflege	6,7	14,0	7,7
Betreuung	22,9	37,3	24,8
Verpflegung/Ernährung	65,6	76,7	67,0
Service	50,6	44,7	49,8
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	45,1	26,0	42,6
Personalführung	54,4	27,3	50,8
Ernährungsinformation	22,3	19,3	21,9
Reinigung	61,0	66,7	61,7
Wäscheversorgung	55,2	58,0	55,6
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	52,8	29,3	49,7
Qualitätsmanagement	44,1	23,3	41,3
Fachliche Anleitung von MA	57,0	32,0	53,7
Warenwirtschaft	47,9	34,7	46,2
Raumgestaltung	47,1	40,7	46,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Die nächste Tabelle 92 weist die Anteile der hauswirtschaftlichen Hilfs-, Fach- und Führungskräfte sowie selbstständigen Hauswirtschaftler/-innen in den einzelnen Tätigkeitsgebieten aus.

Tabelle 92: Verteilung der beruflichen Stellungen innerhalb der Tätigkeitsgebiete der befragten Hauswirtschaftler/-innen:

	Hilfskräfte	Fachkräfte	Führungskräfte	Selbstständige
Verwaltung (N=438)	*	6,6	76,7	16,7
Organisation (N=836)	1,2	15,6	64,8	18,4
Unterstützung und Pflege (N=85)	*	25,9	35,3	34,1
Betreuung (N=276)	*	27,5	37,0	33,7
Verpflegung/Ernährung (N=747)	3,1	25,6	48,9	22,5
Service (N=556)	2,9	22,5	59,5	15,1
Betriebswirtschaftliche Aufgaben (N=479)	*	7,1	75,4	17,3
Personalführung (N=577)	*	6,2	82,8	10,9
Ernährungsinformation (N=245)	*	18,8	63,3	16,7
Reinigung (N=686)	3,6	23,2	48,8	24,3
Wäscheversorgung (N=617)	2,8	22,5	51,1	23,7
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit (N=555)	*	11,9	75,3	12,3
Qualitätsmanagement (N=461)	*	10,0	77,9	12,1
Fachliche Anleitung von MA (N=604)	*	11,9	76,5	11,1
Warenwirtschaft (N=517)	*	16,1	69,6	13,7
Raumgestaltung (N=514)	1,8	18,9	61,9	17,5
Gesamt (N=1116)	2,9	21,1	56,8	19,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Fachkräfte sind im Bereich der Betreuung leicht überrepräsentiert (27,5%). Tätigkeiten wie Verwaltung (6,6%), Qualitätsmanagement (10,0%), betriebswirtschaftliche Aufgaben (7,1%) und Personalführung (6,2%) üben Fachkräfte hingegen anteilig seltener aus.

Vergleichsweise selten übernehmen Führungskräfte Tätigkeiten, die die Unterstützung bei der Pflege (35,3%) und die Betreuung (37,0%) betreffen. Für die Ausführung dieser Tätigkeiten sind anteilig besonders häufig selbstständige Hauswirtschaftler/-innen zuständig. Im Vergleich zu ihrem Anteil in der Stichprobe geben Führungskräfte überproportional häufig an, in ihrer Berufstätigkeit Aufgaben der Verwaltung (76,7%), betriebswirtschaftliche Aufgaben (75,4%) und Personalführung (82,8%) sowie im Bereich Qualitätsmanagement (77,9%), der fachlichen Anleitung von Mitarbeiter/-innen (76,5%) der Warenwirtschaft (69,9%) und der Erziehung und Ausbildung (75,3%) wahrzunehmen.

3.4 Beschäftigtengruppen

In dem vorherigen Kapitel wurden die einzelnen Tätigkeiten der Hauswirtschaftler/-innen jeweils einzeln für sich betrachtet. Im Weiteren wurden diese Tätigkeiten mittels eines faktorenanalytischen Verfahrens³¹ auf Basis der vorliegenden Daten zu Tätigkeitsgebieten zusammengefasst. Im Ergebnis konnten fünf gegeneinander abgrenzbare, in sich aber zusammenhängende Tätigkeitsfelder für Hauswirtschaftler/-innen identifiziert werden (siehe Tabelle 93).

Tabelle 93: Hauswirtschaftliche Tätigkeitsbereiche mit zugehörigen Tätigkeiten

Tätigkeitsbereich	Tätigkeiten
Organisatorische und anleitende Tätigkeiten	Personalführung
	Qualitätsmanagement
	Betriebswirtschaftliche Aufgaben
	Fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen
	Verwaltung
	Organisation
	Warenwirtschaft
Reinigung und Wäscheversorgung	Wäscheversorgung
	Reinigung
Pflege unterstützende Tätigkeiten	Unterstützung bei der Pflege
	Betreuung
Verpflegung und Service	Verpflegung/Ernährung
	Service
Ausbildung	Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Diese Tätigkeitsbereiche werden von den Beschäftigten in der Hauswirtschaft in unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlichen Kombinationen ausgeführt. In einem weiteren Schritt wurden deshalb mithilfe einer Clusteranalyse³² Beschäftigtengruppen gebildet, die sich durch ein je spezifisches Muster in Ausmaß und Kombination der Tätigkeitsfelder auszeichnen. D.h. jeder Beschäftigte ist im Ergebnis durch sein spezifisches Tätigkeitsmuster genau einer Gruppe zugeordnet. Die Beschäftigtengruppen, die in dieser Analyse gebildet wurden, sind in sich homogen, d.h. Beschäftigte einer Gruppe sind sich in ihren Tätigkeitsmustern sehr ähnlich. Gegeneinander sind die Gruppen jedoch abgrenzbar, d.h. jede Gruppe weist ein anderes, im Ausmaß und der Kombination von einzelnen Tätigkeiten,

³¹ Es handelt sich dabei um eine Hauptkomponentenfaktorenanalyse, deren Faktoren anschließend orthogonal (Varimax) rotiert wurden.

³² Es handelt sich um eine hierarchische Clusteranalyse, in der ein Ward-Algorithmus verwendet wurde.

jeweils spezifisches Tätigkeitsmuster auf. Die Beschäftigten sind wie folgt auf die einzelnen Gruppen verteilt (siehe Tabelle 94).

Tabelle 94: Verteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf die Beschäftigtengruppen

	Häufigkeiten	Prozent
Berufsschullehrer/-innen	290	25,5
Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen	234	20,6
Betreuungs- und Fürsorgepersonal	68	6,0
Reinigungspersonal	208	18,3
Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal	241	21,2
Einrichtungsleiter/-innen	96	8,4
Gesamt	1137	100,0

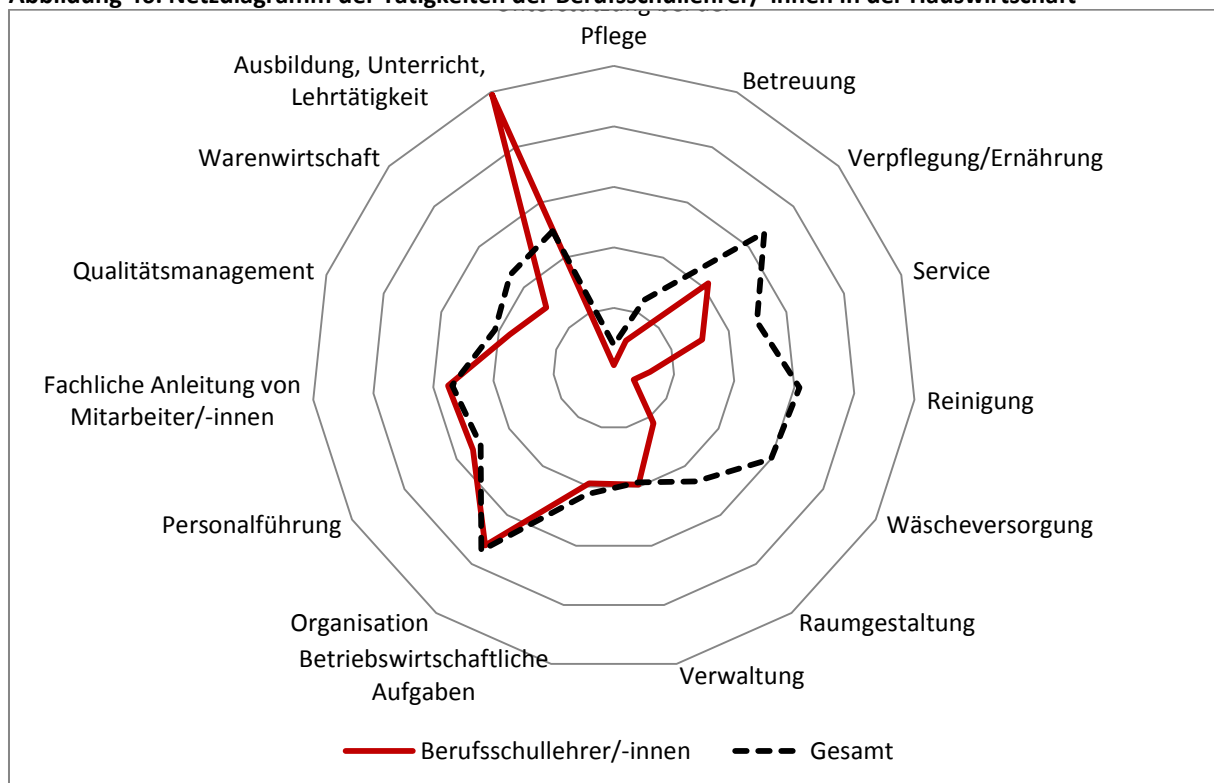
Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Berufsschullehrer/-innen machen ein Viertel (25,5%) der Befragten aus und stellen damit die größte, identifizierte Beschäftigtengruppe dar. Die zweitgrößte Gruppe (21,2%) bildet das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal. Allrounder/-innen und Ausbilder/-innen stellen ein weiteres Fünftel (20,6%) der befragten Hauswirtschaftler/-innen dar. Einrichtungsleiter/-innen (8,4%) und das Betreuungs- und Fürsorgepersonal (6,0%) sind hingegen vergleichsweise kleine Beschäftigtengruppen.

Durch welches spezifische Tätigkeitsmuster sich jede Beschäftigtengruppe auszeichnet und wie sie zusammengesetzt ist, wird im Folgenden für die einzelnen Gruppen kurz vorgestellt.

3.4.1 Berufsschullehrer/-innen

Abbildung 46: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Berufsschullehrer/-innen in der Hauswirtschaft



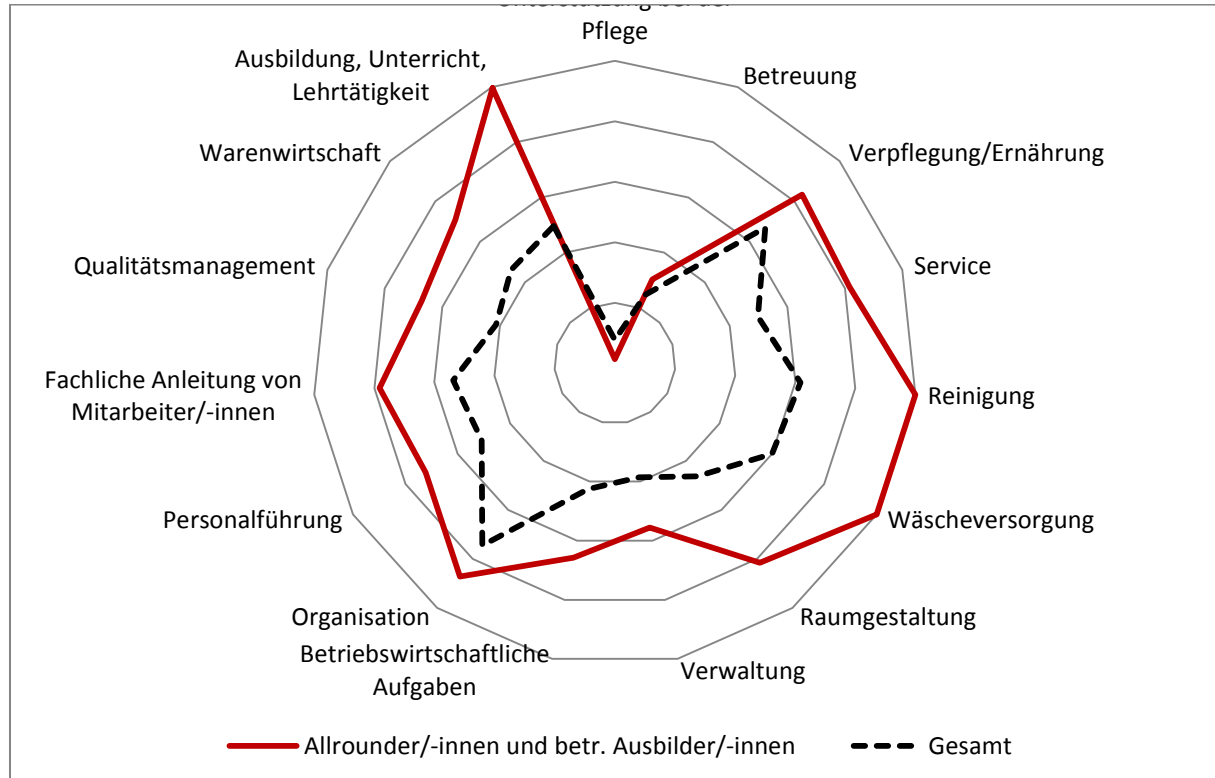
Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die erste Personengruppe, die anhand ihrer Tätigkeiten identifiziert wurde, zeichnet sich dadurch aus, dass die Beschäftigten „Ausbildung, Unterricht und Lehrtätigkeit“ als ihre Arbeitsaufgabe angeben. Alle anderen abgefragten Tätigkeiten werden von dieser Personengruppe hingegen entweder durchschnittlich häufig oder deutlich seltener als im Durchschnitt aller Befragten angegeben (siehe Abbildung 46 und Anhang 2). Da diese Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich häufig in der Branche Erziehung und Unterricht beschäftigt ist (vgl. Anhang 3 und Anhang 4), lässt sie sich als **Berufsschullehrer/-innen** bezeichnen. Die Berufsschullehrer/-innen machen ungefähr ein Viertel der befragten Hauswirtschaftler/-innen aus (siehe Tabelle 94). Es handelt sich hierbei also um ein bedeutendes Arbeitsfeld für qualifizierte Hauswirtschaftler/-innen.

Wenig verwunderlich ist, dass sich die Gruppe der Berufsschullehrer/-innen im Gegensatz zu den anderen identifizierten Beschäftigtengruppen in der Hauswirtschaft durch einen besonders hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss auszeichnet. Personen mit einer Facharbeiterausbildung als höchstem Berufsabschluss sind in dieser Beschäftigtengruppe eher selten zu finden (vgl. Anhang 5). Unter den Lehrenden sind die Altersgruppen ab 55 Jahren anteilig häufiger vertreten; das Durchschnittsalter dieser Berufsschullehrer/-innen liegt bei knapp 50 Jahren (vgl. Anhang 6). Es handelt sich damit um die älteste Beschäftigtengruppe. In dieser Gruppe sind besonders viele Personen – über drei Viertel – als Führungskräfte tätig. Deutlich seltener als im Durchschnitt der Befragten sind unter Berufsschullehrer/-innen Fachkräfte und Selbstständige zu finden (vgl. Anhang 7).

3.4.2 Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen

Abbildung 47: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen in der Hauswirtschaft



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

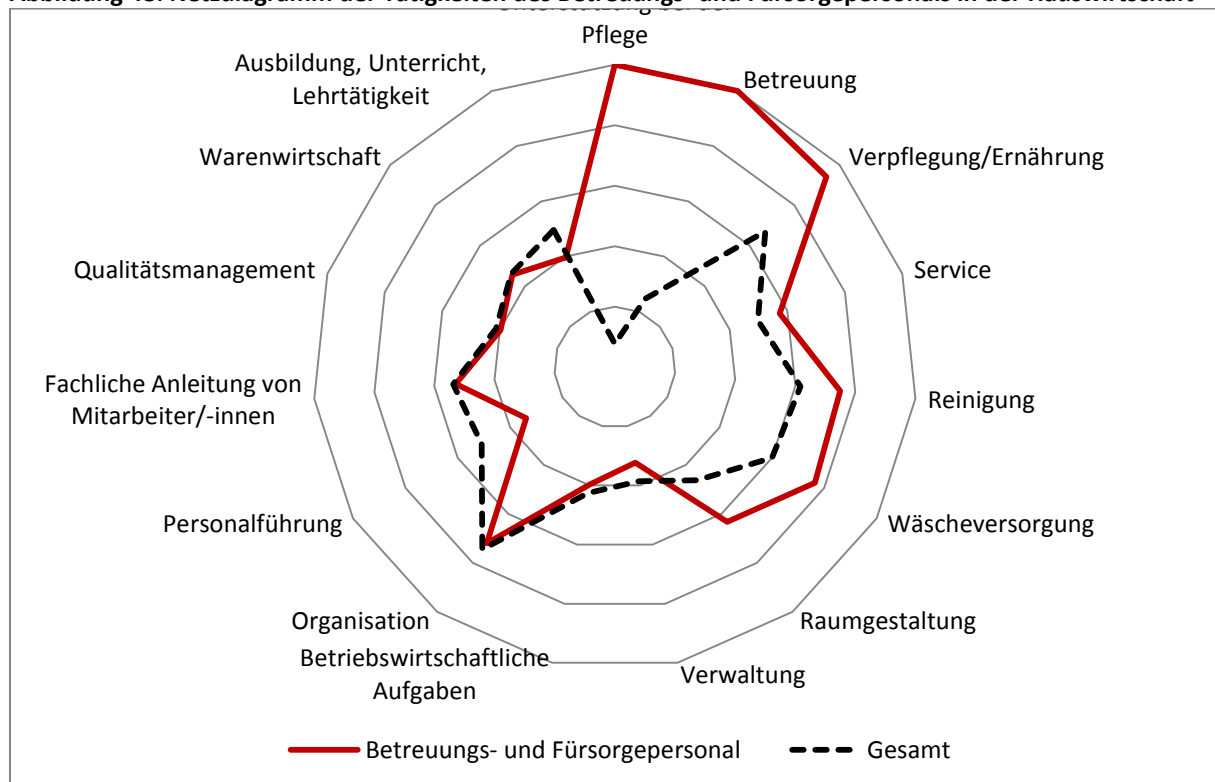
Eine zweite Personengruppe unter den befragten Beschäftigten in der Hauswirtschaft, ungefähr ein Fünftel der Befragten, zeichnet sich insbesondere durch ihre Vielseitigkeit aus. 15 von 16 abgefragten

Tätigkeiten werden von Personen dieser Gruppe überdurchschnittlich häufig genannt (siehe Abbildung 47 und Anhang 2). Reinigung und Wäscheversorgung werden von ausnahmslos jeder Person ausgeführt, bis auf eine Person geben alle Befragten zudem an, für Ausbildung verantwortlich zu sein. Lediglich die Unterstützung bei der Pflege wird seltener als im Stichprobendurchschnitt genannt. Dieses breitgefächerte Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum gibt dieser Beschäftigtengruppe den Namen **Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen**. Auch diese Befragtengruppe benennt Privathaushalte seltener und Ausbildung häufiger als der Durchschnitt der Beschäftigten als sein berufliches Einsatzgebiet, nur dass diese Befragten im Gegensatz zu den Berufsschullehrer/-innen deutlich seltener in Einrichtungen beschäftigt sind, die der Branche Erziehung und Unterricht zuzuordnen sind. Die Verteilung der Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen über die Branchen entspricht weitestgehend dem Durchschnitt der Befragten (vgl. Anhang 3). Etwas häufiger sind sie in Einrichtungen zur Beherbergung und etwas seltener im Gesundheitswesen beschäftigt (vgl. Anhang 4).

In der Qualifikationsstruktur der Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen ergeben sich nur leichte Abweichungen zum Durchschnitt aller in der Studie befragten Hauswirtschaftler/-innen. Lediglich der Anteil von Personen mit einem höchsten Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in sind in dieser Gruppe etwas seltener zu finden (vgl. Anhang 5): Sie sind etwas seltener Facharbeiter/-innen und etwas häufiger hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-innen. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten dieser Gruppe bezeichnen sich als Führungskräfte, Fachkräfte sind in dieser Beschäftigtengruppe im Vergleich zum Samedurchschnitt etwas seltener zu finden (vgl. Anhang 7). Im Durchschnitt sind die Beschäftigten 48 Jahre alt, womit diese Gruppe die zweitälteste ist (vgl. Anhang 6).

3.4.3 Betreuungs- und Fürsorgepersonal

Abbildung 48: Netzdiagramm der Tätigkeiten des Betreuungs- und Fürsorgepersonals in der Hauswirtschaft



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Eine dritte Beschäftigtengruppe, die deutlich kleiner ist und nur ungefähr sechs Prozent der Befragten ausmacht (siehe Tabelle 94), zeichnet sich in ihrem Tätigkeitsprofil dadurch aus, dass alle Beschäftigten dieser Gruppe Unterstützung bei der Pflege und Betreuung angeben. Von dieser Gruppe werden zudem besonders häufig Verpflegung/Ernährung, Reinigung und Wäscheversorgung sowie Raumgestaltung und Ernährungsinformation sowie etwas häufiger als im Durchschnitt Service als Tätigkeitsfelder benannt. Tätigkeiten, die von dieser Teilgruppe der Hauswirtschaftler/-innen seltener ausgeführt werden, sind Personalführung und Ausbildung. (vgl. Anhang 2) Der starke Fokus auf Tätigkeiten, die die Unterstützung bei der Pflege und Betreuung sowie damit assoziierte Fürsorgetätigkeiten betreffen, gibt dieser Beschäftigtengruppe den Namen **Betreuungs- und Fürsorgepersonal**.

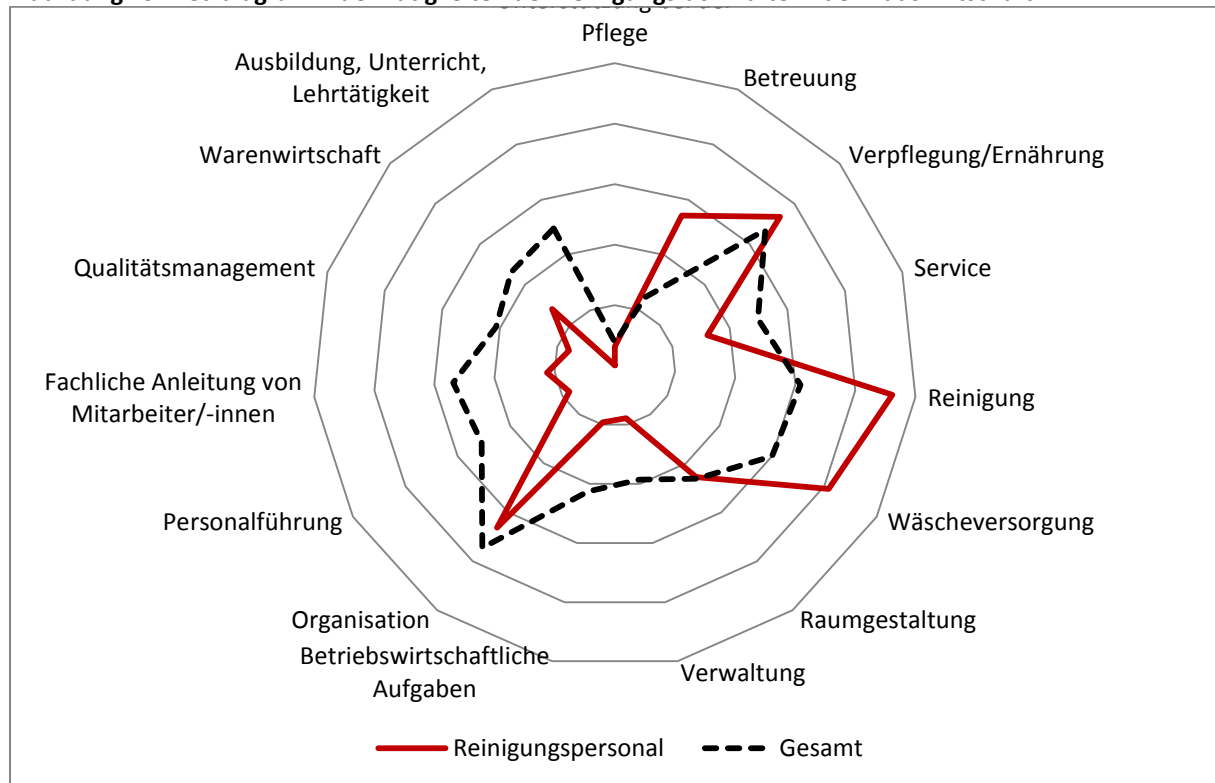
Das Betreuungs- und Fürsorgepersonal ist besonders im Sozialwesen, wie z.B. Tageseinrichtungen zur sozialen Betreuung älterer Menschen, und in privaten Haushalten beschäftigt; im Beherbergungs- und Gastronomiektor sowie im Bereich Erziehung und Unterricht ist es eher selten zu finden (vgl. Anhang 3 und Anhang 4).

Die Qualifikationsstruktur des Betreuungs- und Fürsorgepersonals zeichnet sich durch einen besonders hohen Anteil an Personen aus, die als höchsten Berufsabschluss den zum/-r Hauswirtschaftler/-in angeben. Personen mit akademischen Berufsabschlüssen sind im Betreuungspersonal selten zu finden (vgl. Anhang 5). Die befragten Beschäftigten, die zu der Gruppe des Betreuungs- und Fürsorgepersonals zählen, sind im Durchschnitt 45 Jahre alt. In der Verteilung über die Altersstruktur weist das Betreuungs- und Fürsorgepersonal keine markanten Abweichungen gegenüber allen Befragten auf (vgl. Anhang 6).

Die Betrachtung der beruflichen Stellung zeigt, dass in dieser Gruppe anteilig etwas mehr Fachkräfte, besonders viele Selbstständige und besonders wenige Führungskräfte tätig sind (vgl. Anhang 7).

3.4.4 Reinigungspersonal

Abbildung 49: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Reinigungsfachkräfte in der Hauswirtschaft



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die vierte anhand des Tätigkeitsprofils identifizierte Beschäftigtengruppe ist in ihrer beruflichen Tätigkeit besonders häufig mit Aufgaben befasst, die die Reinigung und Wäscheversorgung betreffen (vgl. Anhang 2). Dieser Gruppe gehören etwas weniger als ein Fünftel (18,3%) der befragten Hauswirtschaftler/-innen an (siehe Tabelle 94). Im Gegensatz zu den Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen, die diese Aufgaben auch besonders häufig nennen, werden von dem **Reinigungspersonal** erstens zusätzlich Betreuungstätigkeiten übernommen. Zweitens ist das Reinigungspersonal wesentlich spezialisierter in seinen Aufgaben: Sämtliche andere Tätigkeiten werden von den Beschäftigten dieser Gruppe eher oder deutlich seltener angegeben. Häufiger als andere ist das Reinigungspersonal in landwirtschaftlichen Betrieben und Privathaushalten tätig, eher selten ist es im Gesundheitswesen oder Heimen und im Bereich Erziehung und Unterricht beschäftigt (vgl. Anhang 3).

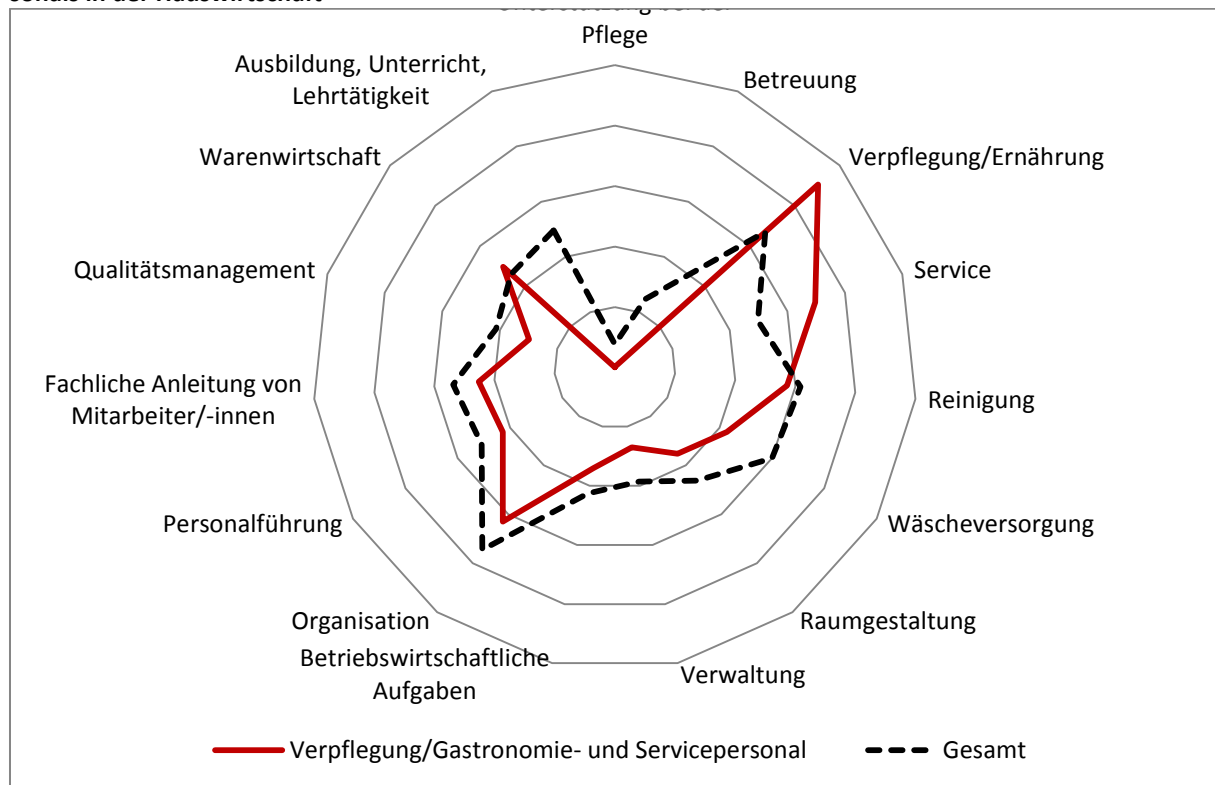
Ganz besonders überproportional sind unter dem Reinigungspersonal Facharbeiter/-innen vertreten. Mehr als die Hälfte der Gruppe gibt einen Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in als höchsten an. Techniker/-innen, Betriebsleiter/-innen und Hauswirtschaftsleiter/-innen sowie (Fach-)Hochschulabsolvent/-innen sind unter den Beschäftigten des Reinigungspersonals gegenüber den anderen Gruppen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Anhang 5).

Das Durchschnittsalter dieser Beschäftigtengruppe liegt bei 42 Jahren und damit drei Jahre unter dem Mittelwert aller befragten Hauswirtschaftler/-innen. Anteilig sind hier die 21- bis 25-Jährigen etwas häufiger vertreten, über 55-Jährige dagegen seltener (vgl. Anhang 6).

Die Beschäftigten dieser Gruppe sind vergleichsweise selten Führungskräfte, dafür überdurchschnittlich häufig Fachkräfte und auch der Anteil Selbstständiger ist hier besonders hoch (vgl. Anhang 7).

3.4.5 Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal

Abbildung 50: Netzdiagramm der Tätigkeiten des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals in der Hauswirtschaft



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die fünfte Beschäftigtengruppe, der ungefähr ein Fünftel der befragten Hauswirtschaftler/-innen zuzurechnen ist (siehe Tabelle 94), zeichnet sich durch eine besondere Spezialisierung auf die Tätigkeiten Verpflegung/Ernährung und Service aus. Alle anderen abgefragten Tätigkeiten werden von diesen Personen (z.T. deutlich) seltener ausgeführt (vgl. Anhang 2). Diese Gruppe wird daher **Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal** genannt. Beschäftigte des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals sind anteilig etwas häufiger in den Wirtschaftszweigen Gastronomie und Heime beschäftigt (vgl. Anhang 3). Als Arbeitsbereiche in diesen Branchen werden insbesondere Einrichtungen zur Seniorenbetreuung und Restaurants benannt. Unterdurchschnittlich häufig arbeitet diese Gruppe in Einrichtungen zur Ausbildung (vgl. Anhang 4).

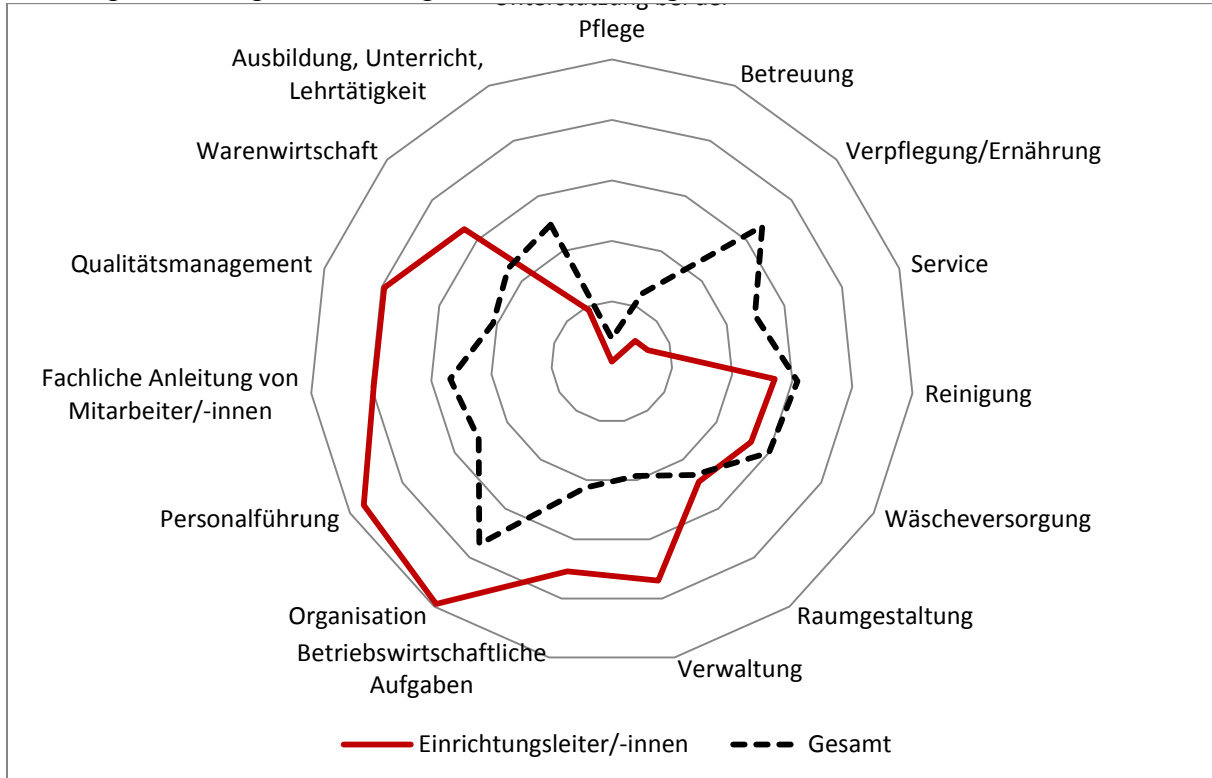
Das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal weist im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen mit 41 Jahren das geringste Durchschnittsalter auf. Insbesondere die Altersgruppe der 26- bis 30-Jährigen ist anteilig stärker vertreten und Personen über 55 Jahre sind seltener als im Durchschnitt (Anhang 6). Zudem weist diese Beschäftigtengruppe einen besonders hohen Facharbeiter/-innen- und einen geringen Akademiker/-innenanteil auf (vgl. Anhang 5).

Befragte des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals geben anteilig am häufigsten an, als Fachkraft beschäftigt zu sein. Führungskräfte sind in dieser Tätigkeitsgruppe deutlich

unterrepräsentiert und Selbstständige sind gegenüber dem Stichprobendurchschnitt etwas seltener vertreten. (vgl. Anhang 7)

3.4.6 Einrichtungsleiter/-innen

Abbildung 51: Netzdiagramm der Tätigkeiten der Einrichtungsleiter/-innen in der Hauswirtschaft



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die in der Clusteranalyse identifizierte Beschäftigtengruppe der **Einrichtungsleiter/-innen** beinhaltet weniger als ein Zehntel der befragten Hauswirtschaftler/-innen (siehe Tabelle 94) und zeichnet sich in ihrem Tätigkeitsprofil dadurch aus, dass organisatorische und anleitende Tätigkeiten überdurchschnittlich häufig als Arbeitsinhalte angegebenen werden, während sämtliche fachlichen Tätigkeiten und Ausbildung von dieser Beschäftigtengruppe z.T. deutlich seltener ausgeführt werden. Fast alle Einrichtungsleiter/-innen nennen Organisation und Personalführung als ihre Verantwortungsbereiche. Mehr als drei Viertel nennen zudem die fachliche Anleitung von Mitarbeiter/-innen und Qualitätsmanagement als Tätigkeiten in ihrem Beruf und ungefähr zwei Drittel und mehr geben Verwaltung, Warenwirtschaft und betriebswirtschaftliche Aufgaben an. (vgl. Anhang 2)

Einrichtungsleiter/-innen sind ganz überdurchschnittlich häufig im Gesundheitswesen (35,4%) und in Heimen (60,4%) (vgl. Anhang 3) und dort insbesondere in Einrichtungen zur Seniorenbetreuung (60,5%) und Kliniken bzw. Krankenhäusern (22,1%) beschäftigt. In Privathaushalten und Ausbildungseinrichtungen sind sie hingegen besonders selten tätig. (vgl. Anhang 4)

Einrichtungsleiter/-innen sind eine Beschäftigtengruppe, die ganz klar durch Führungskräfte dominiert ist (87,6%). Fachkräfte gibt es nahezu keine in dieser Gruppe und auch der Anteil Selbstständiger ist stark unterdurchschnittlich (vgl. Anhang 7). Als höchsten (hauswirtschaftlichen) Berufsabschluss weisen die meisten Einrichtungsleiter/-innen einen Fachhochschulabschluss (30,7%) auf. Abschlüsse als hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in, Techniker/-in der Hauswirtschaft und Hauswirt-

schaftsleiter/-in sind in dieser Gruppe besonders häufig (22,7%) vorzufinden. Facharbeiterabschlüsse als Hauswirtschaftler/-in sind hingegen deutlich seltener und Abschlüsse als Meister/-in der Hauswirtschaft etwas seltener als im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen (vgl. Anhang 5). Die Altersstruktur der Einrichtungsleiter/-innen weist nur leichte Unterschiede zum Durchschnitt der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf: Die Altersgruppe der 21- bis 25-Jährigen ist etwas unterrepräsentiert, 41- bis 45-Jährige sind anteilig etwas häufiger vertreten (vgl. Anhang 6).

3.5 Erwerbsverlauf der Befragten

In diesem Kapitel stehen die Erwerbsverläufe der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vordergrund.

Oben wurde schon festgestellt, dass fast drei Viertel der Teilnehmer/-innen der Onlinebeschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft angeben, derzeit in der Hauswirtschaft tätig zu sein. 11,6 Prozent waren schon einmal in einer hauswirtschaftlichen Tätigkeit beschäftigt. Weniger als ein Zehntel der Befragungsteilnehmer/-innen befindet sich noch in einer Ausbildung und ungefähr genauso viele Befragungsteilnehmer/-innen waren noch nie in der Hauswirtschaft tätig.

3.5.1 Dauer der Berufstätigkeit

Die Personen, die zum Befragungszeitpunkt beruflich in der Hauswirtschaft tätig waren, wurden gefragt, seit wann dieses Arbeitsverhältnis besteht (siehe Tabelle 95).

Tabelle 95: Dauer der Berufstätigkeit der derzeit beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Weniger als 2 Jahre	77	8,3
2 bis 3 Jahre	117	12,5
4 bis 6 Jahre	133	14,3
7 bis 10 Jahre	159	17,0
11 bis 15 Jahre	140	15,0
16 bis 20 Jahre	73	7,8
21 bis 25 Jahre	86	9,2
26 bis 30 Jahre	55	5,9
31 bis 40 Jahre	76	8,1
Mehr als 40 Jahre	17	1,8
Gesamt	933	100,0
Mittelwert	13,21	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Etwas mehr als die Hälfte (52,1%) der Personen, die derzeit in der Hauswirtschaft berufstätig sind, sind dies zehn Jahre oder weniger. Ein Fünftel (20,8%) der Befragten sind erst bis zu drei Jahre in der Hauswirtschaft tätig. Ein Viertel aller Befragten arbeitet hingegen schon über 20 Jahre in diesem Berufsfeld. Das Spektrum der Befragten streut sich somit von Berufsanfängern bis zu sehr erfahrenen, „alten Hasen“ in der Hauswirtschaft.

In der folgenden Tabelle 96 ist ersichtlich, wie lange die verschiedenen Beschäftigtengruppen schon in ihrer derzeitigen hauswirtschaftlichen Tätigkeit beschäftigt sind.

**Tabelle 96: Dauer der Berufstätigkeit der derzeit beschäftigten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigten-
gruppen**

	Berufsschullehrer/-innen (N=251)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/- innen (N=205)	Betreuungs- und Fürsor- gepersonal (N=44)	Reinigungspersonal (N=153)	Gemeinschaftsverpfle- gung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=187)	Einrichtungsleiter/-innen (N=87)	Gesamt (N=927)
Weniger als 2 Jahre	4,8	6,8	13,6	14,4	8,6	8,0	8,3
2 bis 3 Jahre	7,6	8,8	*	21,6	17,1	13,8	12,5
4 bis 6 Jahre	11,6	7,8	25,0	18,3	19,3	12,6	14,1
7 bis 10 Jahre	17,9	12,2	18,2	16,3	20,9	19,5	17,2
11 bis 15 Jahre	15,5	16,1	*	13,1	13,4	20,7	15,0
16 bis 20 Jahre	10,4	10,7	*	5,2	5,3	6,9	7,9
21 bis 25 Jahre	10,8	13,7	*	3,9	5,9	10,3	9,3
26 bis 30 Jahre	8,0	6,8	*	*	4,3	*	5,8
31 bis 40 Jahre	11,2	13,7	*	*	4,3	*	8,1
Mehr als 40 Jahre	2,4	3,4	*	*	*	*	1,8
Mittelwert	15,74	16,96	12,09	8,88	10,29	11,36	13,19

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen sind zum Befragungszeitraum mit knapp 17 Jahren durchschnittlich am längsten an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt. Mehr als ein Drittel (37,6%) von ihnen ist seit über 20 Jahren dort tätig. Das Reinigungspersonal (durchschnittlich knapp neun Jahre) und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (durchschnittlich zehn Jahre) sind im Mittel am kürzesten an ihren derzeitigen Arbeitsplätzen beschäftigt. 54,2 Prozent des Reinigungspersonals und 44,9 Prozent des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals sind bis zu sechs Jahren in den derzeitigen Arbeitsverhältnissen. Die starken Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen sind jedoch wenig verwunderlich, wenn man deren Altersstruktur im Hinterkopf behält. Berufsschullehrer/-innen haben unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen das höchste (knapp 50 Jahre) und das Reinigungspersonal (42 Jahre) sowie das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (41 Jahre) das geringste Durchschnittsalter.

3.5.2 Dauer der Nicht-Berufstätigkeit

Alle Personen, die angaben, derzeit nicht, aber früher einmal in der Hauswirtschaft tätig gewesen zu sein, wurden darum gebeten, den Beginn und das Ende dieser letzten hauswirtschaftlichen Tätigkeit zu datieren. Aus der Jahresangabe des Enddatums, wurde eine Variable gebildet, die angibt, wie lange eine Person schon nicht mehr in der Hauswirtschaft beschäftigt ist (siehe Tabelle 97).

Tabelle 97: Dauer der Nicht-Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft

	Häufigkeit	Prozent
Weniger als 2 Jahre	32	23,7
2 bis 3 Jahre	40	29,6
4 bis 6 Jahre	16	11,9
7 bis 10 Jahre	9	6,7
11 bis 15 Jahre	12	8,9
16 bis 20 Jahre	6	4,4
21 bis 25 Jahre	8	5,9
26 bis 30 Jahre	*	*
31 bis 40 Jahre	7	5,2
Mehr als 40 Jahre	*	*
Gesamt	135	100,0
Mittelwert	10,63	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Bei mehr als der Hälfte (53,3%) dieser Personen liegt die letzte hauswirtschaftliche Berufstätigkeit erst drei oder weniger Jahre zurück. 28,1 Prozent sind schon seit mehr als zehn Jahren nicht mehr (in der Hauswirtschaft) beschäftigt.

Die sich aus der Differenz von End- und Anfangsdatum ergebende Dauer der letzten hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit ist in der folgenden Tabelle 98 abgebildet.

Tabelle 98: Dauer der letzten hauswirtschaftlichen Berufstätigkeit

	Häufigkeit	Prozent
Weniger als 2 Jahre	26	19,8
2 bis 3 Jahre	38	29,0
4 bis 6 Jahre	27	20,6
7 bis 10 Jahre	8	6,1
11 bis 15 Jahre	14	10,7
16 bis 20 Jahre	*	*
21 bis 25 Jahre	*	*
26 bis 30 Jahre	*	*
31 bis 40 Jahre	*	*
Mehr als 40 Jahre	*	*
Gesamt	131	100,0
Mittelwert	10,63	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Etwa ein Fünftel (19,8%) der Befragten arbeitete weniger als zwei Jahre auf ihrer letzten hauswirtschaftlichen Stelle. 29 Prozent zwei bis drei Jahre und ein Fünftel (20,6%) zwischen vier und sechs Jahre.

3.5.3 Gründe für Nicht-Berufstätigkeit

Alle Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht in der Hauswirtschaft berufstätig sind, wurden gebeten anzugeben, was der Grund/die Gründe dafür ist/sind (siehe Tabelle 99).

Tabelle 99: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent*
Ein anderer Beruf sagt mir mehr zu.	63	26,5
Ich kann/möchte derzeit nicht berufstätig sein.	31	13,0
Mein neuer Beruf verspricht mehr Gehalt.	45	18,9
Ich bin auf Arbeitssuche in einem hauswirtschaftlichen Beruf.	16	6,7
Ich bin derzeit in Aus-/Fortbildung.	38	16,0
Verrentung/ Altersteilzeit	14	5,5
Elternzeit	17	6,7
Wechsel in Lehrtätigkeit	19	7,5
Sonstiges	13	5,1
Gesamt	253	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Am häufigsten geben die Befragten an, dass sie einen anderen Beruf bevorzugen würden (26,5%). Am zweithäufigsten sind die geringen Verdienstmöglichkeiten in dem Beruf ausschlaggebende Gründe (18,9%). 16 Prozent der Personen, die zur Zeit nicht oder noch nie in der Hauswirtschaft tätig sind bzw. waren, geben an, dass sie dies aufgrund einer Fort-/oder Weiterbildung nicht seien. Insgesamt sind unter den derzeit inaktiven Hauswirtschaftler/-innen nur 6,7 Prozent, die Arbeit in einem hauswirtschaftlichen Beruf suchen.

In der folgenden Tabelle 100 ist dargestellt, wie sich die Gründe zwischen den Hauswirtschaftler/-innen, die schon einmal berufstätig waren und denen, die es noch nie waren, unterscheiden.

Tabelle 100: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit (Mehrfachangaben)

	Früher in der Hauswirtschaft berufstätig (N=149) **	Noch nie in der Hauswirtschaft berufstätig (N=89) **	Gesamt (N=238) **
Ein anderer Beruf sagt mir mehr zu.	19,5	38,2	26,5
Ich kann/möchte derzeit nicht berufstätig sein.	9,4	19,1	13,0
Mein neuer Beruf verspricht mehr Gehalt.	17,4	21,3	18,9
Ich bin auf Arbeitssuche in einem hauswirtschaftlichen Beruf.	6,7	6,7	6,7
Ich bin derzeit in Aus-/Fortbildung.	20,1	9,0	16,0
Verrentung/ Altersteilzeit	9,4	0,0	5,9
Elternzeit	8,7	4,5	7,1
Wechsel in Lehrtätigkeit	10,7	*	8,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Personen, die noch nie in der Hauswirtschaft tätig waren, geben sehr viel häufiger an, dass sie eine Berufstätigkeit derzeit nicht anstreben (19,1%) und/oder dass ihnen ein anderer Beruf besser gefallen würde (38,2%). Es kann sein, dass diese Gruppe, gerade weil ihnen ein anderer Beruf besser gefällt, noch nicht in der Hauswirtschaft berufstätig geworden ist. Es kann aber auch sein, dass sich unattraktive Berufsvorstellungen mit der tatsächlichen Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft auflösen

und andere Berufswünsche durch die Erfahrungen in der Praxis geringer werden.³³ Von den Personen, die in der Vergangenheit schon einmal in hauswirtschaftlichen Berufen gearbeitet haben, geben ein Fünftel (20,1%) an, dass sie aufgrund einer Fort-/Weiterbildung derzeit nicht aktiv in der Hauswirtschaft berufstätig seien. Zuvor wurde festgestellt, dass unter denen, die schon einmal, aber momentan nicht in der Hauswirtschaft tätig sind, besonders die Altersgruppen der 21- bis 30-Jährigen und die der über 60-Jährigen dominieren. Unter den Personen, die noch nie hauswirtschaftlich berufstätig waren, sind 31- bis 40-Jährige überdurchschnittlich vertreten.

In Tabelle 101 sind die Begründungen der Nicht-Berufstätigkeit innerhalb der Altersgruppen dargestellt.

Tabelle 101: Gründe für die Beendigung der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft nach dem Status der derzeitigen beruflichen Tätigkeit (Mehrfachangaben)

	Bis 20 Jahre (N=2)**	21 bis 30 Jahre (N=50)**	31 bis 40 Jahre (N=38)**	41 bis 50 Jahre (N=56)**	51 bis 60 Jahre (N=44)**	61 Jahre und älter (N=24)**	Gesamt
Ein anderer Beruf sagt mir mehr zu.	*	12,0	39,5	33,9	22,7	25,0	26,2
Ich kann/möchte derzeit nicht berufstätig sein.	*	*	21,1	12,5	13,6	*	12,6
Mein neuer Beruf verspricht mehr Gehalt.	*	22,0	28,9	25,0	13,6	*	20,1
Ich bin auf Arbeitssuche in einem hauswirtschaftlichen Beruf.	*	*	*	*	*	*	5,6
Ich bin derzeit in Aus-/Fortbildung.	*	46,0	*	12,5	*	*	16,8
Verrentung/ Altersteilzeit	*	*	*	*	*	41,7	5,1
Elternzeit	*	*	18,4	*	*	*	7,5
Wechsel in Lehrtätigkeit	*	18,0	*	*	*	*	7,9

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Gründe angegeben werden konnten.

Die Betrachtung der einzelnen Altersgruppen legt nahe, dass sie sich in ihren Beweggründen unterscheiden. Es zeigen sich lebenszyklische Effekte, wie z.B. dass die über 50-Jährigen deutlich häufiger (41,7%) Verrentung als Grund ihrer Nicht-Berufstätigkeit angeben und 31- bis 40-Jährige überdurchschnittlich häufig (18,4%) aufgrund von Elternzeit (temporär) nicht berufstätig sind. Von Aus- und Fortbildungen sind überdurchschnittlich häufig (46,0%) Jüngere betroffen. Von den 31- bis 40-Jährigen geben ganz besonders viele (39,5%) an, einen anderen Beruf vorzuziehen und/oder derzeit keine Berufstätigkeit anzustreben.

³³ Da die Befragung der Beschäftigten als offene Onlinebefragung durchgeführt wurde, kann auch vermutet werden, dass sich von denjenigen, die noch niemals in der Hauswirtschaft beschäftigt waren, insbesondere Personen an einer Befragung für Beschäftigte in der Hauswirtschaft beteiligt haben, die darin eine Möglichkeit sehen, ihren Unmut kund zu tun.

3.6 Weiterbildung

3.6.1 Weiterbildungsbeteiligung

Tabelle 102: Teilnahme an Weiterbildungen unter den derzeit und vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent*
Weiterbildung, davon	951	79,2
Techniker/-in in der Hauswirtschaft	20	1,9
Dorfhelfer/-in	18	1,4
Familienpfleger/-in	19	1,5
Diätassistent/-in; Koch/Köchin	20	2,1
Hygienebeauftragte/-r	19	2,0
Fachhauswirtschaftler/-in	71	5,2
Fachlehrer/-in	77	5,9
Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in	248	19,1
Meister/-in der Hauswirtschaft	448	34,5
Bachelor Ernährung und Versorgungsmanagement	5	0,4
Ökotropholog/-in	57	4,4
keine Weiterbildung	250	20,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Knapp vier Fünftel (79,2 Prozent) der befragten derzeit berufstätigen oder vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen haben bereits eine Weiterbildung abgeschlossen. Ein Drittel (34,5 Prozent) der Befragten hat einen Abschluss als Meister/-in der Hauswirtschaft, ein knappes Fünftel (19,1 Prozent) ist Hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in. Alle anderen abgefragten Weiterbildungsabschlüsse kommen unter den Befragten eher selten vor. (siehe Tabelle 102)

In der nachfolgenden Tabelle 103 ist aufgezeigt, wie sich die Teilnahmequote an Weiterbildungen zwischen Hauswirtschaftler/-innen mit unterschiedlicher beruflicher Stellung unterscheidet.

Tabelle 103: Teilnahme an Weiterbildungen unter den derzeit und vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen

	Prozent
Hilfskräfte (N=24)	70,8
Fachkräfte (N=209)	74,2
Führungskräfte (N=583)	93,7
Selbstständige (N=184)	84,8
Gesamt (N=1000)	87,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Hilfskräfte geben deutlich seltener (70,8%) als der Durchschnitt der befragten Hauswirtschaftler/-innen an, bereits an Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Die befragten hauswirtschaftlichen Fachkräfte äußern dies etwas häufiger (74,2%), aber immer noch deutlich seltener als die befragten Führungskräfte (93,7%) und Selbstständige (84,8%).

In Tabelle 104 sind die Anteile der Hauswirtschaftler/-innen, die an Weiterbildungen teilgenommen haben in den verschiedenen Einsatzbereichen aufgezeigt.

Tabelle 104: Weiterbildungsquoten nach Einsatzbereichen der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Prozent
Einrichtung zur Kinder-/ Jugendbetreuung (N=161)	79,5
Einrichtung zur Seniorenbetreuung (N=341)	79,8
Einrichtung zur Betreuung behinderter Menschen (N=147)	88,4
Tagungsstätte (N=86)	83,5
Restaurant (N=73)	86,3
Hotel (N=50)	80,6
Fremder Privathaushalt (N=124)	79,0
Landwirtschaftlicher Betrieb (N=117)	83,6
Dienstleistungszentrum (N=78)	84,8
Klinik/ Krankenhaus (N=71)	86,6
Behörde (N=20)	87,0
Einrichtungen für Ausbildung und Unterricht (N=145)	91,8
Vereine, Verbände und andere nichtstaatliche Einrichtungen (N=18)	81,8
Gesamt (N=1106)	81,7

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Der Vergleich zwischen den Einsatzbereichen zeigt, dass Hauswirtschaftler/-innen, die in Ausbildungseinrichtungen arbeiten, überdurchschnittlich häufig (91,8%) an Weiterbildungen teilgenommen haben. Aber auch in Einrichtungen zur Betreuung behinderter Menschen (88,4%), in Kliniken (86,6%) und in Behörden (87,0%) werden die befragten Hauswirtschaftler/-innen etwas häufiger als in anderen Einsatzbereichen weitergebildet.

Im Folgenden ist die Quote der weitergebildeten Hauswirtschaftler/-innen in den sechs Beschäftigtengruppen dargestellt (siehe Tabelle 105).

Tabelle 105: Weiterbildungsquoten nach Beschäftigungsgruppen

	Prozent
Berufsschullehrer/-innen (N=259)	91,9
Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=210)	93,8
Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=58)	89,7
Reinigungspersonal (N=186)	75,8
Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=212)	82,5
Einrichtungsleiter/-innen (N=86)	90,7
Gesamt (N=1011)	87,1

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen geben etwas häufiger (93,8%) als andere Beschäftigtengruppen an, an Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Unter den Personen des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals ist der Anteil der Hauswirtschaftler/-innen mit Weiterbildung etwas geringer (82,5%). Personen, die der Gruppe des Reinigungspersonals zugeordnet wurden, geben deutlich seltener (75,8%) als andere an, bereits an Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Diese vergleichsweise geringe Weiterbildungsbeteiligung kann jedoch nicht eindeutig mit dem Tätigkeitsprofil, d.h. einem geringeren Bedarf oder einer geringeren Weiterbildungsmotivation der in diesen Bereichen tätigen Hauswirtschaftler/-innen in Zusammenhang gebracht werden, da der Anteil von Fachkräften im Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal sowie dem Reinigungspersonal vergleichsweise hoch ist und das Durchschnittsalter

dieser Beschäftigtengruppen relativ gering – beides Einflussfaktoren, die negativ mit der Weiterbildungsquote zusammenhängen.

3.6.2 Weiterbildungsmotivation

Die Motivation der befragten Hauswirtschaftler/-innen, an Weiterbildungen teilzunehmen, ist in Tabelle 106 dargestellt.

Tabelle 106: Weiterbildungsmotivation der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
... um den Forderungen meines Arbeitgebers nachzukommen.	19,7	15,9	33,1	31,3
... um in einen anderen Beschäftigungsbereich wechseln zu können.	33,4	21,9	29,3	15,5
... um beruflich voranzukommen.	70,9	21,8	6,1	1,2
... um meine Fachkenntnisse zu erweitern.	80,4	17,7	1,2	0,8
... um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.	66,1	26,6	7,7	2,6
... um mehr Geld zu verdienen.	53,5	23,8	17,3	5,3
... um mehr Anerkennung zu bekommen.	47,0	25,6	21,1	6,3
... um mehr Verantwortung tragen zu können.	60,5	29,5	8,0	2,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Am häufigsten haben die befragten Hauswirtschaftler/-innen Weiterbildungen durchgeführt, um ihre Fachkenntnisse zu erweitern (80,4%), beruflich voranzukommen (70,9%) und/oder ihre Arbeitsmarktchancen dadurch zu verbessern (66,1%). Mehr als die Hälfte der Hauswirtschaftler/-innen, die bereits an Weiterbildungen teilgenommen hat, erhofft sich dadurch, mehr Verantwortung übernehmen zu können (60,5%) und ein höheres Einkommen (53,5%). Am seltensten werden Aufforderungen von Arbeitgebern (19,7%) und die Vorbereitung eines Beschäftigungswechsels als Gründe genannt (33,4%).

Die Motivation, Weiterbildungen durchzuführen, variiert z.T. stark mit der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen (siehe Tabelle 107).

Hilfskräfte geben deutlich seltener als andere befragte Hauswirtschaftler/-innen an, sich durch die Weiterbildung ein höheres Einkommen (62,5%) oder mehr Verantwortung (68,8%) zu erhoffen. Unter den Fachkräften sieht es anders aus: Ihr Antrieb besteht überdurchschnittlich häufig darin, mehr Geld zu verdienen (84,1%). Hinzukommt bei ihnen die Motivation, durch die Weiterbildung mehr Anerkennung zu erhalten (78,1%). Überdurchschnittlich häufig wird von den Fachkräften auch angegeben, dass sie mit der Weiterbildung den Wechsel eines Beschäftigungsbereichs vorbereiten (62,9%). Selbstständige Hauswirtschaftler/-innen, die bereits die angestrebte Beschäftigungsstufe erreicht haben, geben erwartungsgemäß seltener als andere an, dies getan zu haben, um beruflich voranzukommen (79,6%), dadurch ihre Arbeitsmarktchancen verbessern zu können (75,7%) und/oder um dadurch mehr zu verdienen (63,8%).

Tabelle 107: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Hilfskräfte (N=16)**	Fachkräfte (N=151)**	Führungskräfte (N=529)**	Selbstständige (N=152)**	Gesamt (N=848)**
... um den Forderungen meines Arbeitgebers nachzukommen.	*	27,8	35,3	32,2	33,0
... um in einen anderen Beschäftigungsbereich wechseln zu können.	43,8	62,9	49,0	47,4	51,1
... um beruflich voranzukommen.	81,3	96,0	92,8	79,6	90,8
... um meine Fachkenntnisse zu erweitern.	93,8	98,7	98,1	98,7	98,2
... um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.	81,3	92,1	87,1	75,7	85,8
... um mehr Geld zu verdienen.	62,5	84,1	77,1	63,8	75,7
... um mehr Anerkennung zu bekommen.	62,5	78,1	68,1	69,1	69,9
... um mehr Verantwortung tragen zu können.	68,8	90,7	89,4	83,6	88,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Vom Betreuungspersonal werden Forderungen des Arbeitgebers, sich weiterzubilden, vergleichsweise selten genannt (21,6%), was damit zusammenhängen könnte, dass der Anteil selbstständiger Hauswirtschaftler/-innen in dieser Beschäftigtengruppe besonders hoch ist (siehe Tabelle 108). Von Berufsschullehrer/-innen (38,3%) und Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen (39,6%) werden solche Forderungen etwas häufiger als im Durchschnitt genannt. Für Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen ist dagegen eine höhere Anerkennung eine vergleichsweise geringe Motivation (64,1%).

Das Anliegen, den Beschäftigungsbereich zu wechseln, wird von Einrichtungsleiter/-innen etwas seltener (43,8%) und vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal (58,8%) und dem Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (56,4%) etwas häufiger angegeben. Das Reinigungspersonal sieht in den wahrgenommenen Weiterbildungen vergleichsweise selten die Chance, beruflich voranzukommen (81,6%). Personen des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals geben überdurchschnittlich häufig an, mit der Teilnahme an Weiterbildungen ihre Arbeitsmarktchancen verbessern (91,3%), mehr Geld verdienen (84,3%) und mehr Anerkennung bekommen zu wollen (77,9%).

**Tabelle 108: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach Beschäftigten-
gruppe der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)**

	Berufsschullehrer/-innen (N=230)*	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=192)*	Betreuungspersonal (N=51)*	Reinigungspersonal (N=136)*	Gemeinschaftsverpflegung/ Gastronomiepersonal (N=172)*	Einrichtungsleiter/-innen (N=73)*	Gesamt (N=854)*
... um den Forderungen meines Arbeitgebers nachzukommen.	38,3	39,6	21,6	28,7	23,8	34,2	32,8
... um in einen anderen Beschäftigungsbereich wechseln zu können.	47,8	49,5	58,8	52,9	56,4	43,8	51,1
... um beruflich voranzukommen.	92,6	93,8	88,2	81,6	93,0	91,8	90,9
... um meine Fachkenntnisse zu erweitern.	97,4	99,0	100,0	98,5	97,1	98,6	98,1
... um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.	85,2	84,9	84,3	82,4	91,3	87,7	86,1
... um mehr Geld zu verdienen.	71,7	74,5	80,4	75,7	84,3	69,9	75,9
... um mehr Anerkennung zu bekommen.	66,1	64,1	70,6	74,3	77,9	71,2	70,0
... um mehr Verantwortung tragen zu können.	87,0	89,1	92,2	86,8	89,0	86,3	88,1

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Stärker noch als mit der beruflichen Stellung und den Beschäftigtengruppen variiert die Weiterbildungsmotivation der befragten Hauswirtschaftler/-innen zwischen den Altersgruppen (siehe Tabelle 109).

**Tabelle 109: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen der Weiterbildungsmotivation nach Alter der befragten
Hauswirtschaftler/-innen (Mehrfachangaben)**

	Bis 20 Jahre (N=0)**	21 bis 30 Jahre (N=147)**	31 bis 40 Jahre (N=102)**	41 bis 50 Jahre (N=304)**	51 bis 60 Jahre (N=291)**	61 Jahre und älter (N=65)**	Gesamt (N=909)**
... um den Forderungen meines Arbeitgebers nachzukommen.	*	19,0	26,5	31,6	38,1	47,7	32,2
... um in einen anderen Beschäftigungsbereich wechseln zu können.	*	62,6	52,9	51,0	46,7	41,5	51,0
... um beruflich voranzukommen.	*	95,9	93,1	90,5	89,3	73,8	90,1
... um meine Fachkenntnisse zu erweitern.	*	98,0	97,1	98,4	97,9	100,0	98,1
... um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.	*	98,6	88,2	86,2	81,1	70,8	85,7
... um mehr Geld zu verdienen.	*	91,2	82,4	75,0	68,4	47,7	74,4
... um mehr Anerkennung zu bekommen.	*	84,4	70,6	69,1	66,0	55,4	69,7
... um mehr Verantwortung tragen zu können.	*	93,2	84,3	85,2	88,0	92,3	87,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Gründe angegeben werden konnten.

Insbesondere stehen sich die Jüngeren, 21- bis 30-Jährigen und die Älteren, über 60-Jährigen gegenüber: Jüngere wollen mit der Weiterbildung besonders häufig einen Wechsel des Beschäftigungsbereichs vorbereiten (62,6%) und erhoffen sich vergleichsweise häufig mehr Anerkennung (84,4%) und Einkommen (91,2%) sowie eine Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen (98,6%). Über 60-Jährige geben genau diese Gründe im Vergleich zu allen Altersgruppen besonders selten an. Die einzige Motivation, die von dieser Altersgruppe häufiger als von anderen angegeben wird, ist die, einer Forderung des Arbeitgebers nachzukommen (47,7%). Dieser Meinung sind die Jüngeren hingegen besonders selten (19,0%).

Anhand der Weiterbildungsmotivation einen Generationenwandel unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen auszumachen, in dem die neue Generation Hauswirtschaftler/-innen mit anderen Motivationen und einem neuen Selbstverständnis an ihre Berufstätigkeit herantritt, könnte jedoch vorschnell sein. Die deutlichen Unterschiede zwischen den Altersgruppen könnten lebenszyklisch erklärt werden. Den Jüngeren haben den Großteil ihrer Berufstätigkeit noch vor sich, während den über 60-Jährigen in der Regel keine allzu lange Berufstätigkeit mehr bevorstehen sollte, Beschäftigungs(-bereichs-)wechsel bei ihnen eher selten vorkommen und als Antrieb wirken und bessere Arbeitsmarktchancen an Relevanz verlieren. Die Älteren blicken in der Regel schon auf mehr Berufserfahrung zurück (was sich in Anerkennung und Einkommen auszahlen kann) und sind beruflich weiter vorangekommen als die Jüngeren. Man kann in allen Berufsgruppen beobachten, dass sich Bildungsinteresse und Bildungsverhalten mit dem Alter ändern, was unter anderem mit deutlich mehr Erfahrung aber auch mit mehr Scheu vor Neuem begründet wird. Die Teilnahmequoten von älteren Menschen sind gegenüber Jüngeren deutlich geringer.³⁴

3.6.3 Weiterbildungsinhalte

Die Themengebiete, die die Weiterbildungen der befragten Hauswirtschaftler/-innen umfassten, sind in Tabelle 110 abgebildet.

Tabelle 110: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent*
Verwaltung	406	43,8
Organisation	658	70,9
Pflege	130	14,0
Betreuung	322	34,7
Gemeinschaftsverpflegung/ Ernährung	679	73,2
Service	390	42,0
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	626	67,5
Personalführung	608	65,5
Ernährungsinformation	390	42,0
Reinigung	561	60,5
Wäscheversorgung	553	59,6
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	604	65,1
Qualitätsmanagement	578	62,3
Fachliche Anleitung von MA	562	60,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

³⁴ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen 2009: 7

Fast drei Viertel der Weiterbildungen beinhalteten das Thema Verpflegung und Ernährung (73,2%). Mehr als zwei Drittel der befragten Hauswirtschaftler/-innen, die eine Weiterbildung absolviert haben, gaben an, dass Organisation (70,9%) und Betriebswirtschaft (67,5%) (weitere) Inhalte dieser Weiterbildung waren. Auch fast alle weiteren Tätigkeitsgebiete werden von der Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer/-innen genannt. Service (42,0%) und Verwaltung (43,8%) wurden etwas seltener angegeben. Pflege (14,0%) und Betreuung (34,7%) sind die beiden Themengebiete, die am seltensten Inhalte von durchgeführten Weiterbildungen waren.

Die angegebenen Weiterbildungsinhalte unterscheiden sich zwischen den befragten Hauswirtschaftler/-innen je nach deren beruflicher Stellung (siehe Tabelle 111).

Tabelle 111: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben, nach deren beruflicher Stellung (Mehrfachangaben)

	Hilfskräfte (N=16)**	Fachkräfte (N=152)**	Führungs- kräfte (N=539)* *	Selbst- ständige (N=152)**	Gesamt (N=859)**
Verwaltung	56,3	46,1	44,2	40,1	44,0
Organisation	81,3	74,3	68,8	75,0	71,1
Pflege	*	23,0	7,1	23,0	13,2
Betreuung	50,0	48,7	27,8	44,1	34,8
Verpflegung/ Ernährung	62,5	80,9	68,5	79,6	72,5
Service	37,5	52,0	40,8	36,8	42,0
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	68,8	69,7	67,9	64,5	67,6
Personalführung	62,5	67,1	68,3	61,2	66,7
Ernährungsinformation	*	45,4	39,5	47,4	41,8
Reinigung	81,3	65,8	56,2	63,2	59,6
Wäscheversorgung	56,3	71,1	55,1	63,2	59,4
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	*	64,5	71,2	55,9	66,6
Qualitätsmanagement	50,0	68,4	63,3	55,9	62,6
Fachliche Anleitung von MA	56,3	66,4	61,2	53,3	60,7

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Hilfskräfte geben überdurchschnittlich häufig an, Weiterbildungen im Bereich Reinigung (81,3%), Organisation (81,3%), Verwaltung (56,3%) und Betreuung (50,0%) durchgeführt zu haben. Vergleichsweise selten benennen sie Verpflegung/Ernährung (62,5%) und Qualitätsmanagement (50,0%) als Weiterbildungsinhalte. Von Fachkräften werden überproportional häufig Wäscheversorgung (71,1%), Service (52,0%) sowie Pflege (23,0%) und Betreuung (48,7%) genannt. Von den Selbstständigen nehmen besonders viele an Weiterbildungen teil, die das Themenfeld Pflege (23,0%) betreffen und besonders wenige an Weiterbildungen zu Ausbildungsthemen (55,9%)

Nach Beschäftigtengruppen differenziert ergibt sich folgendes Bild der Weiterbildungsinhalte (siehe Tabelle 112).

Tabelle 112: Themengebiete der Weiterbildungen, an denen die befragten Hauswirtschaftler/-innen teilgenommen haben, nach Beschäftigtengruppe (Mehrfachangaben)

	Berufsschullehrer/-innen (N=233) *	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=195) *	Betreuungspersonal (N=51) *	Reinigungspersonal (N=137) *	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal N(=172) *	Einrichtungsleiter/-innen (N=78) *	Gesamt (N=866) *
Verwaltung	36,5	47,7	54,9	48,2	42,4	47,4	44,1
Organisation	63,5	73,8	86,3	75,9	72,7	67,9	71,4
Pflege	4,3	8,7	58,8	21,2	14,5	3,8	13,2
Betreuung	24,9	36,4	76,5	52,6	29,1	14,1	34,8
Verpflegung/ Ernährung	67,4	70,8	92,2	79,6	78,5	57,7	72,9
Service	34,8	53,8	54,9	43,8	41,9	23,1	42,0
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	59,2	69,7	66,7	70,8	72,7	74,4	67,9
Personalführung	58,4	69,2	68,6	65,7	70,9	76,9	66,7
Ernährungsinformation	40,8	42,1	58,8	47,4	40,7	26,9	41,9
Reinigung	43,3	66,2	80,4	73,7	61,0	52,6	59,8
Wäscheversorgung	43,8	62,6	82,4	76,6	61,0	50,0	59,5
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	80,7	87,2	64,7	54,0	45,9	41,0	66,5
Qualitätsmanagement	51,5	69,2	64,7	67,2	64,0	69,2	62,8
Fachliche Anleitung von MA	53,6	63,6	68,6	64,2	61,6	64,1	61,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Berufsschullehrer/-innen geben deutlich seltener als der Durchschnitt der befragten Hauswirtschaftler/-innen an, Weiterbildungen zu Themen der Reinigung (43,3%), Wäscheversorgung (43,8%) und des Qualitätsmanagements (51,5%) durchgeführt zu haben. Überdurchschnittlich häufig wird von ihnen nur das Thema Ausbildung (80,7%) genannt. Von Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen wird dieses Weiterbildungsthema noch häufiger (87,2%) genannt, außerdem geben sie vergleichsweise häufig an, dass Service (53,8%) ein Thema in ihrer Weiterbildung war. Einrichtungsleiter/-innen geben unterdurchschnittlich häufig Weiterbildungen im Bereich Verpflegung/Ernährung (57,7%), Ausbildung (41,0%), Ernährungsinformation (26,9%), Service (23,1%), Betreuung (14,1%) und Pflege (3,8%) an. Etwas häufiger als andere Hauswirtschaftler/-innen nehmen sie Weiterbildungen zum Qualitätsmanagement (69,2%) wahr. Das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal weicht bei den Angaben der Weiterbildungsinhalte wenig vom Durchschnitt der Befragten ab, lediglich Weiterbildungen im Bereich Ausbildung (45,9%) werden von diesen Personen wesentlich seltener durchgeführt. Vom Reinigungspersonal werden überdurchschnittlich häufig Weiterbildungen zu ihren Kerntätigkeitsbereichen Reinigung (73,7%), Wäscheversorgung (76,6%) und Betreuung (52,6%) genannt. Auch beim Betreuungspersonal zeigt sich, dass es sich besonders in den Tätigkeitsgebieten, für die es bereits zuständig ist – Pflege (58,8%) und Betreuung (76,5%), Verpflegung/Ernährung (92,2%) und Ernährungsinformation (58,8%), Service (54,9%) sowie Reinigung (80,4%) und Wäscheversorgung (82,4%) – weiterbildet. Personen des Betreuungspersonals geben zusätzlich überdurchschnittlich häufig an, Weiterbildungen zu den Themen Verwaltung (54,9%) und Organisation (86,3%) durchgeführt zu haben.

3.6.4 Verhinderungsgründe für Weiterbildungen

Teilnehmer/-innen der Onlinebefragung wurden, in dem Fall, dass sie noch keine Weiterbildung in der Hauswirtschaft durchgeführt haben, nach den Ursachen dafür gefragt (siehe Tabelle 113).

Tabelle 113: Verhinderungsgründe der Teilnahme an einer Weiterbildung (Mehrfachangaben)

	Häufigkeit	Prozent**
Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll.	38	16,0
Ich brauche keine Fortbildung – ich bin fachkompetent.	23	9,7
Ich möchte mich nicht außerhalb der Arbeit mit beruflichen Dingen beschäftigen.	14	5,9
Ich gehe davon aus, das Erlernte nicht in der Praxis umsetzen zu können.	15	6,3
Ich bekomme dafür keine Anerkennung.	28	11,8
Es gibt keine Aufstiegsperspektiven für mich.	48	20,2
Sie sind nicht mit meiner Familie vereinbar.	53	22,3
Weiterbildung ist geplant.	*	*
Ich bin derzeit in einem anderen Beruf tätig.	14	5,6
Mir fehlt die Zeit dafür.	14	5,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Als häufigste Ursache wurde genannt, dass sich die Teilnahme an einer Weiterbildung nicht mit der familiären Situation vereinbaren ließe (22,3%). Ein Fünftel der Befragten antwortet jedoch auch, dass sich mit einer Weiterbildung für sie keine Aufstiegsperspektive verbinde (20,2%), 11,8 Prozent meinen, sie würden dafür voraussichtlich keine Anerkennung erhalten. 16 Prozent der befragten Hauswirtschaftler/-innen, die sich (noch) nicht weitergebildet haben, geben als Grund dafür an, dass sie nicht wüssten, an wen sie sich mit dem Anliegen, sich weiterzubilden, wenden sollten.

3.7 Arbeitsbedingungen

Nachdem Inhalte und Einsatzgebiete der Beschäftigungsverhältnisse in der Hauswirtschaft und die Erwerbsverläufe der befragten Hauswirtschaftler/-innen beleuchtet wurden, stehen in diesem Kapitel die Bedingungen der Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund. Im Anschluss wird es um die Einschätzung dieser Bedingungen gehen.

3.7.1 Befristung

Tabelle 114: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	878	81,2
Befristetes Arbeitsverhältnis	203	18,8
Davon		
Auf 1 Jahr befristet	100	59,5
Auf 2 Jahre befristet	45	26,8
Auf 3 Jahre befristet	14	8,3
Auf mehr als 3 Jahre befristet	9	5,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Ein knappes Fünftel (18,8%) der derzeit oder vormals berufstätigen Hauswirtschaftler/-innen gibt an, dass ihr Arbeitsverhältnis befristet (gewesen) ist. Mehr als die Hälfte (59,5%) dieser befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist auf ein Jahr beschränkt, ein weiteres Viertel (26,8%) auf zwei Jahre.

Von befristeten Arbeitsverhältnissen sind typischerweise junge Menschen bzw. Berufseinsteiger/-innen betroffen³⁵. Dies ist in der Hauswirtschaft nicht anders (siehe Tabelle 115).

Tabelle 115: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse nach Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Befristet	Unbefristet
Bis 20 Jahre (N=3)	*	*
21 bis 30 Jahre (N=165)	37,6	62,4
31 bis 40 Jahre (N=109)	18,3	81,7
41 bis 50 Jahre (N=345)	13,3	86,7
51 bis 60 Jahre (N=318)	14,2	85,8
61 Jahre und älter (N=67)	14,9	85,1
Gesamt (N=1007)	18,4	81,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Der Anteil der Hauswirtschaftler/-innen mit einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis ist unter den bis zu 30-Jährigen mehr als doppelt so hoch (37,6%) wie in den anderen Altersgruppen.

Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse hängt aber auch mit dem Tätigkeitsniveau der befragten Hauswirtschaftler/-innen zusammen (siehe Tabelle 116).

Tabelle 116: Befristung der Beschäftigungsverhältnisse nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Befristet	Unbefristet
Hilfskräfte (N=28)	28,6	71,4
Fachkräfte (N=228)	28,9	71,1
Führungskräfte (N=616)	14,3	85,7
Gesamt (N=872)	18,7	81,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Unter den Hilfskräften (28,6%) und auch unter den Fachkräften (28,9%) sind befristete Arbeitsverhältnisse deutlich weiter verbreitet als unter den Führungskräften (14,3%).

3.7.2 Arbeitszeit

Nachfolgend ist die Verteilung der befragten Hauswirtschaftler/-innen auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten dargestellt (Tabelle 117).

Tabelle 117: Vertraglich festgelegte Arbeitszeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit	7	0,8
1 bis 9 Stunden	46	5,4
10 bis 19 Stunden	68	8,0
20 bis 24 Stunden	101	11,9
25 bis 29 Stunden	59	6,9
30 bis 34 Stunden	111	13,0
35 bis 39 Stunden	209	24,6
40 Stunden und mehr	250	29,3
Gesamt	851	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Mehr als ein Viertel (29,3%) der befragten Hauswirtschaftler/-innen arbeitet 40 oder mehr Stunden, ungefähr ein weiteres Viertel (24,6%) der Befragten gibt an, laut Arbeitsvertrag zwischen 35 und 39

³⁵ Vgl. Fregin 2013

Stunden pro Woche zu arbeiten. 13,4 Prozent der befragten Hauswirtschaftler/-innen arbeiten weniger als 20 Stunden in der Woche, fast ein Fünftel (18,8%) zwischen 20 und 29 Stunden.³⁶

Vertraglich festgelegte Arbeitszeiten müssen nicht notwendigerweise mit tatsächlichen Arbeitszeiten übereinstimmen. Die befragten Hauswirtschaftler/-innen wurden zusätzlich zu ihrer vertraglichen Arbeitszeit gebeten, ihre durchschnittlichen Überstunden pro Woche anzugeben. Daraus wurde eine Variable gebildet, die der tatsächlichen Arbeitszeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen – insbesondere, wenn sie viele Überstunden machen – näher kommt³⁷.

Tabelle 118: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten der befragten Hauswirtschaftler/-innen (Summe aus vertraglich festgelegter Wochenarbeitszeit und durchschnittlichen Überstunden)

	Häufigkeit	Prozent
1 bis 9 Stunden	20	3,4
10 bis 19 Stunden	45	7,6
20 bis 24 Stunden	34	5,8
25 bis 29 Stunden	47	8,0
30 bis 34 Stunden	61	10,4
35 bis 39 Stunden	79	13,4
40 bis 44 Stunden	185	31,4
45 bis 49 Stunden	66	11,2
50 bis 54 Stunden	39	6,6
55 bis 59 Stunden	4	0,7
60 Stunden und mehr	9	1,5
Gesamt	589	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Der Unterschied zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit zeigt sich auch unter Hauswirtschaftler/-innen sehr deutlich: Während eine vertragliche Arbeitszeit von 40 und mehr Stunden von rund 30 Prozent der Hauswirtschaftler/-innen benannt wurde, arbeitet über die Hälfte der Befragten (51,4%) 40 und mehr Stunden, wenn man die Überstunden einbezieht. Wochenarbeitszeiten von weniger als 30 Stunden sind unter Berücksichtigung der Überstunden deutlich seltener (21,4%).

Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen (siehe Anhang 8) sind Wochenarbeitszeiten unter 20 Stunden unter den Befragten Hauswirtschaftler/-innen dennoch etwas häufiger.

³⁶ Diese Ergebnisse lassen sich nur bedingt mit denen der amtlichen Statistik vergleichen. Die Ergebnisse des Mikrozensus betrachten „normalerweise geleistete Arbeitsstunden pro Woche“, d.h. dort wird die Summe aus vertraglich festgelegter und durchschnittlicher wöchentlicher Überstundenzahl angegeben. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hingegen weist nur „Teilzeitquoten“ aus. Die Teilzeitquote ist allerdings ein relationales Konzept, in dem die tariflich oder betrieblich festgelegte Regelarbeitszeit als Bezugsgröße verwendet wird, und Abweichungen davon als Teilzeitarbeit definiert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012: 5), sodass aus diesen Quoten keine Rückschlüsse auf den Umfang der (vertraglichen) Arbeitszeit möglich ist.

³⁷ Da durch die Verwendung zweier Variablen die Ausfälle (Nicht-Beantwortung einer Frage) summieren, ist die Fallzahl dieser Variable besonders gering. Um geringen Zellenbesetzungen bei der näheren Betrachtung der Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen der befragten Hauswirtschaftler/-innen in den Kreuztabellen vorzubeugen, wird anschließend die vertragliche Arbeitszeit weiter verwendet.

Die Altersgruppen variieren in ihren (vertraglich festgelegten) Arbeitszeiten so geringfügig, dass an dieser Stelle auf eine tabellarische Ausweisung verzichtet wird. Differenziert nach der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 119).

Tabelle 119: Vertragliche festgelegte Wochenarbeitszeit nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Hilfskräfte (N=22)	Fachkräfte (N=188)	Führungs- kräfte (N=485)	Gesamt (N=829)
Keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit	*	*	*	0,1
1 bis 9 Stunden	*	7,4	2,9	4,2
10 bis 19 Stunden	36,4	11,2	3,9	6,9
20 bis 24 Stunden	*	14,4	9,3	10,8
25 bis 29 Stunden	*	8,5	7,4	7,5
30 bis 34 Stunden	*	20,2	11,3	13,5
35 bis 39 Stunden	*	12,8	34,6	28,3
40 Stunden und mehr	*	23,9	30,3	28,6
Mittelwert	24,77	28,23	33,58	30,84

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Hilfskräfte arbeiten mit knapp 25 Stunden pro Woche durchschnittlich am wenigsten. Am häufigsten (36,4%) geben sie Wochenarbeitszeiten zwischen zehn und 19 Stunden an. Hauswirtschaftliche Fachkräfte arbeiten durchschnittlich 28 Stunden in der Woche. Überdurchschnittlich häufig werden von Fachkräften Wochenarbeitszeiten von 30 bis 34 Stunden (20,2%) genannt, vergleichsweise selten hingegen längere Arbeitszeiten (36,7%). Führungskräfte arbeiten besonders häufig 35 bis 39 Stunden in der Woche (34,6%).

3.7.3 Einkommen

Wie an späterer Stelle deutlich wird, werden geringe Verdienstmöglichkeiten von den befragten Hauswirtschaftler/-innen als eine der Hauptschwierigkeiten des Berufsfeldes der Hauswirtschaft gesehen. Deshalb soll in dem folgenden Unterabschnitt ein möglichst genaues Bild der finanziellen Situation der Befragten herausgearbeitet werden. In Tabelle 120 ist zunächst die Einkommensverteilung unter allen befragten Hauswirtschaftler/-innen abgebildet.

Tabelle 120: Einkommensverteilung unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Häufigkeit	Prozent
Weniger als 500 Euro	99	9,9
500 bis 999 Euro	208	20,9
1000 bis 1499 Euro	304	30,5
1500 bis 1999 Euro	204	20,5
2000 bis 2499 Euro	103	10,3
2500 bis 2999 Euro	41	4,1
3000 und mehr	38	3,8
Gesamt	997	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Etwas mehr als 30 Prozent der Beschäftigten verdienen weniger als 1.000 Euro, weitere 50 Prozent zwischen 1.000 und 1.999 Euro. Verdienste von 2.500 und mehr sind unter den Befragten eher selten.

Die Nettomonatsverdienste sind allerdings ohne Angabe der dafür verwendeten Arbeitszeit wenig aussagekräftig. Da die Einkommen in Kategorien abgefragt werden mussten³⁸, können keine Stundenlöhne der Hauswirtschaftler/-innen betrachtet werden. Daher werden in Tabelle 121 die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in den Einkommenskategorien angegeben.

Tabelle 121: Einkommensklassen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren vertraglicher Wochenarbeitszeit

	1 bis 9 Stunden (N=41)	10 bis 19 Stunden (N=63)	20 bis 24 Stunden (N=88)	25 bis 29 Stunden (N=57)	30 bis 34 Stunden (N=109)	35 bis 39 Stunden (N=198)	40 Stunden und mehr (N=218)	Gesamt (N=774)	Mittelwert
Weniger als 500 Euro	68,3	41,3	6,8	1,8	3,7	2,5	3,2	9,9	15,32
500 bis 999 Euro	19,5	44,4	63,6	40,4	18,3	6,1	8,7	21,4	24,20
1000 bis 1499 Euro	*	11,1	19,3	36,8	53,2	22,7	39,9	30,7	33,18
1500 bis 1999 Euro	*	*	*	12,3	17,4	35,4	19,7	18,7	36,32
2000 bis 2499 Euro	*	*	*	*	5,5	23,7	12,4	10,7	37,96
2500 bis 2999 Euro	*	*	*	*	*	6,1	9,2	4,4	39,00
3000 und mehr	*	*	*	*	*	3,5	6,9	4,0	36,06

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Es ist erkennbar, dass das monatliche Nettoeinkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen mit steigender Wochenarbeitszeit zunimmt. Mehr als zwei Drittel (68,3%) der befragten Hauswirtschaftler/-innen mit einer Wochenarbeitszeit unter zehn Stunden verdient weniger als 500 Euro. Von den Hauswirtschaftler/-innen die zwischen zehn und 20 Stunden arbeiten, verdienen jeweils zwei Fünftel weniger als 500 Euro und zwischen 500 und 999 Euro im Monat. Wochenarbeitszeiten zwischen 30 und 34 Stunden werden mehrheitlich (53,2%) mit einem Einkommen zwischen 1.000 Euro und 1.499 Euro entlohnt. Personen mit vertraglichen Arbeitszeiten zwischen 35 und 39 Stunden wöchentlich sind am häufigsten in den Einkommensklassen zwischen 1.500 und 1.999 sowie 2.000 und 2.499 zu finden. Von den Hauswirtschaftler/-innen, die laut ihrem Arbeitsvertrag 40 oder mehr Stunden in der Woche arbeiten, verdienen 15,5 Prozent 2.500 oder mehr Euro im Monat. Es zeigt sich demnach ein positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und dem Einkommen: Eine höhere Wochenarbeitszeit geht mit einem höheren Einkommen einher.

Die Einkommensverteilung differenziert nach der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen ist in Tabelle 122 abgebildet.

³⁸ Vgl. Baur & Florian 2009: 123

Tabelle 122: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung

	Hilfskräfte (N=28)	Fachkräfte (N=222)	Führungs- kräfte (N=581)	Selbst- ständige (N=146)	Gesamt (N=977)
Weniger als 500 Euro	25,0	11,3	2,1	32,2	9,3
500 bis 999 Euro	46,4	35,6	11,4	31,5	20,9
1000 bis 1499 Euro	28,6	37,4	29,6	24,7	30,6
1500 bis 1999 Euro	*	9,9	29,8	4,8	20,7
2000 bis 2499 Euro	*	3,6	15,7	*	10,5
2500 bis 2999 Euro	*	*	6,0	*	4,2
3000 und mehr	*	*	5,5	*	3,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

In der Unterscheidung zwischen Hilfs-, Fach- und Führungskräften zeigt sich erwartungsgemäß ein starker Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung und dem Einkommen der Befragten. Über zwei Drittel (71,4%) der befragten Hilfskräfte verdienen weniger als 1.000 Euro (Netto) im Monat. Von den Fachkräften sind es 46,8 Prozent und unter den Führungskräften geben weniger als 15 Prozent ein Einkommen unter 1.000 Euro an. Mehr als ein Viertel (27,2%) der Führungskräfte gibt ein Einkommen von 2.000 und mehr Euro im Monat an, unter Fachkräften kommt ein solches Einkommen nur selten vor. Selbstständige sind die Gruppe, die am häufigsten weniger als 500 Euro verdient (32,2%). Insgesamt geben zwei Drittel (63,7%) der befragten selbstständigen Hauswirtschaftler/-innen an, weniger als 1.000 Euro monatlich zu verdienen. Die vergleichsweise deutlich geringeren Einkommen der Hilfskräfte und Selbstständigen können z.T. durch deren geringere durchschnittliche Arbeitszeiten erklärt werden.

Die folgende Tabelle 123 befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen dem Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen und deren Weiterbildungsbeteiligung.

Tabelle 123: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach der Weiterbildungsbeteiligung

	Mit Weiterbil- dung (N=796)	Ohne Weiter- bildung (N=122)	Gesamt (N=918)
Weniger als 500 Euro	7,7	18,9	9,2
500 bis 999 Euro	19,3	32,8	21,1
1000 bis 1499 Euro	30,5	32,8	30,8
1500 bis 1999 Euro	22,4	9,0	20,6
2000 bis 2499 Euro	11,6	*	10,5
2500 bis 2999 Euro	4,1	*	3,9
3000 und mehr	4,4	*	3,9

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Der Zusammenhang zwischen Einkommen und Weiterbildung zeigt sich klar: Weiterbildung zahlt sich aus. Mehr als die Hälfte (51,6%) der Hauswirtschaftler/-innen, die keine Weiterbildung durchgeführt haben, verdient weniger als 1.000 Euro im Monat. Unter den weitergebildeten Hauswirtschaftler/-innen sind es nur 27 Prozent. Hauswirtschaftler/-innen ohne Weiterbildung verdienen deutlich seltener (15,6%) als Hauswirtschaftler/-innen mit einer Weiterbildung (42,5%) 1.500 Euro und mehr.

Darüber, wie sich die unterschiedlichen Berufsabschlüsse monetär auszahlen, können anhand der Tabelle 124 Aussagen gemacht werden.

Tabelle 124: Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren höchsten hauswirtschaftlichen Berufsabschluss

	Keine (hauswirtschaftliche) Ausbildung (N=18)	Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (N=8)	Hauswirtschaftler/-in (N=326)	(Fach-)Hochschulabsolventen (N=225)	Hauswirtschaftliche/r Techniker/-in, Betriebsleiter/-in und Hauswirtschaftsleiter/-in (N=135)	Ausbilder/-in, Meister/-in (N=222)	Gesamt (N=934)
Weniger als 500 Euro	*	*	15,3	5,3	5,9	8,1	9,6
500 bis 999 Euro	*	*	27,0	16,0	14,8	20,7	21,1
1000 bis 1499 Euro	*	*	31,3	25,3	28,9	35,6	30,5
1500 bis 1999 Euro	38,9	*	15,6	20,0	25,2	23,4	20,2
2000 bis 2499 Euro	*	*	7,1	14,7	17,0	8,1	10,5
2500 bis 2999 Euro	*	*	2,1	8,4	5,2	2,3	4,1
3000 und mehr	*	*	1,5	10,2	3,0	1,8	4,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

42,3 Prozent der Befragten mit einem (höchsten) Berufsabschluss als Hauswirtschaftler/-in verdienen weniger als 1.000 Euro. Hauswirtschaftler/-innen mit einem Abschluss als Techniker, hauswirtschaftliche/-r Betriebsleiter/-in oder Hauswirtschaftsleiter/-in, verdienen etwas seltener als im Durchschnitt der Befragten unter 1.000 Euro (20,7%) und etwas häufiger zwischen 1.500 und 1.999 (25,2%) oder 2.000 und 2.499 Euro (17,0%) im Monat. Meister/-innen der Hauswirtschaft und Hauswirtschaftler/-innen mit Ausbildereignung verdienen häufiger als andere zwischen 1.000 und 1.499 Euro (35,6%). Hauswirtschaftler/-innen mit (Fach-)Hochschulabschluss verdienen deutlich seltener (46,7%) unter 1.500 Euro und dafür vergleichsweise häufig (33,3%) 2.000 Euro und mehr im Monat.

3.7.4 Arbeitsbedingungen der Beschäftigtengruppen im Vergleich

Im Mittel arbeiten Berufsschullehrer/-innen 31 Stunden pro Woche, was sich kaum vom Durchschnitt der Stichprobe abhebt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen ist mit 33 Stunden besonders hoch. Anteilig arbeiten vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal etwas mehr Befragte (34,0%) 40 und mehr Stunden pro Woche. Im Durchschnitt arbeitet das Betreuungs- und Fürsorgepersonal 30 Stunden pro Woche. Beschäftigte des Reinigungspersonals arbeiten mit 27 Stunden pro Woche im Durchschnitt am wenigsten, insbesondere (vertraglich festgelegte) Arbeitszeiten von 35 und mehr Wochenstunden sind hier seltener (37,3%)³⁹. Die Beschäftigungsverhältnisse des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals sind gekennzeichnet durch (im Stichprobenvergleich) durchschnittliche vertragliche Arbeitszeiten von 30 Stunden pro Woche. Einrichtungsleiter/-innen arbeiten vergleichsweise viel. 32,0 Prozent arbeiten 40 Stunden oder mehr in der Woche, weitere 36 Prozent 35 bis 39 Stunden.

³⁹ Beachtet man den höheren Anteil Jüngerer sowie, dass die Befragten zu über 95 Prozent weiblich sind, kann anhand der Wochenarbeitszeit kein Rückschluss auf dieses Aufgaben- und Tätigkeitsprofil an sich vorgenommen werden. Die geringere wöchentliche Arbeitszeit könnte sich als lebenszyklischer Effekt der jungen Frauen in der Familienphase erklären lassen.

Mit 34 Stunden weisen Einrichtungsleiter/-innen die höchste durchschnittliche (vertraglich festgelegte) Arbeitszeit auf.

Tabelle 125: Vertragliche Arbeitszeit der Beschäftigtengruppen im Vergleich)

	Berufsschullehrer/-innen (N=222)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=163)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=50)	Reinigungspersonal (N=150)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=180)	Einrichtungsleiter/-innen (N=75)	Gesamt (N=840)
Keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit	*	*	*	*	*	0,0	0,8
1 bis 9 Stunden	5,4	4,3	*	10,0	4,4	*	5,4
10 bis 19 Stunden	7,7	*	*	10,7	12,2	*	8,1
20 bis 24 Stunden	12,6	9,8	14,0	14,0	11,7	*	11,5
25 bis 29 Stunden	8,1	5,5	*	11,3	4,4	*	7,0
30 bis 34 Stunden	9,9	14,1	16,0	15,3	12,2	13,3	12,9
35 bis 39 Stunden	27,9	32,5	18,0	11,3	21,7	36,0	24,6
40 bis 44 Stunden	26,6	30,1	34,0	23,3	31,7	32,0	28,7
45 Stunden und mehr	*	0,0	0,0	*	*	0,0	1,0
Mittelwert	31,03	33,07	30,82	27,32	30,56	34,16	30,93

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Tabelle 126: Verdienste der Beschäftigtengruppen im Vergleich

	Berufsschullehrer/-innen (N=247)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=202)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=54)	Reinigungspersonal (N=178)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=217)	Einrichtungsleiter/-innen (N=90)	Gesamt (N=988)
Weniger als 500 Euro	4,9	5,9	13,0	21,9	11,5	3,3	9,9
500 bis 999 Euro	13,8	10,9	27,8	34,8	28,6	12,2	20,9
1000 bis 1499 Euro	27,1	31,2	35,2	32,0	33,2	26,7	30,6
1500 bis 1999 Euro	23,9	26,2	14,8	9,0	18,4	28,9	20,4
2000 bis 2499 Euro	15,8	15,8	*	*	4,6	16,7	10,3
2500 bis 2999 Euro	7,3	5,0	*	*	*	6,7	4,1
3000 Euro und mehr	7,3	5,0	0,0	*	*	*	3,7

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Ungefähr die Hälfte (51,0%) der Berufsschullehrer/-innen verdient zwischen 1000 und 1999 Euro im Monat (Netto), anteilig sind unter dem Lehrpersonal aber auch etwas mehr Personen (15,8%) mit einem Einkommen zwischen 2000 bis 2499 Euro zu finden als unter allen befragten Hauswirtschaftler/-innen. Verglichen mit dem Durchschnitt aller Befragten sind die Nettomonatsverdienste der

Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen hoch: Über die Hälfte (52,0%) verdient mindestens 1.500 Euro, ein Viertel (25,8%) verdient 2.000 Euro und mehr. Vier Fünftel (75,9%) der Beschäftigten des Betreuungs- und Fürsorgepersonals verdienen weniger als 1.500 Euro (Netto) im Monat (im Gegensatz zu 61 Prozent aller befragten Hauswirtschaftler). Die Betrachtung der Einkommensverteilung des Reinigungspersonals zeigt, dass mehr als ein Fünftel (21,9%) von ihnen weniger als 500 Euro im Monat verdienen und ein weiteres Drittel (34,8%) zwischen 500 und 999 Euro; insgesamt verdient also mehr als die Hälfte der Beschäftigten dieser Gruppe weniger als 1.000 Euro. Nur zwei Prozent der hier beschäftigten verdienen 2.000 und mehr. Im Vergleich zu allen Beschäftigten befinden sich unter dem Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal anteilig besonders viele Personen (28,6%), die zwischen 500 und 999 Euro (Netto) im Monat verdienen und eher wenige (8,3%), die monatlich über 2.000 Euro erhalten. Von den sechs Beschäftigungsgruppen in der Hauswirtschaft gehören Einrichtungsleiter/-innen eher zu den besser verdienenden. Nur etwa 15 Prozent von ihnen verdienen weniger als 1.000 Euro, über die Hälfte (55,6%) verdient zwischen 1.000 und 1.999 Euro und mehr als ein Viertel (28,9%) dieser Beschäftigtengruppe verdient 2.000 Euro und mehr monatlich.

Tabelle 127: Befristung der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigtengruppen im Vergleich

	Berufsschullehrer/-innen (N=267)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=227)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=59)	Reinigungspersonal (N=191)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=232)	Einrichtungsleiter/-innen (N=94)	Gesamt (N=988)
Ja	14,6	18,5	27,1	18,8	24,6	10,6	18,7
Nein	85,4	81,5	72,9	81,2	75,4	89,4	81,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die Arbeitsverhältnisse des Betreuungs- & Fürsorgepersonals zeichnen sich dadurch aus, dass sie häufiger als im Durchschnitt befristete sind. Im Vergleich zu den anderen befragten Hauswirtschaftler/-innen sind Einrichtungsleiter/-innen am seltensten befristet beschäftigt.

3.8 Einschätzungen der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft

Die Arbeitsbedingungen mit Bezug auf Einkommen, Arbeitszeit und Befristung der Arbeitsverhältnisse stellen gewissermaßen die objektiven Rahmenbedingungen des Berufsfeldes der Hauswirtschaft dar. Sie sagen aber noch nichts darüber aus, wie diese Arbeitsbedingungen und auch die berufliche Tätigkeit von den Betroffenen selbst empfunden werden. Die Einschätzungen verschiedener Aspekte der Berufstätigkeit durch die Hauswirtschaftler/-innen selbst stehen im Fokus dieses Kapitels.

3.8.1 Zufriedenheit

Einleitend wird dafür die allgemeine Zufriedenheit der Hauswirtschaftler/-innen mit ihrem Beruf dargestellt.

Tabelle 128: Allgemeine Zufriedenheit der Hauswirtschaftler/-innen mit ihrem Beruf

	Häufigkeit	Prozent
Völlig zufrieden 1	211	19,0
2	463	41,7
3	246	22,1
4	97	8,7
5	54	4,9
6	26	2,3
Völlig unzufrieden 7	14	1,3
Gesamt	1111	100,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Fast ein Fünftel (19,0%) der befragten Hauswirtschaftler/-innen gibt an, mit dem Beruf völlig zufrieden zu sein. Mehr als die Hälfte (63,8%) teilen zudem mit, eher zufrieden zu sein. Weniger als ein Zehntel (8,5%) aller Hauswirtschaftler/-innen ist (eher) unzufrieden mit dem Beruf. Im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen (Anhang 10) sind die befragten Hauswirtschaftler/-innen damit deutlich häufiger völlig bzw. sehr zufrieden. Allerdings sind sie auch, etwas häufiger (eher) unzufrieden. Das Berufsfeld der Hauswirtschaftler/-innen scheint stärker zu polarisieren⁴⁰. Im Folgenden wird betrachtet, welche Personengruppen besonders zufrieden bzw. unzufrieden sind.

Die Differenzierung der Zufriedenheit im Hinblick auf die berufliche Stellung der Befragten ist in Tabelle 129 dargestellt.

Tabelle 129: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung

	Hilfskräfte (N=28)	Fachkräfte (N=231)	Führungs- kräfte (N=616)	Selbst- ständige (N=208)	Gesamt (N=1083)
(Eher) zufrieden	71,4	78,4	84,1	86,1	82,9
Teils/teils	*	7,8	9,4	7,7	9,0
(Eher) unzufrieden	*	13,9	6,5	6,3	8,1

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Am seltensten (71,4%) sind Hilfskräfte mit ihrem Beruf zufrieden. Aber auch unter den Fachkräften gibt es besonders viele Personen, die mit ihrem Beruf (eher) unzufrieden sind (13,9%). Selbstständige (86,1%) geben noch häufiger als Führungskräfte (84,1%) an, mit ihrem Beruf (eher) zufrieden zu sein. Die relativ hohe Unzufriedenheit der Hilfs- und Fachkräfte könnte mit deren Verdienstmöglichkeiten zusammenhängen. Wie vorne gezeigt wurde, sind diese beiden Gruppen auch diejenigen, die am wenigsten verdienen (siehe Tabelle 122). Es könnte aber auch an den beruflichen Zuständigkeiten liegen, dass diese Gruppen unzufriedener sind. Denn im Gegensatz zu Führungskräften und Selbstständigen, sind sie in ihrem Tätigkeitsspektrum wesentlich eingeschränkter in der Form, dass sie verhältnismäßig stark auf die Tätigkeiten Reinigung und Verpflegung spezialisiert sind (siehe Tabelle 92).

Der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Beruf und dem Einkommen ist in Tabelle 130 abgebildet.

⁴⁰ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich die feststellbare Polarisierung aus der Selbstselektivität der Stichprobe ergeben könnte, da sich insbesondere solche Personen an der Befragung beteiligt haben könnten, die dem Thema der Studie – das Berufsfeld der Hauswirtschaftler – besonders positiv oder auch besonders negativ gegenüberstehen und die Artikulation dieser Einstellung für besonders wichtig erachten.

Tabelle 130: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren monatlichem Nettoeinkommen

	Eher zufrieden	Teils/teils	(Eher) unzufrieden
Weniger als 500 Euro (N=97)	82,5	9,3	8,2
500 bis 999 Euro (N=205)	74,1	11,2	14,6
1000 bis 1499 Euro (N=302)	81,8	10,3	7,9
1500 bis 1999 Euro (N=202)	86,1	7,9	5,9
2000 bis 2499 Euro (N=103)	86,4	6,8	6,8
2500 bis 2999 Euro (N=41)	92,7	0,0	*
3000 und mehr (N=38)	86,8	*	*
Gesamt (N=988)	82,3	8,8	8,9

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Es zeigt sich, dass Personen in den unteren Einkommensklassen tatsächlich seltener mit ihrem Beruf zufrieden sind. Allerdings ist es nicht die unterste Einkommensklasse, die am unzufriedensten ist (8,2% der Befragten, die weniger als 500 Euro monatlich verdienen, geben an, (eher) unzufrieden zu sein), sondern Personen mit einem Nettoeinkommen zwischen 500 und 999 Euro. Es könnte sein, dass sich hierin unterschiedliche Angewiesenheiten auf das Einkommen ausdrücken. Personen der untersten Einkommensklasse arbeiten durchschnittlich 15 Stunden in der Woche. Mit dieser geringen Arbeitszeit und dem geringen Verdienst könnte man vermuten, dass es sich bei diesen Personen um Zuverdiener handelt, um Frauen, deren Mann Vollzeit arbeitet und den Hauptbeitrag zum Haushaltseinkommen bereitstellt. Personen, die zwischen 500 und 999 Euro verdienen, arbeiten durchschnittlich zehn Stunden pro Woche mehr. Es könnte sein, dass sich in dieser Gruppe eher Personen befinden, die in Single- oder Zwei-Verdiener-Haushalten leben bzw. Haushaltsformen, in denen das Gesamthaushaltseinkommen maßgeblich von dem Einkommen der befragten Hauswirtschaftler/-in abhängt.

Die Zufriedenheit mit dem Beruf unterscheidet sich zwischen den Tätigkeitsgebieten nicht stark, sodass auf eine tabellarische Ausweisung verzichtet wird. Dass sich bei der Betrachtung der Tätigkeitsgebiete keine Auffälligkeiten zeigen, kann daran liegen, dass es nicht auf einzelne Tätigkeiten, sondern auf deren Kombinationen, z.B. die Einseitigkeit/Spezialisierung auf eine Tätigkeit oder die mehr oder weniger breite Fächerung des Tätigkeitsgebietes ankommt.

In Tabelle 131 ist daher die Zufriedenheit innerhalb der Tätigkeitsgruppen abgebildet.

Tabelle 131: Zufriedenheit der Befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigtengruppen

	Berufsschullehrer/-innen (N=279)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=230)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=62)	Reinigungspersonal (N=201)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=230)	Einrichtungsleiter/-innen (N=94)	Gesamt (N=1096)
(Eher) zufrieden	83,9	88,7	88,7	77,1	77,0	87,2	82,8
Teils/teils	9,0	8,7	9,7	10,0	9,1	*	8,9
(Eher) unzufrieden	7,2	2,6	*	12,9	13,9	7,4	8,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Am zufriedensten mit ihrem Beruf sind Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (88,7%) und das Betreuungs- und Fürsorgepersonal (88,7%). Die Einrichtungsleiter/-innen sind auch etwas häufiger (87,2%) als der Durchschnitt der befragten Hauswirtschaftler/-innen (eher) zufrieden mit ihrem Beruf. Das Reinigungspersonal (12,9%) und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (13,9%) ist hingegen deutlich häufiger als andere unzufrieden mit dem Beruf.

3.8.2 Einschätzungen der Berufstätigkeit

Neben der allgemeinen Einschätzung der Zufriedenheit mit dem Beruf, wurden die befragten Hauswirtschaftler/-innen gebeten, ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu verschiedenen Aussagen, die ihre berufliche Tätigkeit betreffen, anzugeben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 132 dargestellt.

Tabelle 132: Einschätzungen der beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Meine Berufsstellung ist sicher.	41,9	36,9	16,0	5,2
Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	60,4	31,8	6,3	1,5
Meine Tätigkeit ist verantwortungsvoll.	71,5	24,8	3,4	0,3
Mein Einkommen ist hoch.	4,6	23,8	42,2	29,4
Meine Aufstiegschancen sind gut.	11,1	22,4	40,1	26,4
Meine Tätigkeit ist interessant.	57,6	33,3	7,9	1,2
Ich kann selbstständig arbeiten.	60,1	34,0	5,5	0,5
In meiner Tätigkeit arbeite ich mit anderen Menschen zusammen.	74,9	19,4	4,2	1,5
Mit meiner Tätigkeit helfe ich anderen Menschen.	58,5	32,9	7,2	1,4
In meine Tätigkeit kann ich eigene Vorstellungen einbringen.	44,6	41,2	11,5	2,7
Mein Beruf ist für die Gesellschaftlich nützlich.	69,4	26,5	3,6	0,5
Ich kann meine Arbeitszeiten oder Arbeitstage selbst festlegen.	18,1	26,0	29,2	26,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Die stärkste volle Zustimmung von allen Aussagen erhält die, dass die Befragten in ihrem Beruf mit anderen Menschen zusammenarbeiten (74,9%). Jeweils von mehr als zwei Dritteln der Befragten wird zudem den Aussagen, die berufliche Tätigkeit sei verantwortungsvoll (71,5%) und gesellschaftlich nützlich (69,4%) voll und ganz zugestimmt. Jeweils mehr als die Hälfte der Hauswirtschaftler/-innen empfindet ihre Tätigkeit als voll und ganz abwechslungsreich (60,4%) und interessant (57,6%) und meint, selbstständig arbeiten zu können (60,1%) und mit der Berufstätigkeit anderen Menschen zu helfen (58,5%). Die höchste Ablehnung erhalten die Aussagen, das Einkommen sei hoch (29,4%), die Arbeitszeiten könnten selbst festgelegt (26,6%) werden und die Aufstiegschancen seien gut (26,4%).

Für einige dieser Aussagen liegen Vergleichsdaten mit Personen verschiedener Berufsgruppen vor (siehe Anhang 11). Der Vergleich zeigt, dass die befragten Hauswirtschaftler/-innen ihr Einkommen deutlich seltener als hoch bezeichnen und auch ihre Aufstiegschancen deutlich schlechter

einschätzen als Beschäftigte anderer Berufsgruppen. Demgegenüber schätzen sie die Nützlichkeit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr viel höher ein und sind auch bedeutend häufiger der Meinung, anderen Menschen damit helfen zu können.

Um die Bewertungen der verschiedenen Aspekte der beruflichen Tätigkeit in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen der befragten Hauswirtschaftler/-innen untersuchen zu können, sind im Folgenden der vereinfachten Darstellung halber nur die Zustimmungen („Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“) zusammengefasst dargestellt. Differenziert nach der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle 133).

Tabelle 133: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach beruflicher Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Hilfskräfte (N=27)	Fachkräfte (N=221)	Führungskräfte (N=593)	Selbstständige (N=199)	Gesamt (N=1040)
Meine Berufsstellung ist sicher.	70,4	74,2	79,3	78,9	77,9
Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	88,9	88,7	98,1	93,0	94,9
Meine Tätigkeit ist verantwortungsvoll.	85,2	95,5	99,3	96,5	98,5
Mein Einkommen ist hoch.	*	26,7	30,9	18,1	26,8
Meine Aufstiegschancen sind gut.	*	38,0	33,6	21,1	31,4
Meine Tätigkeit ist interessant.	77,8	86,0	98,3	86,9	93,0
Ich kann selbstständig arbeiten.	88,9	97,7	96,8	96,0	96,6
In meiner Tätigkeit arbeite ich mit anderen Menschen zusammen.	92,6	95,0	98,4	85,9	97,2
Mit meiner Tätigkeit helfe ich anderen Menschen.	92,6	91,9	93,9	88,4	92,4
In meine Tätigkeit kann ich eigene Vorstellungen einbringen.	55,6	78,3	93,9	88,4	88,6
Mein Beruf ist für die Gesellschaftlich nützlich.	92,6	95,0	98,3	93,5	96,5
Ich kann meine Arbeitszeiten oder Arbeitstage selbst festlegen.	22,2	25,8	45,7	64,8	44,5

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Die Bewertung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit variiert z.T. sehr stark mit der beruflichen Stellung der befragten Hauswirtschaftler/-innen. Hilfskräfte schätzen viele Aspekte deutlich schlechter ein: Sie stimmen der Aussagen, sie könnten ihre Arbeitszeit festlegen (22,2%), eigene Vorstellungen einbringen (55,6%) oder dass die Tätigkeit interessant sei (77,8%) deutlich seltener als andere befragte Hauswirtschaftler/-innen zu. Sie geben auch seltener an, ihre Tätigkeit als abwechslungsreich (88,9%) oder verantwortungsvoll (85,2%) zu empfinden. Für Fachkräfte zeichnen sich die gleichen Tendenzen in abgeschwächter Form ab. Fachkräfte geben allerdings auch überdurchschnittlich häufig an (38,0%), dass ihre Aufstiegschancen gut seien. Selbstständige beklagen insbesondere geringe Aufstiegschancen (21,1%) ein geringes Einkommen (18,1%). Da – wie aus Tabelle 58 hervorgeht – Selbstständige tatsächlich überdurchschnittlich häufig wenig verdienen, kann diese Klage nicht als bloßes, subjektives Gefühl der befragten selbstständigen Hauswirtschaftler/-innen abgetan werden. Allerdings – wie für Selbstständige zu erwarten – geben sie von allen befragten Hauswirtschaftler/-innen überdurchschnittlich häufig an, ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen zu können (64,8%). Führungskräfte sind überdurchschnittlich häufig der Meinung, eigene Vorstellungen in ihre berufliche Tätigkeit einbringen zu können (93,9%).

Tabelle 134: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach Alter der befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Bis 20 Jahre (N=3)	21 bis 30 Jahre (N=161)	31 bis 40 Jahre (N=111)	41 bis 50 Jahre (N=346)	51 bis 60 Jahre (N=312)	61 Jahre und älter (N=68)	Gesamt (N=1001)
Meine Berufsstellung ist sicher.	*	71,4	80,2	76,9	80,4	79,4	77,5
Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	*	92,5	91,9	93,6	99,4	100,0	95,5
Meine Tätigkeit ist verantwortungsvoll.	*	94,4	94,6	98,6	101,9	97,1	98,3
Mein Einkommen ist hoch.	*	22,4	20,7	26,3	33,3	30,9	27,5
Meine Aufstiegschancen sind gut.	*	47,8	42,3	29,2	22,4	26,5	31,5
Meine Tätigkeit ist interessant.	*	86,3	87,4	92,5	98,1	100,0	93,1
Ich kann selbstständig arbeiten.	*	98,1	95,5	96,2	98,1	94,1	96,9
In meiner Tätigkeit arbeite ich mit anderen Menschen zusammen.	*	96,3	92,8	96,8	98,1	100,0	96,9
Mit meiner Tätigkeit helfe ich anderen Menschen.	*	90,7	89,2	89,3	96,5	100,0	92,5
In meine Tätigkeit kann ich eigene Vorstellungen einbringen.	*	78,3	83,8	89,3	93,3	97,1	88,6
Mein Beruf ist für die Gesellschaftlich nützlich.	*	98,1	91,9	94,8	100,6	95,6	96,9
Ich kann meine Arbeitszeiten oder Arbeitstage selbst festlegen.	*	31,7	51,4	49,7	42,3	48,5	44,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Es zeigt sich, dass die Jüngeren häufig in ihren Einschätzungen von den Älteren abweichen: Personen bis zu 40 Jahren schätzen ihr Einkommen schlechter ein (22,4 Prozent der 21- bis 30-Jährigen und 20,7 Prozent der 31- bis 40-Jährigen halten ihr Einkommen für hoch), als ältere Befragte. Gleichzeitig schätzen sie ihre Aufstiegschancen wesentlich besser ein (47,8 Prozent der bis zu 30-Jährigen und 42,3 Prozent der 31 bis 40-Jährigen). Die schlechtere Einschätzung der beruflichen Aufstiegschancen unter älteren Hauswirtschaftler/-innen könnte sich damit erklären lassen, dass diese im Verlauf ihres Berufslebens bereits mehrfach beruflich aufgestiegen sind und für sich persönlich das Ende ihrer Möglichen Karriereleiter bereits erreicht haben. 21- bis 30-jährige Hauswirtschaftler/-innen empfinden ihren Arbeitsplatz vergleichsweise selten als sicher (71,4%), ihren Beruf seltener interessant (86,3%) und geben seltener an, eigene Vorstellungen einbringen (78,3%) oder die Arbeitszeit selbst festlegen zu können (31,7%). Von den über 60-Jährigen geben alle an, ihre Tätigkeit sei abwechslungsreich, interessant und würde dazu beitragen, anderen Menschen zu helfen. Außerdem können sie ihrer Einschätzung nach besonders häufig (97,1%) eigene Vorstellungen einbringen.

Die Betrachtung der Einschätzung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit variiert stark zwischen den Beschäftigungsgruppen (siehe Tabelle 135).

Tabelle 135: Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die Aspekte der beruflichen Tätigkeit betreffen, nach Beschäftigungsgruppen

	Berufsschullehrer/-innen (N=274)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/- innen (N=224)	Betreuungs- und Fürsor- gepersonal (N=60)	Reinigungspersonal (N=195)	Gemeinschaftsverpfle- gung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=226)	Einrichtungsleiter/-innen (N=93)	Gesamt (N=1072)
Meine Berufsstellung ist sicher.	76,6	75,9	76,7	78,5	69,9	83,9	76,0
Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	94,5	96,9	90,0	89,7	87,6	97,8	92,7
Meine Tätigkeit ist verantwortungsvoll.	98,2	98,2	95,0	92,3	95,6	97,8	96,4
Mein Einkommen ist hoch.	35,8	28,1	13,3	21,0	19,5	30,1	26,3
Meine Aufstiegschancen sind gut.	28,5	35,3	28,3	29,2	30,1	34,4	30,9
Meine Tätigkeit ist interessant.	98,5	96,4	93,3	78,5	85,4	94,6	91,0
Ich kann selbstständig arbeiten.	94,2	95,5	88,3	96,9	92,5	96,8	94,5
In meiner Tätigkeit arbeite ich mit ande- ren Menschen zusammen.	99,3	97,3	96,7	83,1	96,0	100,0	95,1
Mit meiner Tätigkeit helfe ich anderen Menschen.	90,5	91,1	95,0	93,3	84,5	92,5	90,3
In meine Tätigkeit kann ich eigene Vor- stellungen einbringen.	93,1	92,4	78,3	81,0	77,9	90,3	86,5
Mein Beruf ist für die Gesellschaftlich nützlich.	98,5	96,0	91,7	91,8	91,6	93,5	94,5
Ich kann meine Arbeitszeiten oder Ar- beitstage selbst festlegen.	38,3	45,1	38,3	44,1	37,6	66,7	43,1

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Berufsschullehrer/-innen empfinden ihr Einkommen vergleichsweise häufig als hoch (35,8%), ihre Tätigkeit interessant (98,5%) und können häufiger eigene Vorstellungen einbringen (93,1%). Unterdurchschnittlich oft geben sie an, ihre Arbeitszeiten selbst festlegen zu können (38,3%). Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen meinen besonders häufig, eigene Vorstellungen einbringen zu können (92,4%). Überdies finden sie ihre Arbeit häufiger als andere interessant (96,4%) und sehen für sich gute Aufstiegsmöglichkeiten (35,3%). Vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal geben besonders wenige an, ihr Einkommen sei hoch (13,3%), dass sie selbstständig arbeiten könnten (88,3%) und dabei eigene Vorstellungen einbringen können (78,3%). Häufiger als andere Hauswirtschaftler/-innen gibt diese Gruppe an, mit ihrer Tätigkeit anderen Menschen zu helfen (95,0%). Das Reinigungspersonal gibt im Vergleich zum Durchschnitt seltener an, dass die Berufstätigkeit interessant sei (78,5%), dass es eigene Vorstellungen einbringen könne (81,0%) und mit anderen Menschen zusammenarbeite (83,1%). Das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal gibt ebenso seltener an, eigene Vorstellungen einbringen zu können (77,9%) und seine Tätigkeit als interessant zu empfinden (85,4%). Hinzu kommt bei dieser Gruppe, dass sie ihren Arbeitsplatz vergleichsweise selten als sicher (69,9%) und ihre Arbeit seltener als abwechslungsreich (87,6%) bezeichnet, das Einkommen besonders schlecht (19,5%) einschätzt, seltener das Gefühl hat, anderen Menschen mit der Tätigkeit zu helfen (84,5%) und seltener die Arbeitszeiten selbst festlegen kann (37,6%). Einrichtungsleiter/-innen geben überdurchschnittlich häufig an, ihre Berufsstellung sei sicher (83,6%), ihre Tätigkeit abwechslungsreich (97,8%) und, dass sie ihre Arbeitszeit selbst festlegen könnten (66,7%). Alle Einrichtungsleiter/-innen arbeiten in ihrer Tätigkeit mit anderen Menschen zusammen.

Zusätzlich zu den Einschätzungen der eigenen Berufstätigkeit wurden die Befragten gebeten, weitere Aussagen zu beurteilen, die verschiedene Aspekte speziell des Berufsfeldes der Hauswirtschaft betreffen (siehe Tabelle 136).

3.8.3 Image des Berufsfeldes der Hauswirtschaft

Tabelle 136: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Der hohe Anteil der Helferinnen-Ausbildung schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft.*	27,9	36,7	27,4	8,0
Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin und der Hauswirtschaftlerin.*	8,0	19,9	38,3	33,7
Es ist als Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.	29,0	39,6	24,4	6,9
In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv.	1,4	9,7	49,1	39,8
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Ausbildung angemessen qualifiziert.	30,0	46,0	19,2	4,8
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Weiterbildung angemessen qualifiziert.	28,0	47,7	17,6	6,7
Ich würde den Beruf in der Hauswirtschaft jederzeit wieder aufnehmen.	38,1	35,0	19,7	7,2
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft bietet mir die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.	36,7	49,1	10,1	4,1
Mein Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft empfinde ich als angemessen.	10,4	32,5	37,0	20,2
Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.	37,2	39,6	15,5	7,7
In meinem Betrieb sind die Aufstiegschancen für hauswirtschaftliche Berufe gut.	4,9	19,3	46,5	29,3
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft gibt mir die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.	18,3	47,2	28,9	5,7
Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen.	0,9	5,5	41,7	51,9
Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt.	3,3	16,7	50,8	29,2
Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition.	18,9	39,0	27,9	14,3
Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht.	71,3	25,6	2,1	1,1
Hauswirtschaft bietet Fachkompetenzen, die kein anderer hat.	40,9	40,2	15,7	3,3
Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen.	36,3	24,9	22,3	16,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Die meiste Zustimmung erhält der Satz, Hauswirtschaft werde auch in Zukunft gebraucht. Über 95 Prozent der befragten Hauswirtschaftler/-innen stimmen dieser Aussage (eher) zu. Mehr als vier Fünftel (85,8%) der Befragten stimmen der Aussage zu, in der Hauswirtschaft Teilzeit arbeiten zu können.

81,1 Prozent geben an, Hauswirtschaft biete Fachkompetenzen, die kein anderer Beruf habe. Jeweils mehr als drei Viertel der Hauswirtschaftler/-innen stimmen den Aussagen zu, sie seien in ihrer Ausbildung (76,0%) und in Weiterbildungen (75,7%) adäquat qualifiziert worden, um mit ihren beruflichen Anforderungen umgehen zu können. Eine positive Identifikation mit dem Beruf zeigt sich in der hohen Zustimmung zu den Aussagen, dass die Befragten ihre berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft sehen (76,8%) und ihren Beruf wieder ergreifen würden (73,1%). Wiederum werden die Aufstiegschancen und die Bezahlung besonders schlecht eingeschätzt. 88,9 Prozent lehnen die Aussage, in der Hauswirtschaft zu arbeiten sei finanziell attraktiv und 75,8 Prozent die Aussage, sie könnten in ihrem Betrieb Aufstiegschancen für Hauswirtschaftler/-innen erkennen, (eher) ab. Besonders schlecht wird aber auch das Image des Berufes bewertet: In der Wirtschaft sei der Beruf wenig bekannt (80,0 Prozent halten hauswirtschaftliche Berufe für (eher) unbekannt) und der Unterschied zwischen Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG und Hauswirtschaftler/-innen unklar (72,0% der Befragten geben an, dass der Unterschied (eher) nicht bekannt ist). Hauswirtschaftliche Berufe und Fachkräfte würden gesellschaftlich unzureichend anerkannt.

Wie in Tabelle 137 deutlich wird, variieren die Einschätzungen zum Berufsfeld z.T. stark mit der beruflichen Stellung der Befragten.

Hilfskräfte stimmen der Aussage, durch Weiterbildungen adäquat für berufliche Anforderungen qualifiziert worden zu sein, deutlich seltener (51,9%) zu. Da ihre Weiterbildungsquote z.T. deutlich unter der anderer befragter Hauswirtschaftler/-innen liegt (siehe Tabelle 39), verwundert dies nicht. Sie sehen sich seltener (48,1%) als andere auch in der Zukunft in der Hauswirtschaft arbeiten und geben auch seltener (63,0%) an, dass sie den Beruf noch einmal wählen würden. Deutlich seltener (66,7%) als andere meinen sie, Hauswirtschaft verfüge über Fachkompetenzen, die kein anderer Beruf bietet. Die befragten Hilfskräfte schätzen den Bekanntheitsgrad hauswirtschaftlicher Berufe in der Wirtschaft höher ein (33,3%). Deutlich häufiger sehen sie für sich in dem Berufsfeld der Hauswirtschaft die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten (96,3%) und Beruf und Familie vereinbaren zu können (85,2%).

Fachkräfte stimmen der Aussage, in ihrer Ausbildung adäquat qualifiziert worden zu sein, häufiger (80,4%), besonders selten jedoch der Aussage, durch Weiterbildungen adäquat vorbereitet worden zu sein (65,0%), zu. Wie bei den Hilfskräften ist davon auszugehen, dass diese Meinung nicht durch qualitativ schlechtere Weiterbildungen für Fach- bzw. Hilfskräfte, sondern durch deren geringere Weiterbildungsbeteiligung zustande kommt.

Häufiger als andere sind Fachkräfte der Meinung, hauswirtschaftliche Berufe (25,2%) und der Unterschied zwischen Fachpraktiker/-innen und Hauswirtschaftler/-innen (34,1%) seien in der Wirtschaft bekannt und hauswirtschaftliche Berufe genossen in der Gesellschaft ein hohes Ansehen (11,2%). Vergleichsweise häufig stimmen sie zudem der Aussage, in der Hauswirtschaft zu arbeiten sei finanziell attraktiv (18,2%), zu.

Tabelle 137: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren beruflicher Stellung

	Hilfskräfte (N=27)	Fachkräfte (N=214)	Führungskräfte (N=603)	Selbstständige (N=195)	Gesamt (N=1039)
Der hohe Anteil der Helferinnenausbildung schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft.**	63,0	62,6	58,7	64,1	60,6
Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin und der Hauswirtschaftlerin.**	25,9	34,1	22,1	28,7	25,9
Es ist als Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.	66,7	66,4	67,0	60,5	65,6
In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv.	11,1	18,2	9,0	11,8	11,5
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Ausbildung angemessen qualifiziert.	74,1	80,4	68,3	79,0	73,0
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Weiterbildung angemessen qualifiziert.	51,9	65,0	74,6	69,7	71,1
Ich würde den Beruf in der Hauswirtschaft jederzeit wieder aufnehmen.	63,0	72,9	69,3	71,3	70,3
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft bietet mir die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.	96,3	85,5	75,8	83,1	79,7
Mein Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft empfinde ich als angemessen.	48,1	47,2	44,9	36,9	44,0
Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.	48,1	77,6	76,1	70,3	74,6
In meinem Betrieb sind die Aufstiegschancen für hauswirtschaftliche Berufe gut.	*	23,4	24,4	15,9	21,9
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft gibt mir die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.	85,2	68,2	55,6	73,8	62,4
Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen.	*	11,2	4,6	4,6	6,3
Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt.	33,3	25,2	13,4	24,6	18,5
Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition.	55,6	48,6	50,4	56,9	51,4
Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht.	100,0	95,3	96,8	97,4	96,7
Hauswirtschaft bietet Fachkompetenzen, die kein anderer hat.	66,7	77,6	80,8	82,6	80,1
Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen.	66,7	60,7	57,7	55,9	58,2

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Das Meinungsbild der Führungskräfte entspricht in etwa dem Durchschnitt. Lediglich der Aussage, die hauswirtschaftliche Tätigkeit ermögliche ihnen eine gute Vereinbarkeit, stimmen sie seltener zu (55,6%).

Selbstständige sehen seltener Probleme, qualifikationsadäquate Stellen zu bekommen (60,5%), und sehen sich überdurchschnittlich häufig durch ihre Ausbildung adäquat qualifiziert (79,0%). Die Möglichkeit, in der Hauswirtschaft Beruf und Familie gut vereinbaren zu können, schätzen Selbstständige höher ein (73,8%), ihr Ansehen als Fachkraft (36,9%) und Aufstiegschancen in ihrem Betrieb – da sie sich in keinem Angestelltenverhältnis befinden – hingegen schlechter.

Die Betrachtung der Einschätzungen in den unterschiedlichen Altersgruppen (siehe Tabelle 138) kann Aufschluss darüber geben, ob sich die Wahrnehmung der Hauswirtschaft mit den Generationen verändert.

Tabelle 138: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach deren Alter

	Bis 20 Jahre (N=4)	21 bis 30 Jahre (N=159)	31 bis 40 Jahre (N=138)	41 bis 50 Jahre (N=375)	51 bis 60 Jahre (N=335)	61 Jahre und älter (N=75)	Gesamt (N=1098)
Der hohe Anteil der Helferinnen-Ausbildung schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft.**	*	68,6	54,3	58,1	60,9	57,3	59,3
Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin und der Hauswirtschaftlerin.**	*	31,4	23,9	25,9	26,3	18,7	25,9
Es ist als Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.	*	76,1	71,0	64,3	62,1	57,3	64,9
In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv.	*	14,5	7,2	11,7	10,4	8,0	10,8
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Ausbildung angemessen qualifiziert.	*	83,6	69,6	72,8	68,1	73,3	71,8
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Weiterbildung angemessen qualifiziert.	*	72,3	63,0	66,4	74,9	74,7	69,1
Ich würde den Beruf in der Hauswirtschaft jederzeit wieder aufnehmen.	*	83,6	62,3	64,8	68,1	77,3	68,4
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft bietet mir die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.	*	92,5	77,5	81,1	78,2	72,0	79,9
Mein Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft empfinde ich als angemessen.	*	35,2	34,1	39,5	51,3	44,0	41,7
Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.	*	84,3	58,7	73,6	74,3	49,3	70,9
In meinem Betrieb sind die Aufstiegschancen für hauswirtschaftliche Berufe gut.	*	30,8	18,8	20,0	18,8	17,3	20,8
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft gibt mir die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.	*	76,7	55,8	61,3	60,9	57,3	61,9
Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen.	*	9,4	5,1	5,1	7,2	*	6,2
Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt.	*	21,4	19,6	17,3	21,5	12,0	19,0
Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition.	*	55,3	52,2	49,6	55,2	57,3	52,6
Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht.	*	100,0	97,8	98,1	96,7	97,3	96,8
Hauswirtschaft bietet Fachkompetenzen, die kein anderer hat.	*	79,9	75,4	81,1	83,9	85,3	80,5
Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen.	*	65,4	58,7	55,7	58,2	57,3	57,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; ** mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

In der Tat stehen sich die Einschätzungen der Jüngeren und der Älteren über 60 Jahren an einigen Stellen gegenüber: Jüngere schätzen z.B. die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, höher (92,5%) Ältere dagegen geringer (72,0%) ein. Es könnte sein, dass sich in der Einschätzung dieser Aussage vor allem eigene Betroffenheit ausdrückt. Ältere Hauswirtschaftler/-innen könnten – immer im Hinterkopf, dass es sich um ein stark frauendominiertes Berufsfeld handelt – die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, nachdem die eigenen Kinder den Haushalt verlassen haben, seltener für sich selbst in Anspruch nehmen (wollen). Die Hauswirtschaftler/-innen im Alter von 21 bis 30 Jahren könnten hingegen aufgrund der Familiengründungsphase stärker auf Teilzeitangebote angewiesen sein, diese auch von ihren Arbeitgebern einfordern und zugestanden bekommen.

Die Jüngeren sind überdurchschnittlich häufig (31,4%), Ältere unterdurchschnittlich häufig (18,7%) der Meinung, der Unterschied zwischen Hauswirtschaftler/-innen und Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG sei bekannt. Vielleicht drückt sich hierin eine Chance für jüngere Hauswirtschaftler/-innen aus, von Arbeitgebern differenziert wahrgenommen zu werden. Allerdings sind die bis zu 30-Jährigen auch überdurchschnittlich häufig (68,6%) davon überzeugt, dass der hohe Anteil von Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft das Bild der Hauswirtschaft schwächt. Vielleicht aufgrund weniger lang zurückliegender Erfahrung schätzen Jüngere die Schwierigkeiten, einen qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz zu finden, überdurchschnittlich häufig (76,1%) hoch ein, während die über 60-Jährigen Hauswirtschaftler/-innen dies vergleichsweise selten (57,3%) so empfinden. Jüngere wie Ältere geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie ihren Beruf jederzeit wieder ergreifen würden.

Die Altersgruppe der 21- bis 30-Jährigen fühlt sich überdurchschnittlich häufig (83,6%) durch die Ausbildung gut auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet. Ihr Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkräfte empfinden die Jüngeren besonders selten (35,2%) als hoch. Sie schätzen ihre Aufstiegschancen – wie schon an anderer Stelle (siehe Tabelle 70) vergleichsweise gut ein (30,8%) und sind überdurchschnittlich häufig (76,7%) der Ansicht, Familie mit ihrer Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft vereinbaren zu können. Mehr als vier Fünftel (84,3%) der Jüngeren sehen ihre berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.

Auch zwischen den Beschäftigtengruppen zeigen sich Unterschiede in der Wahrnehmung des Berufsfeldes (siehe Tabelle 139).

Tabelle 139: Einschätzung verschiedener Aspekte des Berufsfeldes der Hauswirtschaft durch die befragten Hauswirtschaftler/-innen nach Beschäftigungsgruppen

	Berufsschullehrer/-innen (N=270)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=219)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=58)	Reinigungs-personal (N=191)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=222)	Einrichtungsleiter/-innen (N=89)	Gesamt (N=1049)
Der hohe Anteil der Helferinnen-Ausbildung schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft. **	52,2	58,4	63,8	67,0	62,6	70,8	60,6
Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin und der Hauswirtschaftlerin. **	19,3	27,9	20,7	28,3	32,4	25,8	26,1
Es ist als Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.	64,4	63,9	82,8	62,3	68,0	61,8	65,5
In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv.	*	15,5	6,9	13,1	13,5	*	11,4
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Ausbildung angemessen qualifiziert.	69,3	79,0	77,6	74,9	73,0	61,8	72,9
Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Weiterbildung angemessen qualifiziert.	76,3	76,7	70,7	61,3	65,8	74,2	70,9
Ich würde den Beruf in der Hauswirtschaft jederzeit wieder aufnehmen.	72,6	71,2	67,2	72,8	62,6	75,3	70,2
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft bietet mir die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.	78,1	76,3	82,8	89,0	78,8	74,2	79,8
Mein Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft empfinde ich als angemessen.	49,6	40,2	37,9	38,2	41,4	56,2	43,8
Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.	77,8	76,3	72,4	74,9	66,2	83,1	74,6
In meinem Betrieb sind die Aufstiegschancen für hauswirtschaftliche Berufe gut.	22,2	26,5	22,4	14,1	21,6	28,1	22,0
Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft gibt mir die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.	56,7	61,2	65,5	73,3	58,6	64,0	62,2
Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen.	*	4,1	*	8,4	8,1	*	6,4
Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt.	13,0	15,5	20,7	25,7	24,3	13,5	18,7
Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition.	53,3	53,9	46,6	47,1	51,8	47,2	51,1
Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht.	96,7	96,3	100,0	96,3	96,4	97,8	96,8
Hauswirtschaft bietet Fachkompetenzen, die kein anderer hat.	85,2	84,5	74,1	78,0	73,0	79,8	80,1
Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen.	54,1	61,2	62,1	60,7	57,7	58,4	58,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Berufsschullehrer/-innen sehen das Bild der Hauswirtschaft durch den hohen Anteil der Fachpraktiker/-innenausbildung deutlich seltener (52,2%), Personen des Reinigungspersonals (67,0%) und Einrichtungsleiter/-innen (70,8%) überdurchschnittlich häufig geschwächt. Während Berufsschullehrer/-innen (19,3%) besonders selten meinen, der Unterschied zwischen Fachpraktiker/-innen Hauswirt-

schaft nach § 66 BBiG und Hauswirtschaftler/-innen sei bekannt, wird dies vom Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (32,4%) vergleichsweise häufig angegeben. Personen des Betreuungs- und Fürsorgepersonals (82,8%) empfinden es überdurchschnittlich häufig als schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen. Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (79,0%) fühlen sich durch ihre Ausbildung besonders häufig gut auf berufliche Anforderungen vorbereitet, Einrichtungsleiter/-innen (61,8%) eher selten. Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (76,7%) sowie Berufsschullehrer/-innen (76,3%) geben überdurchschnittlich häufig an, aufgrund von Weiterbildungen gut auf berufliche Herausforderungen reagieren zu können, während das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (65,8%) dies unterdurchschnittlich häufig angibt. Wie schon bei der Betrachtung der beruflichen Stellung zeigen sich hier nicht notwendigerweise qualitative Bewertungen der durchgeführten Weiterbildungen, sondern eher der Anteil der Hauswirtschaftler/-innen in den verschiedenen Beschäftigtengruppen, die bereits an Weiterbildungen teilgenommen haben (siehe Tabelle 105).

Personen des Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonals geben am seltensten von den betrachteten Tätigkeitsgruppen an, dass sie noch einmal einen hauswirtschaftlichen Beruf ergreifen würden (62,6%) oder ihre berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft sehen (66,2%). Wie aufgrund der Betrachtung der Arbeitszeiten zu erwarten war, wird die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, am häufigsten von dem Reinigungspersonal (89,0%) angegeben. Von den Einrichtungsleiter/-innen geben mehr als die Hälfte (56,2%) und unter den Berufsschullehrer/-innen knapp die Hälfte (49,6%) an, dass sie ihr Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft als angemessen empfinden. Das Betreuungs- und Fürsorgepersonal (37,9%) und auch das Reinigungspersonal (38,2%) empfindet hingegen dies unterdurchschnittlich häufig. Einrichtungsleiter/-innen sind die Gruppe, die am häufigsten angibt, ihre berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft (83,1%) und Aufstiegschancen für sich zu sehen (28,1%). Am seltensten (14,1%) können Personen des Reinigungspersonals Aufstiegschancen erkennen. Dass ein hauswirtschaftlicher Beruf, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zulässt, wird besonders häufig (73,3%) vom Reinigungspersonal genannt. Vom Reinigungspersonal (25,7%) und vom Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (24,3%) sind jeweils (knapp) ein Viertel der Befragten der Ansicht, Hauswirtschaftliche Berufe seien in der Wirtschaft bekannt. Von den Berufsschullehrer/-innen und Einrichtungsleiter/-innen wird dies anders eingeschätzt: Bei ihnen liegt der Anteil der Zustimmenden jeweils unter 15 Prozent. Alle Personen des Betreuungs- und Fürsorgepersonals sind davon überzeugt, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft gebraucht wird. Dass Hauswirtschaft einzigartige Fachkompetenzen böte, wird vom Betreuungs- und Fürsorgepersonal (74,1%) und vom Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (73,0%) anteilig seltener, von den Berufsschullehrer/-innen (85,2%) dagegen besonders häufig gesagt.

3.9 Schwierigkeiten und Chancen des Berufsfeldes

Personen, die derzeit oder früher einmal in der Hauswirtschaft tätig (gewesen) sind, wurden in einer offenen Frage gebeten, die ihrer Meinung nach zwei größten Schwierigkeiten für eine Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft zu nennen. Diese Form der offenen Abfrage ermöglicht es den Befragten, ihre ganz persönliche Sicht, ohne Vorgabe von Kategorien und Formulierungen äußern zu können. Das Spektrum der Antworten ist breit gefächert. Diese Frageform führt jedoch dazu, dass auch nach der nachträglichen Zusammenfassung der Kategorien solche Ergebnisse nicht quantitativ-statistisch, sondern nur qualitativ-inhaltlich ausgewertet werden können. Auf die zahlenmäßige Darstellung der Häufigkeitsverteilung wird daher verzichtet. Die Abbildung 52 stellt die Äußerungen und ihre Relationen dar.

Abbildung 52: Hauptschwierigkeiten von Beschäftigten in der Hauswirtschaft nach Ansicht der befragten Hauswirtschaftler/-innen



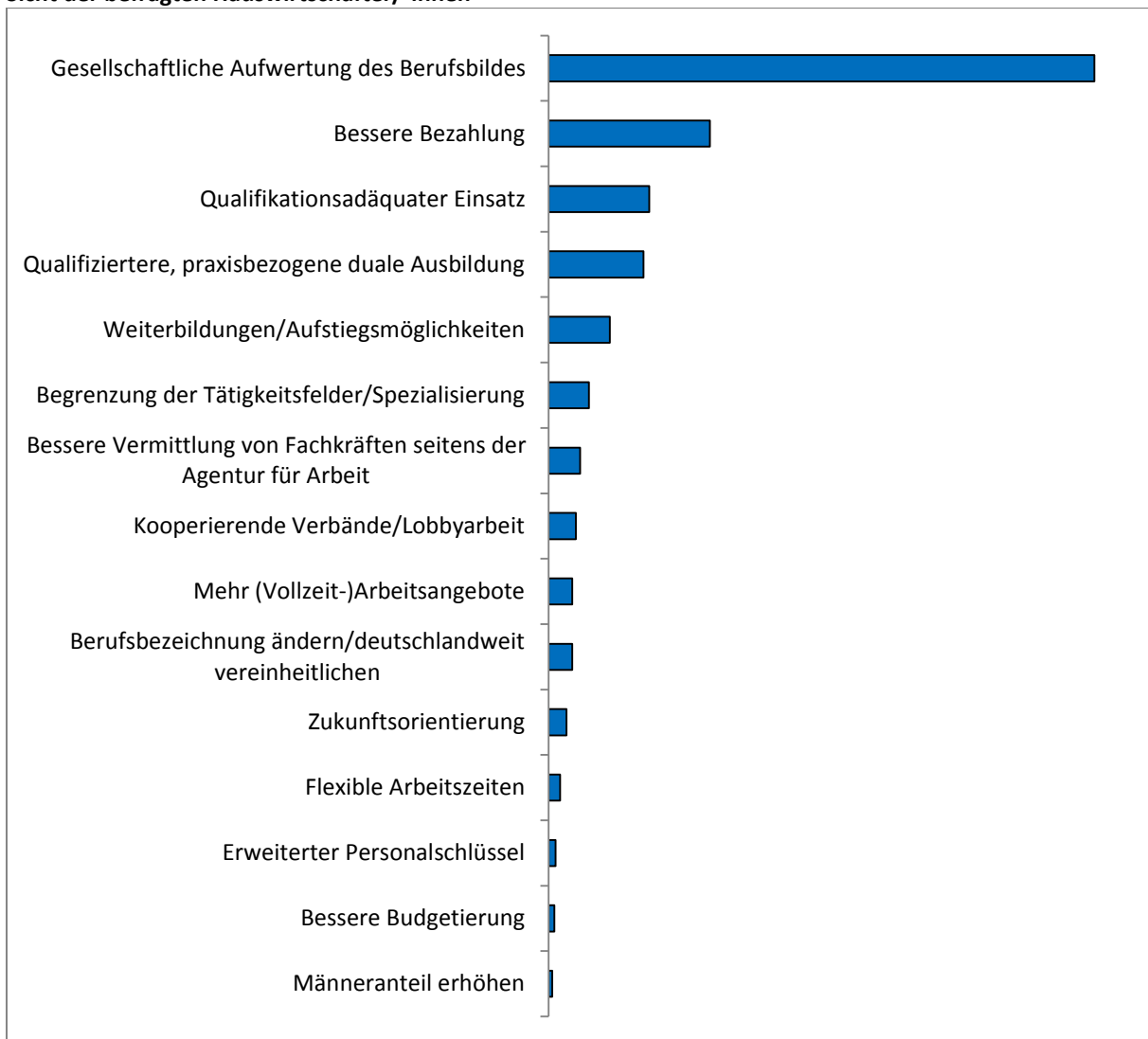
Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Am häufigsten wird das schlechte Image des Berufs genannt. Aber auch die geringe Bezahlung in dem Berufsfeld wird von vielen Hauswirtschaftler/-innen als eine der Hauptschwierigkeiten bezeichnet. Hinzu kommt dass viele eine mangelnde Anerkennung der Leistung beklagen. Schwierigkeiten mit der Arbeitszeit, die genannt werden, betreffen z.B. Schichtarbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwere, hohe Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten und Wochenendarbeit. Als belastend werden auch physische und psychische Belastungen, wie schwere körperliche Tätigkeiten oder der Umgang mit schwierigen Personengruppen, empfunden.

Im Anschluss wurden die Teilnehmer/-innen gebeten, kurz zu benennen, was aus ihrer Sicht die Chancen für hauswirtschaftliche Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verbessern könnte.

Abbildung 53 gibt die Antworten auf diese Frage wieder.

Abbildung 53: Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen hauswirtschaftlicher Fachkräfte aus Sicht der befragten Hauswirtschaftler/-innen



Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14

Am häufigsten wurden Vorschläge zur gesellschaftlichen Aufwertung des Berufsbildes gemacht. Darunter fallen z.B. die Aufklärung (arbeitsmarkt-)relevanter Akteure wie die Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Arbeitgeber über die Qualifikationen, Einsatzgebiete und Arbeitsinhalte von Hauswirtschaftler/-innen. Die geringe Bezahlung, die schon als Hauptschwierigkeit genannt wurde, wird auch in diesem Zusammenhang wieder thematisiert, indem eine bessere Bezahlung gewünscht wird. Daneben wünschen sich die befragten Hauswirtschaftler/-innen einen qualifikationsadäquaten Einsatz, ein Wunsch, der überwiegend an Arbeitgeber gerichtet ist, die für Stellen, die eine Facharbeiterausbildung bzw. Weiterbildungen erfordern nicht An- und Ungelernte, sondern ausgebildete und weitergebildete Hauswirtschaftler/-innen einstellen sollten. Die Forderung nach einer qualifizierteren, praxisorientierten Ausbildung umfasst zum einen Forderungen nach verschärfteren Zugangsvoraussetzungen, bspw. ein Realschulabschluss, für die Ausbildung. Es fallen hierunter aber auch Anliegen zur Veränderung der Ausbildung und ihrer Inhalte, wie z.B. die stärkere Fokussierung bestimmter fachlicher Tätigkeiten wie Nahrungszubereitung in Großküchen oder organisatorischer Tätigkeiten wie betriebswirtschaftliche Aufgaben sowie der stärkeren Orientierung an arbeitsmarktrelevanten, betrieblichen Bedürfnissen und nach mehr Praxiserfahrung während der Ausbildung.

3.10 Was den Unterschied macht

Der überwiegende Teil der befragten Hauswirtschaftler/-innen ist mit ihrem Beruf zufrieden, sieht für sich selbst eine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft und würde den Beruf wieder ergreifen. Trotzdem sind sich die Befragten der Probleme des Berufsfeldes bewusst: Das Image hauswirtschaftlicher Berufe entspricht nicht den von ihnen wahrgenommenen tatsächlichen Anforderungen. Qualifikationen und Leistungen werden gesellschaftlich und finanziell unzureichend anerkannt. Es sind aber nicht alle Hauswirtschaftler/-innen gleichermaßen (un)zufrieden bzw. nicht im gleichen Maß von den Problemen des Berufsfeldes betroffen:

Nachwuchs in der Hauswirtschaft

In der Betrachtung der (objektiven) Arbeitsbedingungen und der subjektiven Wahrnehmung der Berufstätigkeit konnten unter den befragten Hauswirtschaftler/-innen in vielen Fällen deutliche Unterschiede zwischen den Generationen festgestellt werden. Dies muss nicht als Spezifikum der Hauswirtschaft betrachtet werden. Aber angesichts des demografischen Wandels als Chance – Möglichkeit, sich in weiteren Tätigkeitsfeldern wie der Unterstützung bei der Pflege und Betreuung zu öffnen – und als Herausforderung – abnehmende Zahl potentieller Nachwuchskräfte – für das Berufsfeld der Hauswirtschaft, müssen die Eindrücke und Erwartungen der jungen Hauswirtschaftler/-innen ernstgenommen werden.

Die befragten jungen Hauswirtschaftler/-innen im Alter zwischen 21 und 30 Jahren bewerten ihre derzeitige berufliche Tätigkeit in vielen Belangen schlechter als andere Altersgruppen das tun: Sie haben seltener das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit, da ihre Beschäftigungsverhältnisse deutlich häufiger zeitlich befristet sind. Ihnen kommt ihre Arbeit aber auch häufiger uninteressant und ohne Möglichkeit, eigene Vorstellungen einbringen zu können, vor. Zudem bewerten die Jungen ihr eigenes Einkommen schlechter, obwohl sie eine Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft im Allgemeinen eher als andere Altersgruppen für finanziell attraktiv halten. Vermutlich hängt das mit ihren wahrgenommenen beruflichen Perspektiven zusammen. Denn die bis zu 30-Jährigen schätzen ihre beruflichen Aufstiegschancen deutlich positiver ein. Zudem identifizieren sich die Jungen stärker noch als die älteren befragten Hauswirtschaftler/-innen mit ihrem hauswirtschaftlichen Beruf. Sie empfinden sich überdurchschnittlich häufig gut durch ihre Ausbildung auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet, sehen in der Hauswirtschaft ihre berufliche Zukunft und würden ihren Beruf jederzeit wieder ergreifen. Besonders positiv an der Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft empfinden sie die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten und (dadurch) Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Doch trotz ihrer hohen Identifikation mit dem Beruf und ihrer (subjektiv empfundenen) guten Qualifizierung leiden sie besonders unter dem Image hauswirtschaftlicher Berufe: Sie empfinden sich als Fachkraft häufiger nicht ausreichend anerkannt und schätzen die Chancen auf ausbildungsadäquate Stellen für Hauswirtschaftler/-innen am Arbeitsmarkt schlechter ein.

Weiterbildung zahlt sich aus

Da Personen, die ohne hauswirtschaftlichen Berufsabschluss in hauswirtschaftlichen Tätigkeiten beschäftigt sind, nicht zur primären Zielgruppe der Befragung gehörten, können über An- und Ungerlernte Hauswirtschaftler/-innen keine belastbaren Aussagen getroffen werden. Die Unterscheidung zwischen Facharbeiter/-innen und höherqualifizierten Hauswirtschaftler/-innen zeigt jedoch, dass Facharbeiter/-innen deutlich weniger verdienen. Weiterbildungen zahlen sich (in der Hauswirtschaft) finanziell aus. Zudem zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der Qualifizierung und der beruf-

lichen Stellung. Drei Viertel der befragten Führungskräfte in der Hauswirtschaft verfügen über einen höheren als einen Facharbeiterabschluss. Die Übernahme von verantwortlichen, leitenden beruflichen Positionen macht sich ebenfalls bezahlt. Führungskräfte in der Hauswirtschaft verdienen (objektiv) mehr, was sich auch auf ihre (subjektive) Wahrnehmung ihres Einkommens und ihrer Einkommensmöglichkeiten in der Hauswirtschaft niederschlägt.

Angesichts der Tatsache, dass unter den jüngeren Befragten die Verdienstmöglichkeiten in der Hauswirtschaft als schlecht bezeichnet werden und zudem die geringen Verdienstmöglichkeiten einer der Hauptgründe waren, warum sich Befragte von einer Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft abgewendet haben, erhält der Zusammenhang zwischen Einkommen und (Weiter-)Bildung besondere Relevanz.

Fachliche und organisatorisch-anleitende Tätigkeiten

Einkommens- und Wahrnehmungsunterschiede zeigen sich aber auch entlang der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Beschäftigte, die in ihrer beruflichen Tätigkeit auf einzelne fachliche Tätigkeitsbereiche spezialisiert sind – das Betreuungs- und Fürsorgepersonal, das Reinigungspersonal und das Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal – verdienen weniger und nehmen ihr Einkommen auch häufiger als gering wahr. Die Konzentration auf einzelne fachliche hauswirtschaftliche Tätigkeitsbereiche hat für die Beschäftigten aber auch Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit dem Beruf. Insbesondere das Reinigungspersonal und das Gemeinschaftsversorgung/Gastronomie- und Servicepersonal empfinden ihre Berufstätigkeit seltener interessant und abwechslungsreich und die Möglichkeit, eigene Vorstellungen einbringen zu können, als geringer. Die fachlich spezialisierten Beschäftigtengruppen fühlen sich zudem seltener als hauswirtschaftliche Fachkraft anerkannt. Die Konzentration des breiten Tätigkeitsspektrums, in dem Hauswirtschaftler/-innen ausgebildet werden, auf einzelne fachliche Bereiche in der beruflichen Praxis, könnte den Betroffenen als unterqualifizierter Einsatz erscheinen und sich auf diese Weise auf das subjektive Wohlempfinden der Befragten niederschlagen.

Da wiederum unter den Beschäftigtengruppen mit organisatorisch-anleitenden Tätigkeitsbereichen – den Berufsschullehrer/-innen, Allrounder/-innen und betrieblichen Ausbilder/-innen sowie den Einrichtungsleiter/-innen – der Anteil Höherqualifizierter größer ist, zeigt sich auch an dieser Stelle vermittelt über das Tätigkeitsspektrum die hohe Relevanz von Fort- und Weiterbildungen in der Hauswirtschaft.

Das Image der Hauswirtschaft ist schwierig, vor allem die mangelnde Anerkennung bzw. die Verknüpfung qualifikatorischer und fachlicher Anforderungen an die Tätigkeiten der Hauswirtschaftler/-innen. 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, und die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten, und Aufstiegsperspektiven bereithalten. Sie wollen interessante Tätigkeiten ausführen und eigene Vorstellungen einbringen können.

Um eine Berufstätigkeit in der Hauswirtschaft, zu realisieren, die diesen Anforderungen entspricht, ist eine Facharbeiterausbildung häufig noch nicht ausreichend. Höherqualifizierende Berufsabschlüsse erhöhen jedoch 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 übernehmen, und das Aufgabenspektrum über einzelne fachliche Tätigkeitsbereiche hinaus ausweiten und auch organisatorisch leitende Aufgaben ausüben zu können.

Anhang

Anhang 1: Tätigkeitsbereiche der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben).....	197
Anhang 2: Branchenverteilung der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben).....	198
Anhang 3: Arbeitsbereiche der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben).....	199
Anhang 4: Höchste Berufsabschlüsse der Beschäftigtengruppen im Vergleich.....	200
Anhang 5: Alter der Beschäftigtengruppen im Vergleich.....	200
Anhang 6: Berufliche Stellung der Beschäftigtengruppen im Vergleich	201
Anhang 7: Wochenarbeitszeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (ALLBUS 2006).....	201
Anhang 8: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen (ALLBUS 2006) mit ihrem Beruf	201
Anhang 9: Einschätzung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirt- schafter/-innen im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen (ALLBUS 2006)	202

Anhang 1: Tätigkeitsbereiche der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben)

	Berufsschullehrer/-innen (N=290)**	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=234)**	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=68)**	Reinigungspersonal (N=208)**	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=241)**	Einrichtungsleiter/-innen (N=96)**	Gesamt (N=1137)**
Verwaltung	39,3	55,6	32,4	17,8	27,0	74,0	38,6
Organisation	72,4	87,2	72,1	66,3	63,1	99,0	74,6
Unterstützung Pflege	*	*	100,0	6,3	0,0	0,0	7,7
Betreuung	10,0	30,3	100,0	54,3	*	0,0	24,8
Verpflegung	42,1	83,3	94,1	73,6	90,5	10,4	67,0
Service	30,7	81,6	57,4	32,2	69,7	12,5	49,8
Betriebswirtschaftliche Aufgaben	39,0	65,8	39,7	19,2	34,0	70,8	42,6
Personalführung	53,8	72,2	33,8	17,3	42,7	94,8	50,8
Ernährungsinformation	22,4	35,0	39,7	12,5	15,4	12,5	21,9
Reinigung	12,1	100,0	75,0	92,3	57,3	54,2	61,7
Wäscheversorgung	7,6	100,0	76,5	81,7	42,7	53,1	60,0
Ausbildung	99,0	99,6	39,7	0,0	0,0	18,8	49,7
Qualitätsmanagement	36,2	67,1	39,7	15,9	29,9	79,2	41,3
fachliche Anleitung	55,2	78,2	52,9	22,6	45,2	79,2	53,7
Warenwirtschaft	30,0	70,9	45,6	27,9	49,8	65,6	46,2
Raumgestaltung	22,4	81,6	63,2	45,7	35,3	49,0	46,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Anhang 2: Branchenverteilung der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben)

	Berufsschullehrer/-innen (N=280)**	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=231)**	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=66)**	Reinigungspersonal (N=195)**	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=232)**	Einrichtungsleiter/-innen (N=96)**	Gesamt (N=1110)**
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	10,4	13,0	16,7	24,6	10,8	*	13,4
Beherbergung	7,9	16,0	*	7,7	15,9	10,4	11,3
Gastronomie	12,9	19,5	10,6	12,8	26,7	14,6	17,2
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	3,6	3,9	*	*	2,6	*	2,7
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	*	3,5	*	6,2	*	*	2,9
Gesundheitswesen	11,8	10,8	37,9	9,7	14,2	35,4	15,4
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	23,9	33,3	28,8	26,2	38,4	60,4	32,8
Sozialwesen (ohne Heime)	8,9	12,6	22,7	9,2	6,9	*	9,8
Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen und Sport)	8,9	8,2	10,6	6,7	8,6	7,3	8,3
private Haushalte mit Hauspersonal	5,4	10,0	22,7	37,9	8,6	*	13,6
Ausbildung, Unterricht, Lehrtätigkeit	35,7	20,3	9,1	5,1	6,0	*	16,4
Behörde	3,2	*	0,0	0,0	*	0,0	1,0

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Anhang 3: Arbeitsbereiche der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Mehrfachangaben)

	Berufsschullehrer/-innen (N=287)**	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=233)**	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=68)**	Reinigungspersonal (N=205)**	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=239)**	Einrichtungsleiter/-innen (N=86)**	Gesamt (N=1128)**
Einrichtung Kinder-/Jugendbetreuung	15,0	17,6	8,8	10,2	17,6	9,3	14,3
Einrichtung zur Seniorenbetreuung	20,2	29,6	44,1	18,0	37,2	60,5	29,7
Einrichtung Betreuung behinderter Menschen	11,8	15,5	14,7	12,7	10,0	20,9	13,1
Tagungsstätte	9,8	12,9	*	3,4	13,4	*	9,1
Restaurant	4,9	7,3	*	3,4	12,6	*	6,5
Hotel	4,2	8,2	*	2,4	8,4	*	5,5
Fremder Privathaushalt	2,8	5,2	41,2	43,4	9,6	*	14,3
Landwirtschaftlicher Betrieb	4,9	14,2	19,1	23,4	11,7	*	12,3
Dienstleistungszentrum	5,9	7,7	10,3	7,8	10,5	14,0	8,4
Klinik/Krankenhaus	6,6	4,7	*	5,4	7,9	22,1	7,4
Ausbildung/Unterricht/Lehrtätigkeit	33,1	25,8	*	3,4	4,6	*	15,9
Verbände	*	*	0,0	*	0,0	*	0,7
Vereine	*	*	*	*	*	0,0	1,0
andere nicht staatliche Einrichtungen	*	*	*	*	0,0	*	0,6
Behörde	7,3	*	0,0	*	0,0	*	2,3

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten.

Anhang 4: Höchste Berufsabschlüsse der Beschäftigtengruppen im Vergleich

	Berufsschullehrer/-innen (N=213)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=177)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=49)	Reinigungspersonal (N=169)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=169)	Einrichtungsleiter/-innen (N=70)	Gesamt (N=847)
Keine (hauswirtschaftliche) Berufsausbildung	*	*	*	*	*	*	1,6
Hauswirtschaftshelfer/-innen***	*	*	*	*	*	*	1,0
Hauswirtschaftler/-innen	18,1	28,2	45,0	51,5	44,5	27,3	34,2
(Fach-)Hochschulabsolventen	36,6	25,0	13,3	11,7	18,2	30,7	23,9
Techniker/-innen der Hauswirtschaft; Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-innen; Hauswirtschaftsleiter/-innen	17,7	16,2	10,0	6,6	10,5	22,7	13,8
Meister/-innen, Ausbilder/-innen	26,4	28,7	28,3	27,0	22,0	17,0	25,4

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5; **Anteile summieren sich nicht auf 100 Prozent, da mehrere Angaben gemacht werden konnten; ***mit „Hauswirtschaftshelfer/-in“ ist der/die „Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft“ gemeint; dieser Begriff wird auch im Text verwendet

Anhang 5: Alter der Beschäftigtengruppen im Vergleich

	Berufsschullehrer/-innen (N=260)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=216)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=60)	Reinigungspersonal (N=194)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=214)	Einrichtungsleiter/-innen (N=89)	Gesamt (N=1033)
8 bis 20 Jahre	0,0	*	0,0	*	*	0,0	*
21 bis 25 Jahre	2,3	4,6	11,7	13,9	11,2	2,2	7,4
26 bis 30 Jahre	5,0	6,0	*	9,8	15,0	6,7	8,4
31 bis 35 Jahre	4,2	5,1	*	5,2	8,4	*	5,7
36 bis 40 Jahre	2,7	4,6	*	7,2	6,1	7,9	5,1
41 bis 45 Jahre	10,8	7,4	16,7	13,4	12,6	16,9	11,8
46 bis 50 Jahre	21,9	26,4	18,3	21,6	21,0	24,7	22,7
51 bis 55 Jahre	23,5	24,5	15,0	20,6	17,3	21,3	21,2
56 bis 60 Jahre	16,2	13,9	13,3	4,1	3,7	10,1	10,2
61 bis 65 Jahre	10,8	5,6	*	3,1	*	*	5,6
Älter als 65 Jahre	2,7	*	*	*	*	*	1,6
Mittelwert	49,91	47,53	45,15	42,24	41,43	46,56	45,65

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Anhang 6: Berufliche Stellung der Beschäftigtengruppen im Vergleich

	Berufsschullehrer/-innen (N=170)	Allrounder/-innen und betriebliche Ausbilder/-innen (N=167)	Betreuungs- und Fürsorgepersonal (N=51)	Reinigungspersonal (N=177)	Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie- und Servicepersonal (N=201)	Einrichtungsleiter/-innen (N=89)	Gesamt (N=855)
Hilfskraft	0,0	*	*	4,5	7,5	0,0	3,2
Fachkraft	11,2	13,2	27,5	32,8	34,3	*	21,6
Führungskraft	77,6	68,3	29,4	19,8	45,3	87,6	54,4
Selbstständig	11,2	17,4	39,2	42,9	12,9	9,0	20,8

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14; *n≤5

Anhang 7: Wochenarbeitszeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (ALLBUS 2006)

	ZSH-Beschäftigtenbefragung (N=589)	ALLBUS 2006 (N=1616)
1 bis 9 Stunden	3,4	0,2
10 bis 19 Stunden	7,6	3,1
20 bis 24 Stunden	5,8	5,6
25 bis 29 Stunden	8,0	3,3
30 bis 34 Stunden	10,4	6,6
35 bis 39 Stunden	13,4	18,0
40 bis 44 Stunden	31,4	32,7
45 bis 49 Stunden	11,2	10,1
50 bis 54 Stunden	6,6	9,5
55 bis 59 Stunden	0,7	1,9
60 Stunden und mehr	1,5	9,1
Gesamt	100,0	

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14 und ALLBUS 2006

Anhang 8: Zufriedenheit der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen (ALLBUS 2006) mit ihrem Beruf

	ZSH-Beschäftigtenbefragung (N=1111)	ALLBUS 2006 (N=908)
Völlig zufrieden 1	19,0	14,3
2	41,7	34,0
3	22,1	38,2
4	8,7	8,6
5	4,9	3,5
6	2,3	0,4
Völlig unzufrieden 7	1,3	0,9

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14 und ALLBUS 2006

Anhang 9: Einschätzung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit der befragten Hauswirtschaftler/-innen im Vergleich zu Beschäftigten anderer Berufsgruppen (ALLBUS 2006)

	ZSH-Befragung in der Hauswirtschaft				ALLBUS 2006				
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Weder noch	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Meine Berufsstellung ist sicher.	41,9	36,9	16,0	5,2	25,7	38,4	17,2	13,3	5,4
Mein Einkommen ist hoch.	4,6	23,8	42,2	29,4	2,5	19,4	29,7	31,9	16,5
Meine Aufstiegschancen sind gut.	11,1	22,4	40,1	26,4	4,3	17,3	36,0	26,2	16,2
Meine Tätigkeit ist interessant.	57,6	33,3	7,9	1,2	35,5	47,4	9,6	4,9	2,5
Ich kann selbstständig arbeiten.	60,1	34,0	5,5	0,5	40,0	45,8	7,8	3,8	2,5
Mit meiner Tätigkeit helfe ich anderen Menschen.	58,5	32,9	7,2	1,4	25,4	36,6	17,0	13,9	7,0
Mein Beruf ist für die Gesellschaftlich nützlich.	69,4	26,5	3,6	0,5	28,6	41,1	17,9	8,9	3,6

Quelle: ZSH-Beschäftigtenbefragung in der Hauswirtschaft 2013/14 und ALLBUS 2006

Literatur

- Baur, Nina; Florian, Michael J. (2009): Stichprobenprobleme bei Online-Umfragen, in: Jakob, Nicolaus; Schoen, Harald; Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109-128.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/BST-Glossar/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte.html (letzter Zugriff: 25.06.2014).
- Bundesagentur für Arbeit (2012): Beschäftigungsstatistik. Umstellung der Erhebungsinhalte bei den Merkmalen „ausgeübte Tätigkeit“ (Beruf), „Arbeitszeit“ und „Ausbildung“, Nürnberg.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibnitz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Diekmann, Andreas (1995): Empirische Sozialforschung. Reinbek: Rowohlt.
- Fregin, Marie-Christine (2013): Generation Ungewiss – Berufseinsteiger auf dem Weg ins Abseits? Empirische Vergleiche zur Chancenentwicklung von befristet beschäftigten Arbeitsmarkteinsteiger/innen, SOEPpapers on multidisciplinary panel data research, 581.
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2008): German General Social Survey – ALLBUS 2006. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA4502 Datenfile Version 1.0.0, doi:10.4232/1.10110.

4. Das kann ja Jede? Wenig sichtbare Facharbeit als Herausforderung für das Berufsbild. Ein Blitzlicht von Unternehmen, Beschäftigten und Zuständigen Stellen der Hauswirtschaft 2013/2014

Bettina Wiener, Christa Gotter

In dieser Broschüre geht um die Einschätzung aus dem Jahr 2013 und 2014, die von den Zuständigen Stellen zum Dasein der Hauswirtschaft und ihren Entwicklungschancen in der Zukunft gemacht wurden. In vergleichenden Fragestellungen werden die Antworten den Einschätzungen der befragten Betriebe und Beschäftigten in der Hauswirtschaft gegenübergestellt. Außerdem sind die Ergebnisse der Expertengespräche in Interviews und auf Workshops eingegangen (siehe Auflistung der Expert/-innen im Anhang).

4.1 Wer wurde befragt?

4.1.1 Zuständige Stellen

Im Sommer 2013 nahmen 20 Zuständige Stellen für die Ausbildung der Hauswirtschaftler/-innen an einer ZSH-Befragung teil. In der telefonischen Befragung ist jedes Bundesland mindestens einmal vertreten. In **Baden-Württemberg** nahmen zwei Zuständige Stellen teil, in **Rheinland-Pfalz** ebenfalls zwei und in **Schleswig-Holstein** wurden drei Zuständige Stellen befragt.

Der Zuständigkeitsbereich für die berufliche Ausbildung in der Hauswirtschaft kommt traditionell aus der Landwirtschaft, wo er auch heute noch in vielen Bundesländern zu finden ist. In folgenden Bundesländern sind die **Landwirtschaftsministerien** und daran angeschlossene **Landesämter** zuständig für die Ausbildung zum/r Hauswirtschaftler/-in:

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Brandenburg
- Mecklenburg-Vorpommern
- Rheinland-Pfalz
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Thüringen

In vier weiteren Bundesländern sind (zudem) **Landwirtschaftskammern** zuständig:

- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz

- Schleswig-Holstein

In letzter Zeit wechselte der Zuständigkeitsbereich in einzelnen Bundesländern zu den **Industrie- und Handelskammern** oder besteht dort teilweise zusätzlich. Das betrifft folgende Bundesländer:

- Berlin
- Hessen
- Schleswig-Holstein

Neben den Landwirtschaftsministerien und -kammern gibt es auch **weitere Zuständige Stellen**, wie beispielsweise in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg oder im Saarland:

- Senat für Finanzen Bremen
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland

4.1.2 Betriebe

Die Betriebe werden nach ihren Ausbildungsaktivitäten in folgende Gruppen geteilt:

- 1) Betriebe (und Bildungseinrichtungen), die nach § 66 BBiG ausbilden (vor allem im Bereich Erziehung/Unterricht und in den Heimen): n = 68 Fälle
- 2) Betriebe, die Hauswirtschaftler/-innen ausbilden (vor allem in Beherbergung und Gastronomie, in Heimen und überproportional in der Landwirtschaft, kaum im Sozialwesen): n = 147
- 3) Betriebe, die nicht in der Hauswirtschaft sondern nur in anderen Berufen ausbilden (Gesundheitswesen): n = 99
- 4) Betriebe, die gar nicht ausbilden (vor allem Vermittlung von Arbeitskräften, haushaltsnahe Dienstleistungen, Facility Management und Kindertagesstätten): n = 97

Die regionale Auswertung der Betriebe kann anhand der Beteiligung an der Befragung in ostdeutsche Länder (einschl. Berlin), zwei separate süddeutsche Bundesländer und die verbleibenden alten Bundesländer eingeteilt werden:

- 1) Ost (neue Bundesländer und Berlin): n = 95
- 2) Baden Württemberg: n = 140
- 3) Bayern: n = 156
- 2) West (verbleibende Bundesländer in Nordwestdeutschland): n = 256

4.1.3 Hauswirtschaftler/-innen

Die Hauswirtschaftler/-innen wurden in der Onlinebefragung in verschiedenen Qualifikationsstufen erfasst. Hier wird anhand der Auswertung folgende Gruppen nach der jeweils höchsten Qualifikationsstufe unterschieden:

- 1) Personen unterhalb der Ausbildung Hauswirtschaftler/-in (diese Gruppe beinhaltet Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung, mit einem Berufsabschluss außerhalb der Hauswirtschaft und Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG): n=41 Fälle
- 2) Personen mit Berufsabschluss Hauswirtschaftler/-in (beinhaltet Hauswirtschaftler/-innen der dualen Ausbildung, der Berufsfachschulen, des Abschlusses als Zweitberuf und der Abschluss nach § 45 (2) BBiG): n=493 Fällen
- 3) Personen oberhalb des Berufsabschlusses Hauswirtschaftler/-in und unterhalb eines Hochschulabschlusses im hauswirtschaftlichen Bereich, davon 280 Meister/-innen und 146 Betriebsleiter/-innen (beinhaltet beispielsweise AdA-Abschluss⁴¹, HBL⁴², HWL⁴³, Techniker/-innen oder Meister/-innen): n=426 Fällen
- 4) Hochschulabschluss, davon über 200 mit Fachhochschulabschluss und 63 mit Universitätsabschluss: n=266 Fällen

4.2 Items zur Fachkräftesicherung und zum Image der Hauswirtschaft

Die Zuständigen Stellen, Betriebe, Beschäftigten und Gesprächspartner/-innen aus den Experteninterviews wurden gebeten, Fragen zur Fachkräftesicherung und zum Image der Hauswirtschaft wie folgt zu beantworten:

- stimme voll und ganz zu
- stimme eher zu
- stimme eher nicht zu
- stimme überhaupt nicht zu
- weiß nicht

Der erste Themenblock behandelt die Berufsausbildung und den darin enthaltenen hohen Anteil der nach § 66 BBiG ausgebildeten Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft. Weiterhin werden die Beschäftigungschancen und die finanzielle Attraktivität des Berufes beleuchtet. Dabei wurden die ersten beiden Aussagen nur an die Zuständigen Stellen und Betriebe gerichtet.

In dem zweiten Themenblock werden Arbeitsbedingungen unter Gesichtspunkten wie Qualifikation, Aufstiegschancen und Work-Life-Balance angesprochen. Diese Aussagen wurden bis auf die beiden letzten Items nur bei den Beschäftigten abgefragt.

⁴¹ AdA – Ausbilderinnen und Ausbilder für die Berufe der Hauswirtschaft im Rehabereich

⁴² HBL – Staatlich geprüfte/r hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/-in

⁴³ HWL – staatlich geprüfte/r Hauswirtschaftsleiter/-in

In dem dritten und letzten Themenblock geht es um Bekanntheit, Image, Tradition und die Zukunft der Hauswirtschaft. Den Abschluss bilden die Fragen, welche besonderen Kompetenzen Hauswirtschaft mit sich bringt und ob sie einen neuen Namen braucht.

Uns interessierte von allen Befragten die Einschätzung in Bezug auf Themen der Fachkräftesicherung und des Images der Hauswirtschaft. Gebeten wurden sie, zu den folgenden Aussagen jeweils zu sagen, ob Sie voll und ganz zustimmen, eher zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen. Die Items werden im Weiteren in der Einschätzung der Befragten vorgestellt.

4.2.1 Das Berufsbild und die Berufschancen

Betriebe finden schwer Ausbildungsbewerber/-innen für die duale Ausbildung der Hauswirtschaft.

Drei Viertel der befragten Zuständigen Stellen (75%) geben bereits heute an, dass Betriebe Probleme bei der Suche nach Ausbildungsbewerber/-innen für die duale Ausbildung in der Hauswirtschaft haben. Die fünf Zuständigen Stellen, die nicht dieser Meinung sind, befinden sich ausschließlich im Westen der Bundesrepublik.

Von den Betrieben werden die Schwierigkeiten bei der Suche nach Ausbildungsbewerber/-innen in ähnlich hohen Anteilen (70%) angesprochen. Im westlichen Teil und Baden-Württemberg sind es jeweils 66 bzw. 67 Prozent der Betriebe. Die neuen Bundesländer bestätigen dies bereits zu 71 Prozent und am kritischsten wird die künftige Situation in Bayern eingeschätzt. Dort haben 76 Prozent der Betriebe die Situation als schwierig beschrieben. Vor allem die kleineren Unternehmen mit Mitarbeiterzahlen Beschäftigtenzahlen zwischen zehn und 49 Mitarbeiter/-innen sehen Probleme für die Zukunft.

Die Ausbildung nach § 66 BBiG ist für Betriebe wegen der finanziellen Unterstützung attraktiv.

Ein gutes Drittel der befragten Zuständigen Stellen (35%) meinen, dass es für Betriebe finanziell attraktiv sei, eine Ausbildung nach § 66 durchzuführen. Diese Antwort wurde in Ostdeutschland seltener gegeben.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Betriebe unterstreicht diese Antwort (55%). Vor allem Betriebe, die nach § 66 BBiG ausbilden, bestätigen dies (72%). Interessanterweise wird diese Aussage in den neuen Bundesländern deutlich skeptischer gesehen (39%), obwohl dort anteilig viel mehr Ausbildung zu Fachpraktiker/-innen Hauswirtschaft nach § 66 BBiG als zu Hauswirtschaftler/-innen stattfindet. Die Ausgebildeten werden aber nicht in die Wirtschaft integriert, was sich unter anderem in dem Antwortverhalten der Betriebe an dieser Stelle widerspiegelt.

Der Helfer/-innenanteil⁴⁴ schwächt das Gesamtbild der Hauswirtschaft.

Etwas mehr als die Hälfte der Zuständigen Stellen (55%) stimmt der Aussage voll und ganz bzw. eher zu, dass der hohe Anteil der Fachpraktiker/-innenausbildung das Gesamtbild der Hauswirtschaft schwächen würde. Diese Aussage wird in den neuen Bundesländern deutlicher bestätigt als in den alten Bundesländern.

Hier deckt sich wiederum die Meinung der Betriebe, bei denen das 53 Prozent bestätigen, mit der Einschätzung der Zuständigen Stellen. Es handelt sich seltener um Betriebe, die nach § 66 BBiG ausbilden (43%). Die Aussagen der Betriebe verteilen sich regional anders als bei den Zuständigen Stellen.

⁴⁴ Im Text als Fachpraktiker/-in bezeichnet

len. Am meisten teilen Betriebe aus Baden Württemberg und Bayern die Meinung, viel seltener in den neuen Bundesländern und Berlin. Je kleiner die Betriebe sind, desto stärker wird auf diesen Sachverhalt verwiesen.

Die Beschäftigten sehen diese Situation deutlich kritischer, 64 Prozent bestätigen die Aussage, dass der Fachpraktiker/-innenanteil das Gesamtbild der Hauswirtschaft schwächt. Selbst die Beschäftigten unterhalb eines Berufsabschlusses zur Hauswirtschaftler/-in bestätigen diese Äußerung zu mehr als der Hälfte (57%). Die Beschäftigten mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss sind zu fast gleichem Anteil der Meinung (56%). Bei allen qualifizierten Abschlüssen unterhalb des Hochschulabschlusses wird die Aussage am deutlichsten bestätigt. Gut zwei Drittel (67%) der Hauswirtschaftler/-innen, Meister/-innen, hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen und ähnlich gelagerten Abschlüssen befürchten, dass der Fachpraktiker/-innenanteil das Image der Hauswirtschaft schädigt.

Die Betriebe kennen den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss der Hauswirtschaftshelferin⁴⁵ nach § 66 BBiG und der Hauswirtschaftlerin.

Die Einschätzung der Zuständigen Stellen, die bestätigen, dass die Betriebe den Unterschied zwischen den Berufsabschlüssen Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG und Hauswirtschaftler/-in kennen, liegt bei 55 Prozent. Das bedeutet umgekehrt, dass fast die Hälfte der Zuständigen Stellen der Meinung ist, hier gibt es deutliche Wissensdefizite. Besonders kritisch und wohl auch realistisch wird das fehlende Wissen um die Unterschiede in den Berufsabschlüssen bei den Zuständigen Stellen in den neuen Bundesländern eingeschätzt.

Die Wirtschaft sieht das für sich selbst ähnlich kritisch, auch hier sind 43 Prozent der Betriebe der Meinung, dass die Unterschiede nicht bekannt sind. Bei denen, die nach § 66 BBiG ausbilden, sind sogar nur 33 Prozent der Betriebe der Meinung, die Unterschiede seien bekannt. Die ostdeutsche Wirtschaft traut den Betrieben nur zu 37 Prozent zu, dass sie die Unterschiede zwischen den Berufsabschlüssen kennen.

Bei den Beschäftigten ergibt sich ein noch deutlicheres Bild. Knapp drei Viertel (72%) sind der Meinung, dass die Betriebe den Unterschied zwischen dem Berufsabschluss des/der Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG und der Hauswirtschaftler/-in nicht kennen. Jene Beschäftigten, die selber über einen der beiden Abschlüsse verfügen, vermuten seltener Unkenntnis bei den Betrieben (ca. 65%). Während der Anteil bei allen Beschäftigten oberhalb der Ausbildung zur Hauswirtschaftler/-in mit 76 Prozent sogar noch höher ausfällt. Besonders kritisch wird die Unkenntnis der Betriebe von Meister/-innen und hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen eingeschätzt.

Es ist als Hauswirtschaftler oder Hauswirtschaftlerin mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer, eine qualifikationsadäquate Stelle zu bekommen.

Fast die Hälfte der befragten Zuständigen Stellen (45%) geht davon aus, dass es für Hauswirtschaftler/-innen mit abgeschlossener Berufsausbildung schwer ist, eine qualifikationsadäquate Stelle zu finden.

Betriebe sehen das noch problematischer und stimmen der Aussage zu 60 Prozent zu. Die Skepsis wird am deutlichsten von den Unternehmen in Baden-Württemberg geäußert. Je größer die Betriebe

⁴⁵ Im Text als Fachpraktiker/-in bezeichnet

sind, desto häufiger stimmen sie dieser Aussage zu. Auch Betriebe, die nach § 66 BBiG ausbilden, sind überproportional skeptisch beim erfolgreichen Einsatz der Ausgebildeten.

Von den Beschäftigten bestätigen die Aussage, dass es schwer ist, eine qualifikationsadäquate Stelle zu finden, mehr als zwei Drittel der Befragten (69%). Am kritischsten schätzen das die Qualifikationsgruppen der Hauswirtschaftler/-innen, Meister/-innen und hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen ein. Hier zeigen sich in der Einschätzung auch Altersunterschiede. Mit fast 80 Prozent stimmen die 31- bis 40-Jährigen dieser Aussage besonders zu, während der Anteil mit zunehmendem Alter etwas abnimmt.

In der Hauswirtschaft zu arbeiten, ist finanziell attraktiv.

Fast alle befragten Zuständigen Stellen (85%) sind der Meinung, dass es finanziell nicht attraktiv sei, in der Hauswirtschaft zu arbeiten.

Bei den Betrieben sind 80 Prozent der Meinung, dass die Bezahlung unattraktiv ist. Auch hier wird wieder besonders häufig in Baden-Württemberg auf den Sachverhalt hingewiesen.

Noch problematischer wird die finanzielle Attraktivität von den Beschäftigten selbst beurteilt, die mit 89 Prozent die Aussage ablehnen. Als besonders prekär wird die Situation von den Beschäftigten an den „Qualifikationsrändern“, also ohne Ausbildung oder mit (Fach)hochschulabschluss, eingeschätzt (über 90%).

Erstes Zwischenfazit

Es ist für Betriebe in allen Regionen bereits heute schwierig, Ausbildungsbewerber/-innen für die Hauswirtschaft zu gewinnen. Am häufigsten wird dieses Problem schon jetzt aus Bayern benannt. Wie bei vielen Themen der Fachkräftesicherung fällt es kleineren Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeiter/-innen besonders schwer, neue Auszubildende zu rekrutieren.

In der Hauswirtschaft hat die Ausbildung zum/r Fachpraktiker/-in eine besondere Bedeutung und nimmt mit einem überproportional hohem Anteil zu anderen Berufen in der Ausbildung eine bedeutende gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahr. Von einem Großteil der in der Hauswirtschaft Aktiven wird allerdings kritisch eingeschätzt, dass dieser Umstand das Gesamtbild der Hauswirtschaft massiv schwächt. Es geschieht keine sichtbare Abtrennung der nach § 66 BBiG Ausgebildeten von der Regelausbildung, was der Attraktivität des facettenreichen und qualifizierten Berufes schadet, der immer mehr an Klarheit und Bekanntheit verliert.

Gewünscht wird eine deutlichere Abgrenzung zwischen den Berufsabschlüssen zur Hauswirtschaftler/-in und zum/r Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft nach § 66 BBiG, einerseits um das Image des Berufes Hauswirtschaftlerin aufzupolieren und andererseits um Betrieben, bei diesen der Unterschied der Abschlüsse oft nicht bekannt ist, die Fachlichkeit der Regelausbildung deutlich zu machen. Durch den fehlenden Überblick der Wirtschaft zum Berufsbild der Hauswirtschaft wundert es nicht, dass es häufig schwer ist nach Abschluss der Ausbildung eine qualifikationsadäquate Stelle zu finden.

Auch ist die Zahlungsbereitschaft für hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Deutschland wenig ausgeprägt. So finden viele ausgebildete Hauswirtschaftler/-innen keine qualifizierte Beschäftigung mit adäquater Bezahlung.

Damit einher geht die geringe Attraktivität im Einkommen, die vor allem durch den Niedriglohnsektor eines typischen Frauenberufes und durch die hohe Teilzeitquote in diesem Beruf zustande kommt.

4.2.2 Arbeits- und Qualifikationsbedingungen

Die nächsten sechs Aussagen wurden nur an die Beschäftigten in der Onlinebefragung gerichtet. Alle nachfolgenden Angaben wurden wieder von allen Befragten beantwortet.

Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Ausbildung angemessen qualifiziert.

Gut drei Viertel der Beschäftigten in der Hauswirtschaft (76%) stimmen der Aussage zu, dass sie in der Ausbildung angemessen für ihre beruflichen Anforderungen qualifiziert wurden. Diese Einschätzung wird mit lediglich minimalen Schwankungen von allen Qualifikationsgruppen geteilt. Insbesondere die jungen 21- bis 30-jährigen Beschäftigten fühlen sich zu 81 Prozent gut auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet. Dagegen findet diese Aussage bei den 51- bis 60-Jährigen mit 72 Prozent die niedrigste Zustimmung.

Für meine beruflichen Anforderungen wurde ich in der Weiterbildung angemessen qualifiziert.

Unabhängig von der jeweiligen Qualifikation wird ebenso wie für die Berufsausbildung auch, für die Weiterbildung von 76 Prozent der Beschäftigten bestätigt, dass sie angemessen für die beruflichen Anforderungen qualifiziert werden. Die Einschätzung ist in den einzelnen Altersgruppen sehr durchwachsen. Am besten wird das Ergebnis zur Weiterbildung mit 83 Prozent Zustimmung von der jüngsten Altersgruppe, der 21- bis 25-Jährigen, eingeschätzt. Die 31- bis 35-Jährigen sind mit 77 Prozent und die 41- bis 45-Jährigen mit 78 Prozent ebenfalls noch leicht überdurchschnittlich zufrieden. Weniger zufrieden zeigen sich bei den Jüngeren die 26- bis 30-Jährigen (73%), bei den Älteren die 46- bis 50-Jährigen (70%). Am schlechtesten wird das Weiterbildungsergebnis mit 64 Prozent von den 36- bis 40-Jährigen eingeschätzt.

Ich würde den Beruf in der Hauswirtschaft jederzeit wieder aufnehmen.

Die Bereitschaft zur Wiederaufnahme des Hauswirtschaftsberufes liegt bei den Beschäftigten im Durchschnitt bei 73 Prozent, wobei diese Bereitschaft mit zunehmendem Qualifikationsniveau sinkt. Sind es unter den Beschäftigten mit einer Qualifikation unterhalb der Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in knapp 78 Prozent und bei den Hauswirtschaftler/-innen 77 Prozent, die ihre Zustimmung zum Ausdruck bringen, so sinkt dieser Wert bei den Beschäftigten mit einer Qualifikation oberhalb der Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in auf 73 Prozent und erreicht mit 69 Prozent seine niedrigste Ausprägung bei den Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss. Unterschiedliche Einschätzungen lassen sich auch bei den Altersgruppen beobachten: Bei den 21- bis 30-Jährigen wären vier Fünftel (81%) bereit erneut einen Hauswirtschaftsberuf zu ergreifen, bei den 31- bis 50-jährigen Beschäftigten sind es nur noch 71 Prozent.

Eine Tätigkeit in der Hauswirtschaft bietet mir die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten.

Die Beschäftigten in der Hauswirtschaft sehen mit einer großen Mehrheit von 86 Prozent die Möglichkeit gegeben, in Teilzeit zu arbeiten. Dabei wird diese Möglichkeit zu 81 Prozent von den Beschäftigten mit einer Qualifikation unterhalb der Hauswirtschaftler/-in und den Beschäftigten mit Hochschulabschluss gesehen. Die Hauswirtschaftler/-innen selbst stimmen dieser Aussage mit 89 Prozent zu. Die höchsten Zustimmungswerte erhält diese Aussage mit 91 Prozent bei den 21- bis 30-jährigen Beschäftigten und 88 Prozent bei den 41- bis 50-Jährigen. Die niedrigsten Werte werden mit 83 und 78 Prozent bei den 51- bis 60- und den über 61-Jährigen erreicht.

Mein Ansehen als hauswirtschaftliche Fachkraft empfinde ich als angemessen.

Ein relativ ausgeglichenes Bild ergibt sich bei der Empfindung des angemessenen Ansehens als hauswirtschaftliche Fachkraft, wobei eine Mehrheit der Beschäftigten in der Hauswirtschaft die Feststellung verneint (58%). Die erreichte Qualifikation der Beschäftigten spielt bei dieser Einschätzung nur eine untergeordnete Rolle. Im Alter finden sich Unterschiede: während bei den 51- bis 60 Jährigen knapp die Hälfte (48%) diese Meinung teilen, sind es bei den 21-bis 40-Jährigen etwa zwei Drittel, die dieser Aussage nicht zustimmen.

Ich sehe meine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft.

Vier Fünftel (78%) der Beschäftigten sieht seine berufliche Zukunft in der Hauswirtschaft. Vor allem die Beschäftigten mit einer Qualifikation oberhalb der Hauswirtschafter/-in und unterhalb eines Hochschulabschlusses stimmen dieser Aussage mit 82 Prozent deutlich zu. Bejaht wird die Zukunftsperspektive von drei Vierteln (74% und 75%) der Beschäftigten mit einer Qualifikation als Hauswirtschafter/-in bzw. mit einem Hochschulabschluss. Den niedrigsten Zustimmungswert erreicht diese Aussage bei den 30- bis 40-jährigen Beschäftigten mit 65 Prozent. Dagegen schwanken die Werte bei allen anderen Altersgruppen minimal um die 80 Prozent-Marke.

Hauswirtschaft bietet vielfältige Aufstiegschancen

Dass die Hauswirtschaft den Beschäftigten vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten bietet, meinen fast zwei Drittel der befragten Zuständigen Stellen (65%), besonders im Süden Deutschlands, wo der Beruf eine starke Tradition hat und etabliert ist. .

Auch die Mehrheit der Betriebe ist mit 58 Prozent dieser Meinung. In diesem Fall sind es vor allem die Betriebe in Bayern, die diese Aussage bestätigen. Im Westen sind es mit 50 Prozent und im Osten mit 51 Prozent gerade einmal die Hälfte der Unternehmen, die sich dieser Meinung anschließen. Aufstiegschancen für Hauswirtschafter/-innen sehen die kleinen Betriebe (61%) etwas häufiger als die großen (57%). Hier sind vor allem die Betriebe, die Hauswirtschafter/-innen ausbilden (69%), dieser Meinung.

Hauswirtschafter/-innen sehen das für sich persönlich deutlich skeptischer: Über drei Viertel der Beschäftigten (76%) stimmen der Aussage guter Aufstiegschancen nicht zu. Dabei steigt der Anteil unter den Beschäftigten mit zunehmender Qualifikation von 69 Prozent bei Beschäftigten unterhalb der Ausbildung zur Hauswirtschafter/-in bis zu 80 Prozent unter den Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Unter den 21- bis 30-Jährigen wird die Situation mit 68 Prozent Ablehnung etwas positiver eingeschätzt als bei allen anderen Beschäftigten; hier liegt die Ablehnung innerhalb der Altersgruppen jeweils zwischen 77 und 78 Prozent.

Als Hauswirtschafterin kann man für sich selbst Familie und Beruf gut vereinbaren.

Eine Mehrheit der Zuständigen Stellen (70%) stimmt der Aussage voll und ganz bzw. eher zu, dass Beschäftigte in der Hauswirtschaft Beruf und Familie vereinbaren können. Das wird vor allem von den südlichen Zuständigen Stellen positiv bewertet.

Aber auch Betriebe äußern sich mit 71 Prozent dazu positiv. In Bayern sind mehr als Dreiviertel der Betriebe (78%) besonders häufig der Meinung. Baden Württemberg und Ostdeutschland (einschl. Berlin) liegen mit 74 Prozent im Mittel der Aussagen. Und in den anderen westlichen Bundesländern sind es nur noch knapp zwei Drittel (64%) der Betriebe, die dies bestätigen. Damit eröffnet sich ein wichtiges Thema für die Hauswirtschaft, um die Attraktivität des Berufes zu verbessern, der zu weit

über 90 Prozent von Frauen abgedeckt wird. Gerade große Unternehmen äußerten sich verhaltener zu diesem Thema, obwohl dort mehr Kapazitäten zur Umsetzung von Maßnahmen zur Verfügung stehen müssten. Das erklärt sich vor allem aus dem Heim- und Klinikbereich, in welchem im Schichtsystem gearbeitet wird und das Thema der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben noch einmal einen ganz besonderen Stellenwert erhält.

Die Beschäftigten schätzen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben etwas weniger optimistisch ein. Mit knapp zwei Dritteln positiver Einschätzungen (65%) bleiben sie unter dem Niveau der Zuständigen Stellen und der Betriebe. Die Zustimmung zur Aussage, dass man als Hauswirtschafter/-in Familie und Beruf gut vereinbaren kann, liegt in den beiden unteren Qualifikationsgruppen bei 70 Prozent. Bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss fällt die Zustimmung mit 58 Prozent dagegen deutlich geringer aus. Während in der Altersgruppe der 21- bis 30-Jährigen die Zustimmung über 75 Prozent liegt, sind in der Altersgruppe der 36- bis 40-Jährigen lediglich 58 Prozent dieser Auffassung. Aufgrund der Qualifikation und des Arbeitseinsatzes nimmt in dieser Altersgruppe bei vielen Beschäftigten die Verantwortung in ihrer Beschäftigung zu, die häufiger an Vollzeitstellen gekoppelt ist. Zudem kommen in diesem Alter oft Kinderbetreuungsaufgaben und teilweise auch Pflegeverantwortung hinzu. Bemerkenswert ist, dass mit 56 Prozent der niedrigste Zustimmungswert zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem bei den 61- bis 65-Jährigen erreicht wird. Für diese Gruppe sind die Belastungen, aufgrund des Alters und mehr Verantwortung vermutlich am höchsten.

Zweites Zwischenfazit

Die Berufsausbildung, sowie Weiterbildung wird von jeweils drei Vierteln der Beschäftigten, unabhängig von der Qualifikationsstufe, als angemessen eingeschätzt. Andersherum bedeutet das, dass jede/r vierte Beschäftigte in der Hauswirtschaft das Bildungsangebot für ihre/seine beruflichen Anforderungen für nicht angemessen hält.

Fast drei Viertel der Beschäftigten in der Hauswirtschaft würden sich wieder für diesen Beruf entscheiden. Die jungen Hauswirtschafter/-innen bestätigen das häufiger. Mit zunehmender Qualifikationsstufe nimmt die positive Einstellung zur erneuten Entscheidung für diesen Beruf ab. Vier von fünf Beschäftigten sehen ihre Zukunft in der Hauswirtschaft. Besonders positiv äußern sich dazu Meister/-innen und Betriebsleiter/-innen, was nicht verwundert, weil in dieser Qualifikationsstufe neben meist vielfältigen Arbeitsinhalten, auch eine angemessenere Bezahlung erfolgt.

Die geringsten Zukunftschancen benennen die 30- bis 40-Jährigen für sich. Diese Altersgruppe ist bei den meisten Aussagen am unzufriedensten. Sie sind in einer Zeit in den Beruf eingestiegen, in der dieser zunehmend in die Diskussion kam. Die Turbulenzen der letzten Jahre und die unsteten Arbeitsmarktchancen (Stichwort: Generation Praktikum) wirken, wie es scheint, auf diese Altersgruppe besonders.

Die Aufstiegschancen, die von Zuständigen Stellen und Betrieben in der Mehrheit gesehen werden, erkennen vor allem die sehr gut qualifizierten Hauswirtschaftler/-innen viel seltener für sich. Auch das Ansehen der hauswirtschaftlichen Fachkraft wird von nicht einmal der Hälfte der Beschäftigten in der Hauswirtschaft positiv bewertet.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben wird von einer Mehrheit gut eingeschätzt, aber auch hier sind es vor allem die Beschäftigten in leitender Stellung und höherer Qualifikation, die mehr Abstriche in der positiven Einschätzung machen. Besonders selten benennen z. B. Meister/-innen und hauswirtschaftliche Betriebsleiter/-innen die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten.

4.2.3. Bekanntheit, Image und Zukunft

Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen.

Weitgehende Einigkeit herrscht bei der Aussage, dass hauswirtschaftliche Berufe in der Gesellschaft kein hohes Ansehen genießen. Nur fünf Prozent der Zuständigen Stellen bestätigen dem Hauswirtschaftsberuf ein gewisses Prestige.

Bei den Betrieben sind ebenfalls gerade einmal acht Prozent der Meinung, dass der Hauswirtschaftsberuf Ansehen genießt. Am kritischsten sehe die Betriebe in Bayern die Situation. Vor allem Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten äußern sich zu dieser die Aussage sehr skeptisch (nur 6% Zustimmung), Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeiter/-innen äußern sich am positivsten zur gesellschaftlichen Anerkennung des Berufes (10%), aber immer noch auf sehr geringem Niveau.

Die Auffassung, dass die Hauswirtschaftsberufe in der Gesellschaft ein hohes Ansehen genießen, teilen ebenfalls lediglich 6,5 Prozent der Beschäftigten, wobei die Meister/-innen und hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen dies mit vier Prozent am kritischsten sehen. Etwas positiver schätzen die Beschäftigten mit Hochschulabschluss (7%) die Situation ein, gefolgt von den Hauswirtschaftler/-innen (8%) und den Beschäftigten mit einer Qualifikation unterhalb der Ausbildung zum/-r Hauswirtschaftler/-in (10%). Die Zustimmungswerte sind mit fünf Prozent unter den 31- bis 50-Jährigen und lediglich drei Prozent bei den über 61-Jährigen am geringsten.

Hauswirtschaftliche Berufe sind in der Wirtschaft bekannt.

Lediglich jede fünfte Zuständige Stelle (20%) stimmt der Aussage zu, dass hauswirtschaftliche Berufe in der Wirtschaft bekannt sind. Überhaupt keine Zustimmung findet sich im Osten Deutschlands und relativ durchwachsen sind die Antworten im Westen.

Betriebe äußern sich hier mit 42 Prozent selbstbewusster. In den neuen Bundesländern und Berlin sind dieser Ansicht 50 Prozent der Unternehmen, in den westlichen Bundesländern immerhin 47 Prozent. Deutlich mehr Skepsis äußern erneut die süddeutschen Unternehmen in Baden Württemberg. In diesem Fall sind vor allem die kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeiter/-innen der Meinung, dass die Wirtschaft die Berufe in der Hauswirtschaft kennt (46%).

Unter den Beschäftigten stimmt ebenfalls nur jeder Fünfte (20%) der Aussage zu, dass die Wirtschaft hauswirtschaftliche Berufe kennt. Dabei nimmt die Zustimmung mit steigender Qualifikation deutlich ab. Liegen die Hauswirtschaftler/-innen mit 26 Prozent noch deutlich über dem Durchschnitt, so sind es bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss lediglich 14 Prozent. Anhand der Altersgruppen

lassen sich hier mit einer Schwankung zwischen 18 und 22 Prozent keine wesentliche Unterschiede in der Einschätzung erkennen.

Hauswirtschaft hat in unserem Bundesland Tradition

Die Mehrheit der befragten Zuständigen Stellen (60%) meinen, dass Hauswirtschaft in ihrem Bundesland Tradition hat. Die Antworten verteilen sich erwartungsgemäß: 100-prozentige Zustimmung gibt es im Süden Deutschlands und volle Ablehnung im Osten des Landes.

Dieses Item beantworten 74 Prozent der Betriebe positiv. In den neuen Bundesländern sprechen mit 38 Prozent etwas mehr als ein Drittel der Betriebe von einer Tradition der Hauswirtschaft, in Bayern und Baden Württemberg sind es drei Viertel der Betriebe (77% und 75%). In diesem Fall sind es vor allem die Betriebe ab einer Größe von 50 Mitarbeiter/-innen, die sich bestätigend dazu äußern. Am häufigsten sprechen Betriebe von Tradition, die Hauswirtschaftler/-innen ausbilden. Hier ist ein Zusammenhang zwischen Tradition, Bekanntheit und Einsatz der Hauswirtschaft zu erkennen.

Die Beschäftigten sind mit ihrer Einschätzung deutlich verhaltener. Nur 58 Prozent sehen für ihren Beruf in dem eigenen Bundesland gewachsene Strukturen. Die Zustimmung ist unabhängig von der hauswirtschaftlichen Qualifikation, lediglich bei den Beschäftigten mit einer Ausbildung unterhalb der Hauswirtschaftler/-in liegt die Zustimmung mit 70 Prozent deutlich höher. Eine gleichmäßige Verteilung ergibt sich ebenso bei der Altersstruktur, wobei mit 55 Prozent der geringste Zustimmungswert bei den 41- bis 50-Jährigen erreicht wird.

Hauswirtschaft wird auch in der Zukunft in unserem Bundesland gebraucht.

Fast alle befragten Zuständigen Stellen (95,0%) gehen davon aus, dass die Hauswirtschaft in Zukunft in ihrem Bundesland benötigt wird.

Auch bei den Betrieben der Branchen, die Personal in hauswirtschaftlichen Tätigkeiten einsetzen, sind fast alle dieser Meinung (97%), unabhängig davon, ob sie zurzeit Hauswirtschaftler/-innen beschäftigen oder nicht. Hier zeigen sich keine Unterschiede in den Bundesländern, Branche, Betriebsgröße oder Ausbildungsstufen.

Die Beschäftigten sind mit 97 Prozent Zustimmung ebenfalls fast vollständig der Meinung, dass die Hauswirtschaft in Zukunft in ihrem Bundesland gebraucht wird. Hier lassen sich sowohl für die Qualifikation als auch für das Alter der Beschäftigten keine wesentlichen Schwankungen erkennen.

Hauswirtschaft bietet Fachkompetenzen, die kein anderer hat.

Eine deutliche Mehrheit der befragten Zuständigen Stellen (85%) bejaht die Aussage, dass die Hauswirtschaft Kompetenzen bietet, die sonst keiner hat. Skepsis kommt hier eher aus dem ostdeutschen Teil des Landes, in dem der Beruf weniger bekannt ist.

Betriebe bestätigen diese Aussage immerhin auch zu 76 Prozent. Es sind nur 60 Prozent der ostdeutschen Betriebe, die die besonderen Fachkompetenzen erkennen, aber 83 Prozent bzw. 84 Prozent in Baden-Württemberg und Bayern. Am seltensten bestätigen große Unternehmen ab 250 Mitarbeiter/-innen, zu denen viele Kliniken gehören, Alleinstellungsmerkmale des Hauswirtschaftsberufes. Vor allem Betriebe, die Hauswirtschaftler/-innen ausbilden, sehen die besonderen Fachkompetenzen (88%).

Über vier Fünftel der Beschäftigten (82%) formulieren ihre Zustimmung zu dieser Aussage. Die Einschätzung steigt mit dem Qualifikationsabschluss von 73 Prozent bei den Beschäftigten mit einer Qualifikation unterhalb der Hauswirtschaftsausbildung, über 79 Prozent bei den Hauswirtschaftler/-innen selbst, bis hin zu 85 Prozent bei den Meister/-innen und hauswirtschaftlichen Betriebsleiter/-innen. Die Beschäftigten mit Hochschulabschluss bejahen die Auffassung zu 82 Prozent. Bezogen auf die Altersstruktur der Beschäftigten lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Zustimmung zur Aussage nach Alter, dass die Hauswirtschaft Fachkompetenzen bietet, die kein anderer hat, verzeichnen. Bei den 21- bis 30-Jährigen sind drei Viertel (76%) dieser Meinung, bei den Beschäftigten mit 61 Jahren und darüber sind es 85 Prozent. Es sollte also besonders mit den Erfahrungsträger/-innen in der Hauswirtschaft gemeinsam darüber nachgedacht werden, was die Besonderheiten sind und wie sie genutzt werden können.

Fragt man nach den Kompetenzen, durch welche sich der Beruf Hauswirtschaft auszeichnet und abhebt (Was können Sie als hauswirtschaftliche Fachkraft besser als andere?), so bekommt man oft keine konkrete Antwort. „Vielleicht ist Hauswirtschaft der vielfältigste Beruf der Welt, das wäre ja auch ein Alleinstellungsmerkmal.“ reflektiert einer der Experten [IV 36]. Von einer anderen Expertin wird der „handlungsorientierte Ansatz“ als das Besondere angemerkt. [IV 37]

Hauswirtschaft braucht einen neuen Namen.

Die Mehrheit der befragten Zuständigen Stellen (65%) ist der Meinung, dass die Hauswirtschaft einen neuen Namen benötigt. Diese sind für die Ausbildung der Hauswirtschaft zuständig und haben so vor allem das Interesse der jungen Menschen im Blick. In der jüngsten Altersgruppe ist der Wunsch nach einer Umbenennung zur Imageaufbesserung besonders ausgeprägt.

Dieser Wunsch korrespondiert mit den Angaben der jungen Hauswirtschaftler/-innen, bei denen ebenfalls ein deutliches Votum für einen neuen Namen abgegeben wird. Insbesondere unter den 21- bis 25-Jährigen sind 72 Prozent dieser Auffassung, während sich in den anderen Altersgruppen etwas 60 Prozent positiv dazu äußern. Das Meinungsbild wird dabei unabhängig von der Qualifikation der Beschäftigten mit einer Mehrheit von 61 Prozent der Beschäftigten vertreten.

Bei den Betrieben ist mit 45 Prozent eine knappe Minderheit für eine Namensänderung. Ost und West äußern den Wunsch zu 47 Prozent, die beiden süddeutschen Länder zu jeweils 42 Prozent. Es sind vor allem die großen Unternehmen ab 250 Beschäftigte (oft hauswirtschaftsferne Unternehmen, wie Kliniken), die einer Namensänderung zustimmen (50%).

Drittes Zwischenfazit

Hauswirtschaftliche Berufe genießen in unserer Gesellschaft kein Ansehen. Darin sind sich fast alle Befragten einig. Ein Problem besteht darin, dass das Fach 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 Vereinigung 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“.

Umso selbstbewusster treten die Befragten auf und bekennen sich fast vollständig dazu, dass Hauswirtschaft auch in Zukunft gebraucht wird. Die vorliegende Studie wurde veranlasst, um die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Zukunft abzustecken. Ein wichtiges Thema bleibt dabei die Fragestellung, welche Fachkompetenzen Hauswirtschaft bietet, die kein anderer Beruf hat.

Dem fehlenden Image der Hauswirtschaft wollen viele Befragte mit einer Namensänderung des Berufes begegnen. Eine deutlichere Abgrenzung von dem Praktiker/-innenberuf wird dringend empfohlen um die Fachlichkeit der Hauswirtschaftler/-innen herausstellen zu können. Ob eine Abgrenzung durch Namensänderung bei den Praktiker/-innen oder den Hauswirtschaftler/-innen sinnvoller ist, wird noch diskutiert. Hier teilen sich die Meinungen. Im Sinne junger Fachkräfte und wegen einer erfolgreichen Nachwuchsrekrutierung wäre eine Namensänderung sehr empfehlenswert, da dieser Wunsch von der jungen Generation mehrheitlich geäußert wird. Das Gegenargument lautet, dass Namensänderungen oft Verwirrung mit sich bringen und Hauswirtschaft einen festen Platz im gesellschaftlichen Bild (zumindest in den traditionserfahrenen südlichen Bundesländern) hat.

Die Vorschläge für einen neuen Namen gehen vor allem in folgende Richtungen: Bei dem Begriff **Fachkraft** sind sich alle Befragten einig. Am deutlichsten kommt das bei den qualifizierten Beschäftigten zum Ausdruck, die außerdem oft die Begriffe Wirtschaft, Versorgung und Ernährung verwenden. Bei den Zuständigen Stellen sind weitere Begriffe vor allem Dienstleistung, Versorgung und Betreuung. Und die Unternehmen benutzen noch sehr oft den Begriff Management im Namen. Daraus entstehen dann unter anderem nachfolgende Vorschläge:

Fachkraft für:

- Versorgung
- Dienstleistung
- hauswirtschaftliche Dienstleistungen
- Daseinsfürsorge

Management

- Haushaltsmanagement
- Hausmanagement
- Managerin für hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistung

In der nachfolgenden Abbildung werden die vorgeschlagenen Begrifflichkeiten kurz zusammengefasst.

Abbildung 54: Namensvorschläge aus allen Befragungen



Anhang Expert/-innenübersicht

Nachfolgende Übersicht weist die Expertinnen und Experten aus, die sich an dem fachlichen Austausch in Veranstaltungen und in Expertengesprächen der Studie „Neue Perspektiven für die Hauswirtschaft – Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung“ eingebracht haben:

Wissenschaft und Forschung

Anhang 1: Expert/-innen aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung

Name	Institution
Markus Bretschneider	Bundesinstitut für Berufsbildung
Kathrin Gemballa-Witych	Fachhochschule Münster
Prof. Dr. Meier-Gräwe	Universität Gießen
Franz Horlacher	TU Berlin
Prof. Dr. Irmhild Kettschau	Fachhochschule Münster
Prof. Dr. habil. Thomas Klie	Evangelische Hochschule Freiburg

Wirtschaft und Verbände

Anhang 2: Expert/-innen aus dem Bereich Wirtschaft und Verbände

Name	Institution
Anita Groh-Allgaier	Arbeitskreis Berufliche Bildung
Robert Baumann	RHW Management
Ursula Bolhuis	Struktur+Wandel
Caroline Dangel-Vornbäumen	Deutscher Landfrauenverband
Elisabeth Faber (Vorstandsvorsitzende)	Bundesverband haushaltsnaher Dienstleistungsunternehmen
Martina Feulner (Vorstandsmitglied)	Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.
Claudia Forster-Bard (Vorsitzende)	Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V.
Georg Güttner-Mayer	Verdi
Beate Imhof-Gildein (Geschäftsführerin)	Berufsverband Hauswirtschaft
Ines Keil	Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe
Ute Krützmann (Erste Vorsitzende)	Berufsverband Hauswirtschaft
Sascha Kühnau	Selbstständig
Martin Lambers	Deutscher Bauernverband
Judith Lauer	Verdi

(Fortsetzung Anhang 2: Expert/-innen aus dem Bereich Wirtschaft und Verbände)

Name	Institution
Anne von Lauffenberg-Beermann	International Federation for Home Economics e.V.
Dr. Jürgen Lewerenz	Schweriner Bildungswerkstatt e.V.
Dr. Inge Maier-Ruppert (Vorsitzende Fachausschuss)	Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.
Wolfgang Neises-Trebst	Berufsverband Hauswirtschaft
Uta Poll	Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe
Martina Schäfer (Vorstandsvorsitzende)	Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.
Brigitte Scherb	Deutscher Landfrauenverband
Dorothea Simpfendörfer (Vorsitzende)	Beirat für internationale Fragen / Deutsche Sektion im in- ternationalen Verband für Hauswirtschaft e. V. (IVHW)
Dr. Erik Thomson	Minijob-Zentrale
Monika Tiedtke	DHB – Netzwerk Haushalt
Ruth Waizenegger	Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Baden- Württemberg e.V.
Kerstin Zimmer	IG Bau

Arbeitsagenturen

Anhang 3: Expert/-innen aus dem Bereich Arbeitsagenturen

Name	Institution
Annette Hanfstein	Arbeitsagentur, Regionaldirektion Baden- Württemberg
Ulrich Häfele	Arbeitsagentur, Regionaldirektion Baden- Württemberg
Kerstin Hörtig	Arbeitsagentur, Regionaldirektion Baden- Württemberg
Roland Kassner	Arbeitsagentur, Regionaldirektion Bayern

Kirchen und Zivilgesellschaft

Anhang 4: Expert/-innen aus dem Bereich Kirchen und Zivilgesellschaft

Name	Institution
Stephan Buttgereit	Caritas (Fachverband SKM- Katholischer Verband für soziale Dienste in Deutschland)
Brigitte Christophers	Pflegeheim Sanderbusch
Brigitte Döcker	AWO
Ursula Schukraft	Diakonie Württemberg
Dr. Claudia Wohlleber	Diakonisches Werk e. V.

Verwaltung

Anhang 5: Expert/-innen aus dem Bereich Verwaltung

Name	Institution
Margot Baur	Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD), Rheinland Pfalz
Anja Brouer	Regierungspräsidium Tübingen, Baden-Württemberg
Ulrike Brouer	Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein
Cornelia de Buhr	IHK Kiel, Schleswig-Holstein
Maria Fier	Ministerium für Bildung u. Kultur, Saarland
Marita Frieden	Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz
Marion Grasselt	Thüringer Landesanstalt für Landwirtschaft
Dr. Petra Hunold	Landesverwaltungsamt, Sachsen-Anhalt
Manfred Kalfier	Industrie- und Handelskammer Lübeck, Schleswig-Holstein
Christoph Koch	IHK Frankfurt am Main, Hessen
Gisela Miethaner	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Detlef Oppert	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg
Juliane Pegel	Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Karsten Peters	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz
Dr. Ramona Rügen	Landesamt für ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung, Brandenburg
Susanne Saerbeck	Landwirtschaftskammer NRW
Andrea Seidl	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Andreas Truglia	IHK Berlin
Ulrike Weber-Loth	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
Bernhard Weitalla	Die Senatorin für Finanzen, Bremen
Christa Zimmermann	Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, Baden-Württemberg

5. Verordnungen zur Aus- und Weiterbildung

In dem abschließenden Kapitel 5 sind wichtige Verordnungen der Aus- und Weiterbildung für die Hauswirtschaft nach Bundes- und Länderverantwortung aufgeführt.

5.1 Duale Ausbildung

5.1.1 Bundesverordnung duale Ausbildung HW 1999

(www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwirtausbv_1999/gesamt.pdf)

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz
in Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

Verordnung über die Berufsausbildung zum Hauswirtschaftler/zur Hauswirtschaftlerin (Ausbildungsverordnung Hauswirtschaftler/ Hauswirtschaftlerin)

HwrtAusV 1999

Ausfertigungsdatum: 30.06.1999

Vollzitat:

"Ausbildungsverordnung Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin vom 30. Juni 1999 (BGBl. I S. 1495)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.8.1999 +++)

Diese Rechtsverordnung ist eine Ausbildungsordnung im Sinne des § 25 des Berufsbildungsgesetzes. Die Ausbildungsordnung und der damit abgestimmte, von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland beschlossene Rahmenlehrplan für die Berufsschule werden demnächst als Beilage zum Bundesanzeiger veröffentlicht.

Eingangsformel

Auf Grund des § 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlaß vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288) verordnen das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:

§ 1 Staatliche Anerkennung des Ausbildungsberufes

Der Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin wird staatlich anerkannt. Er ist Ausbildungsberuf der Hauswirtschaft. Soweit die Ausbildung in Betrieben der Landwirtschaft stattfindet, ist er ein Ausbildungsberuf der Landwirtschaft.

§ 2 Ausbildungsdauer

(1) Die Ausbildung dauert drei Jahre.

(2) Auszubildende, denen der Besuch eines nach landesrechtlichen Vorschriften eingeführten schulischen Berufsgrundbildungsjahres nach einer Verordnung gemäß § 29 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes als erstes Jahr der Berufsausbildung anzurechnen ist, beginnen die betriebliche Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr.

§ 3 Berufsfeldbreite Grundbildung und Zielsetzung der Berufsausbildung

(1) Die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr vermittelt eine berufsfeldbreite Grundbildung, wenn die betriebliche Ausbildung nach dieser Verordnung und die Ausbildung in der Berufsschule nach den landesrechtlichen Vorschriften über das Berufsgrundbildungsjahr erfolgen.

(2) Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, daß der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 8 und 9 nachzuweisen.

§ 4 Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen:
 - 1.1 Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
 - 1.2 Berufsbildung,
 - 1.3 arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen,
 - 1.4 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
 - 1.5 Hygiene,
 - 1.6 Umweltschutz;
2. Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge:
 - 2.1 Arbeitsorganisation,
 - 2.2 qualitätssichernde Maßnahmen,
 - 2.3 betriebliche, marktwirtschaftliche und soziale Zusammenhänge und Beziehungen,
 - 2.4 Bedarf und Ansprüche von zu versorgenden und zu betreuenden Personen,
 - 2.5 Beschaffen und Bewerten von Informationen,
 - 2.6 betriebliche Geschäftsvorgänge;
3. Betriebsräume und Betriebseinrichtungen:
 - 3.1 Einsetzen von Maschinen, Geräten und Gebrauchsgütern,
 - 3.2 Beurteilen und Planen von Betriebseinrichtungen;
4. hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen:
 - 4.1 Speisenzubereitung und Service,
 - 4.2 Reinigen und Pflegen von Räumen,
 - 4.3 Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes,
 - 4.4 Reinigen und Pflegen von Textilien,
 - 4.5 Vorratshaltung und Warenwirtschaft;
5. hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen:
 - 5.1 personenorientierte Gesprächsführung,
 - 5.2 Motivation und Beschäftigung,
 - 5.3 Hilfe leisten bei Alltagsverrichtungen;
6. Fachaufgaben im Einsatzgebiet:
 - 6.1 betriebsspezifische Produkt- und Dienstleistungsangebote,
 - 6.2 Kundenorientierung und Marketing,
 - 6.3 Kalkulation und Abrechnung von Leistungen.

(2) Bei der Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse nach Absatz 1 Nr. 6 ist eines der folgenden Einsatzgebiete zugrunde zu legen:

1. hauswirtschaftliche Versorgung und Betreuung spezifischer Personengruppen in Privathaushalten, sozialen Einrichtungen oder Haushalten landwirtschaftlicher Unternehmen,
2. erwerbswirtschaftlich orientierte Versorgungs- und Betreuungsleistungen in Haushalten landwirtschaftlicher Unternehmen oder in hauswirtschaftlichen Betrieben.

Das Einsatzgebiet wird vom Ausbildungsbetrieb festgelegt. Es kann auch ein anderes Einsatzgebiet zugrunde gelegt werden, wenn es bezogen auf Breite und Tiefe die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse nach Absatz 1 Nr. 6 erlaubt.

§ 5 Ausbildungsrahmenplan

Die in § 4 genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen nach der in der Anlage für die berufliche Grundbildung und für die berufliche Fachbildung enthaltenen Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung (Ausbildungsrahmenplan) vermittelt werden. Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes ist insbesondere zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

§ 6 Ausbildungsplan

Der Ausbildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für den Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen.

§ 7 Berichtsheft

Der Auszubildende hat ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen. Ihm ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen. Der Ausbildende hat das Berichtsheft regelmäßig durchzusehen.

§ 8 Zwischenprüfung

(1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die im Ausbildungsrahmenplan für das erste Ausbildungsjahr sowie das dritte Ausbildungshalbjahr aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) Die Zwischenprüfung ist praktisch und schriftlich durchzuführen.

(4) Der Prüfling soll im praktischen Teil der Prüfung in insgesamt höchstens drei Stunden zwei Aufgaben bearbeiten und jeweils in einem Prüfungsgespräch erläutern. Hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. Reinigen und Pflegen von Maschinen, Geräten, Gebrauchsgütern und Betriebseinrichtungen,
2. Speisenzubereitung und Service,
3. Vorratshaltung und Warenwirtschaft,
4. Reinigen und Pflegen von Räumen oder Textilien.

Dabei soll er zeigen, daß er die Arbeiten planen, durchführen und die Ergebnisse kontrollieren sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Hygiene, Umweltschutz, Arbeitsorganisation und qualitätssichernde Maßnahmen sowie Wirtschaftlichkeit und Kundenorientierung einbeziehen kann.

(5) Der Prüfling soll im schriftlichen Teil der Prüfung in höchstens 90 Minuten praxisbezogene Aufgaben bearbeiten. Hierfür kommen insbesondere in Betracht:

1. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
2. Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge,
3. Betriebsräume und Betriebseinrichtungen,
4. Speisenzubereitung und Service,
5. Reinigen und Pflegen von Räumen oder Textilien,
6. Vorratshaltung und Warenwirtschaft.

Dabei sollen Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz, zur Hygiene sowie qualitätssichernde Maßnahmen einbezogen werden.

§ 9 Abschlußprüfung

(1) Die Abschlußprüfung erstreckt sich auf die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse sowie auf den im Berufsschulunterricht vermittelten Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(2) Die Abschlußprüfung wird praktisch und schriftlich durchgeführt.

(3) Im praktischen Teil der Prüfung soll der Prüfling zeigen, daß er wirtschaftliche und betriebliche Zusammenhänge versteht, die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse praxisbezogen anwenden und übertragen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Hygiene, Umweltschutz und Organisation sowie Abläufe betrieblicher Arbeit einbeziehen kann.

Der Prüfling soll zwei komplexe Aufgaben aus den Bereichen der hauswirtschaftlichen Versorgungs- und Betreuungsleistungen bearbeiten, wobei sich eine Aufgabe auf das Einsatzgebiet bezieht. Die Aufgaben sind jeweils in einem Prüfungsgespräch zu erläutern.

Dem Prüfling ist für die Planung der Prüfungsaufgaben ausreichend Zeit, mindestens aber ein Arbeitstag zu gewähren. Für die selbständige Durchführung der Prüfungsaufgaben und die Kontrolle der Arbeitsergebnisse stehen dem Prüfling einschließlich der Prüfungsgespräche höchstens sechs Stunden zur Verfügung.

Für die eine Aufgabe kommen insbesondere folgende Gebiete in Betracht:

- a) Beurteilen von Betriebsräumen und Betriebseinrichtungen,
- b) Zubereiten von Speisen und Service,
- c) Reinigen und Pflegen von Räumen,
- d) Gestalten von Räumen oder des Wohnumfeldes,
- e) Reinigen und Pflegen von Textilien,
- f) Bewirtschaften von Vorräten,
- g) Hilfe leisten bei Alltagsverrichtungen,
- h) Motivieren und Beschäftigen von Personen, Gespräche führen.

Für diese praktische Aufgabe sind mindestens drei Gebiete zu berücksichtigen.

Für die Aufgabe aus dem betrieblichen Einsatzgebiet sind insbesondere folgende Gebiete zu berücksichtigen:

- a) betriebspezifische Produkt- und Dienstleistungsangebote,
- b) Kundenorientierung und Marketing,
- c) spezifische Betriebsräume und Betriebseinrichtungen.

(4) Bei der Ermittlung des Ergebnisses des praktischen Teils der Prüfung sind beide Aufgaben gleich zu gewichten.

(5) Der Prüfling soll im schriftlichen Teil der Prüfung in den Prüfungsbereichen hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen, hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde geprüft werden. Es kommen Fragen und Aufgaben, die sich auf praxisbezogene Fälle beziehen sollen, insbesondere aus folgenden Gebieten in Betracht:

1. im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen:

- a) Speisenzubereitung und Service,
- b) Reinigen und Pflegen von Räumen,
- c) Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes,
- d) Reinigen und Pflegen von Textilien,
- e) Vorratshaltung und Warenwirtschaft.

Dabei soll der Prüfling zeigen, daß er unter Berücksichtigung von Arbeitsorganisation und betrieblichen Abläufen Betriebseinrichtungen planen und beurteilen, Leistungen kalkulieren und abrechnen kann sowie die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge dieser Bereiche versteht.

2. im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen:

- a) Gesprächsführung mit Einzelpersonen und Gruppen,
- b) Motivation und Beschäftigung der zu betreuenden Personen,
- c) Hilfeleistung bei Alltagsverrichtungen.

Dabei soll der Prüfling zeigen, daß er unter Einbeziehung von Bedarf und Ansprüchen zu betreuender Personen, der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Planung und Beurteilung von Betreuungsleistungen

sowie von Arbeitsorganisation, betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhängen Aufgaben lösen kann.

3. im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde:
allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt.
Bei den Prüfungsbereichen "hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen" und "hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen" sind Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Hygiene und qualitätssichernde Maßnahmen mit einzubeziehen.

(6) Der schriftliche Teil der Prüfung dauert höchstens:

- | | |
|---|--------------|
| 1. im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen | 120 Minuten, |
| 2. im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen | 120 Minuten, |
| 3. im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde | 60 Minuten. |

(7) Sind im schriftlichen Teil der Prüfung in bis zu zwei Prüfungsbereichen Prüfungsleistungen mit mangelhaft und in den übrigen Prüfungsbereichen mit mindestens ausreichend bewertet worden, so ist auf Antrag des Prüflings oder nach Ermessen des Prüfungsausschusses in einem der mit mangelhaft bewerteten Prüfungsbereiche die Prüfung durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn diese für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann. Der Prüfungsbereich ist vom Prüfling zu bestimmen. Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit und mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2:1 zu gewichten.

(8) Bei der Ermittlung des Ergebnisses des schriftlichen Teils der Prüfung sind die Prüfungsleistungen wie folgt zu gewichten:

- | | |
|--|-----------------|
| - im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen nach Absatz 5 | 40 vom Hundert, |
| - im Prüfungsbereich hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen nach Absatz 5 | 40 vom Hundert, |
| - im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde nach Absatz 5 | 20 vom Hundert. |

(9) Die Prüfung ist bestanden, wenn jeweils im praktischen und im schriftlichen Teil der Prüfung sowie innerhalb des schriftlichen Teils der Prüfung in zwei der in Absatz 5 genannten Prüfungsbereiche mindestens ausreichende Leistungen erbracht worden sind. Werden die Prüfungsleistungen in einer der Aufgaben des praktischen Teils der Prüfung oder in einem der drei Prüfungsbereiche des schriftlichen Teils der Prüfung mit ungenügend bewertet, so ist die Prüfung nicht bestanden.

§ 10 Übergangsregelungen

Auf Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung bestehen, sind die bisherigen Vorschriften weiter anzuwenden, es sei denn, die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung der Vorschriften dieser Verordnung. Bis zum 31. Juli 2001 finden, außer in Fällen einer Vereinbarung nach Satz 1, auf Verlangen des Prüflings die bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Vorschriften über die Abschlußprüfung Anwendung.

§ 11 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. August 1999 in Kraft.

Anlage (zu § 5)

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Hauswirtschaftler/zur Hauswirtschaftlerin

(Fundstelle: BGBl. I 1998, 1499 - 1505)

Abschnitt I: Berufliche Grundbildung			
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens,	Zeitrichtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr

		Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	1	2	3
1	2	3	4		
1	Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 1)		während der gesamten Ausbildung zu vermitteln		
1.1	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.1)	a) Standort, Aufbau und Aufgaben des Ausbildungsbetriebes erläutern b) Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes, wie Einkauf, Produktion, Dienstleistung, Vermarktung und Verwaltung, erklären c) Beziehungen des Ausbildungsbetriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen, Gewerkschaften, Verwaltungen und Verbänden nennen d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben			
1.2	Berufsbildung (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.2)	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluß, Dauer und Beendigung, erklären b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen und Informationen einholen			
1.3	Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.3)	a) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen b) wesentliche Bestimmungen der für den Ausbildungsbetrieb geltenden Tarifverträge sowie die Funktion der Tarifparteien nennen c) Aufgaben und Leistungen der Sozialversicherungsträger nennen			
1.4	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.4)	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie Maßnahmen einleiten d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen			

1.5	Hygiene (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.5)	a) Grundsätze der Hygiene, insbesondere der Betriebs-, Produkt-, Prozeß- und Personalhygiene, erläutern b) berufsbezogene Regelungen der Hygiene anwenden c) betriebsspezifische Maßnahme zur Sicherung der Hygiene durchführen	
1.6	Umweltschutz (§ 4 Abs. 1 Nr. 1.6)	Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen	
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Fertigkeiten und Kenntnisse, die unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind	Zeitrichtwerte in Wochen im Ausbildungsjahr
			1) 2)
			1 2 3
1	2	3	4
2	Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge (§ 4 Abs. 1 Nr. 2)		während der gesamten Ausbildung zu vermitteln
2.1	Arbeitsorganisation (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.1)	a) Aufgaben unter Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten, insbesondere nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten, planen und durchführen b) Arbeitstechniken und -verfahren sowie Betriebsmittel auftragsorientiert einsetzen c) Arbeitsplätze nach ergonomischen, funktionalen und rechtlichen Anforderungen gestalten d) Arbeitsergebnisse erfassen, beurteilen und erforderliche Maßnahmen ergreifen e) Zusammenarbeit gestalten und Aufgaben teamorientiert durchführen	
2.2	Qualitätssichernde Maßnahmen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.2)	a) betriebliche Standards anwenden	

		b) Qualitätskriterien auf Güter und Dienstleistungen anwenden c) betriebliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchführen d) bei betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität mitwirken			
2.3	Betriebliche, marktwirtschaftliche und soziale Zusammenhänge und Beziehungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.3)	a) Auswirkungen der Betriebsstruktur auf Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe beachten b) Bedeutung beruflicher Wettbewerbe aufzeigen und bei Veranstaltungen mitwirken c) Marktberichte auswerten und Entwicklungen am Markt beobachten und bewerten	2	• • •	
2.4	Bedarf und Ansprüche von zu versorgenden und zu betreuenden Personen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.4)	a) Wirkung des persönlichen Erscheinungsbildes und Verhaltens darstellen b) Möglichkeiten der Bedarfsermittlung anwenden c) persönliche Wünsche bei der Bedarfsermittlung berücksichtigen	3	• • •	
2.5	Beschaffen und Bewerten von Informationen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.5)	a) Fachinformationen systematisch einholen, erfassen und ordnen b) Informationssysteme und Kommunikationseinrichtungen nutzen c) Möglichkeiten der elektronischen Datenerfassung und -verarbeitung nutzen und Regelungen des Datenschutzes anwenden	2	• • •	
2.6	Betriebliche Geschäftsvorgänge (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.6)	a) Mitteilungen und Aufträge entgegennehmen, bearbeiten und weiterleiten b) Einnahmen und Ausgaben für ausgewählte Leistungsbereiche erfassen c) Bedarf für den Einkauf von Gütern ermitteln d) Bestellungen und Einkäufe durchführen e) Waren annehmen und kontrollieren f) bei der Vergabe von Dienstleistungen mitwirken g) Liefer- und Kaufbelege prüfen und betriebsbezogen bearbeiten	4	• • •	
3	Betriebsräume und Betriebseinrichtungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 3)			• • •	
3.1	Einsetzen von Maschinen, Geräten und Gebrauchsgütern (§ 4 Abs. 1 Nr. 3.1)	a) Einsatzmöglichkeiten von Maschinen, Geräten und anderen Gebrauchsgütern	6	• • •	

		unter Berücksichtigung der Betriebsanleitung erläutern			
		b) Maschinen, Geräte und Gebrauchsgüter wirtschaftlich und sachgerecht einsetzen und pflegen			
		c) Wartung entsprechend der Betriebsanleitung durchführen			
4	Hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 4)		12	•	
4.1	Speisenzubereitung und Service (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.1)	a) Produkte auf Beschaffenheit prüfen und Verwendungsmöglichkeiten zuordnen b) Lebensmittel nährstoffschonend vorbereiten und verarbeiten c) Arbeitstechniken und Garverfahren zur Herstellung von Speisen und Getränken anwenden d) Gebäcke herstellen e) Grundregeln des Eindeckens und Abräumens von Tischen anwenden f) Speisen und Getränke servieren		•	
4.2	Reinigen und Pflegen von Räumen (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.2)	a) Reinigungsarten für verschiedene Räume und Betriebseinrichtungen zuordnen b) Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionsmittel, insbesondere nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten, auswählen und einsetzen c) Reinigungs- und Pflegemaßnahmen unter Einsatz unterschiedlicher Techniken und Verfahren durchführen	6	•	
4.3	Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.3)	a) Dekorationen erstellen b) Gestecke und Sträuße herstellen	4	•	
4.4	Reinigen und Pflegen von Textilien (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.4)	a) Symbole der Pflegekennzeichnung und Eigenschaften von Fasern und Geweben sowie ihre Ausrüstung erläutern b) Textilreinigung und -pflege durchführen	6	•	
4.5	Vorratshaltung und Warenwirtschaft (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.5)	a) betriebliche Vorratshaltung erläutern b) Waren einlagern, Warenbestände und Lagerungsbedingungen kontrollieren	3	•	
5	Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 5)		4	•	
5.1	Hilfe leisten bei Alltagsverrichtungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 5.3)	a) Bedeutung der Alltagsverrichtungen für eine eigenständige Lebensführung erläutern		•	

		b) Personen bei ihren Alltagsverrichtungen unterstützen			
Abschnitt II: Berufliche Fachbildung					
1	Arbeitsorganisation, betriebliche Abläufe, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge (§ 4 Abs. 1 Nr. 2)		.	.	
1.1	Betriebliche, marktwirtschaftliche und soziale Zusammenhänge und Beziehungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.3)	a) hauswirtschaftliche Dienstleistungen koordinieren b) bei der Zusammenarbeit im Rahmen betrieblicher Aufgabenstellungen und bestehender Kooperationsbeziehungen mitwirken c) bei der Zusammenarbeit mit berufsständischen Organisationen, Gewerkschaften, Verwaltungen und Verbänden mitwirken d) Angebots- und Nachfragestruktur des Ausbildungsbetriebes beurteilen e) soziale Beziehungen im Betrieb und im beruflichen Einwirkungsbereich mitgestalten	.	2	
1.2	Bedarf und Ansprüche von zu versorgenden und zu betreuenden Personen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.4)	a) Bedarf und Ansprüche zu versorgender und zu betreuender Personen ermitteln und in Leistungen umsetzen b) Personen über das Angebot an Dienstleistungen und Produkten informieren	.	2	
1.3	Beschaffen und Bewerten von Informationen (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.5)	a) Fachinformationen für die betriebliche Arbeit bewerten und nutzen b) Schriftverkehr durchführen und Protokolle anfertigen c) fremdsprachliche Fachbegriffe anwenden d) Daten und Sachverhalte zeichnerisch darstellen	.	2	
1.4	Betriebliche Geschäftsvorgänge (§ 4 Abs. 1 Nr. 2.6)	a) Angebote einholen, deren Konditionen vergleichen und bewerten b) betriebliche Abrechnungsverfahren anwenden c) Kosten für Eigen- und Fremdleistungermitteln d) Reklamationen entgegennehmen, bearbeiten, Lösungen aufzeigen e) rechtliche Grundlagen des Verbraucherschutzes und Haftungsbestimmungen berücksichtigen	.		10

		f) hauswirtschaftliche Leistungen und deren Vergabe unter Berücksichtigung von Qualität und Kosten beurteilen g) die Kostenstruktur von hauswirtschaftlichen Leistungsbereichen darstellen h) bei der Erstellung und Überwachung von Budget- und Investitionsplänen in Teilbereichen mitwirken i) Finanzierungsmöglichkeiten hauswirtschaftlicher Leistungen aufzeigen			
2	Betriebsräume und Betriebseinrichtungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 3)		• • •		
2.1	Beurteilen und Planen von Betriebseinrichtungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 3.2)	a) Lage, Größe und Zuordnung erfassen b) funktionsgerechte Einrichtung beurteilen c) Planungsgrundsätze betriebsbezogen anwenden d) bei der Planung mitwirken	• • •	5	
3	Hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 4)		• • •		
3.1	Speisenzubereitung und Service (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.1)	a) Nährwerte berechnen und mit Nährstoffempfehlungen vergleichen b) Speisen und Getränke unter Berücksichtigung von Grundrezepturen personen- und anlaßorientiert zubereiten c) vorgefertigte Produkte, unter Beachtung insbesondere von Wertigkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit, verarbeiten d) Tische anlaßbezogen eindecken und dekorieren	• • •	7	
		e) Verpflegungssysteme des Ausbildungsbetriebes erläutern f) Speisenverteilungssysteme beschreiben und im Hinblick auf Funktionalität sowie Personenorientierung beurteilen und anwenden g) Speisepläne erstellen h) Speisen, Getränke und Gebäcke personenorientiert und anlaßbezogen zusammenstellen, anrichten und präsentieren	• • •	7	
3.2	Reinigen und Pflegen von Räumen (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.2)	a) Reinigungsarten für verschiedene Räume und Betriebseinrichtungen festlegen b) Reinigungs- und Hygienepläne erstellen	• • •	3	
3.3	Gestalten von Räumen und des Wohnumfeldes	a) Räume gestalten und dekorieren	• •	3	

	(§ 4 Abs. 1 Nr. 4.3)	b) Wohnumfeld mit Pflanzen gestalten und Pflanzen pflegen	.		
		c) Einrichtung von Wohnräumen beschreiben und ihre Nutzung beurteilen	.		3
		d) bei der Planung des Wohnumfeldes mitwirken	.		
3.4	Reinigen und Pflegen von Textilien (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.4)	a) bei der Organisation der Textilreinigung und -pflege mitwirken	.	3	
		b) Ausbesserungstechniken nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten auswählen und durchführen	.		
3.5	Vorratshaltung und Warenwirtschaft (§ 4 Abs. 1 Nr. 4.5)	a) Lebensmittel und Speisen haltbar machen	.	4	
		b) Inventuren durchführen und Ergebnisse auswerten	.		
4	Hauswirtschaftliche Betreuungsleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 5)		.		
			.		
			.		
4.1	Personenorientierte Gesprächsführung (§ 4 Abs. 1 Nr. 5.1)	a) verschiedene Kommunikationsformen und -techniken anwenden	.		10
		b) Gespräche personenorientiert und situationsgerecht führen	.		
		c) Konflikte erkennen und Möglichkeiten der Konfliktlösung anwenden	.		
4.2	Motivation und Beschäftigung (§ 4 Abs. 1 Nr. 5.2)	a) Betreuungsbedarf erfassen	.		9
		b) Betreuungsangebote personen- und anlaßorientiert gestalten und umsetzen	.		
		c) aktivierende Angebote zur Motivation und Beschäftigung unterbreiten und bei deren Umsetzung mitwirken	.		
4.3	Hilfe leisten bei Alltagsverrichtungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 5.3)	a) Betreuungsleistungen unter Berücksichtigung berufsbezogener Regelungen durchführen	.		10
		b) häusliche Krankenpflege durchführen	.		
5	Fachaufgaben im Einsatzgebiet (§ 4 Abs. 1 Nr. 6)		.		
			.		
			.		
5.1	Betriebsspezifische Produkt- und Dienstleistungsangebote (§ 4 Abs. 1 Nr. 6.1)	a) Dienstleistungen erbringen und Produkte herstellen	.		10
		b) Dienstleistungen anbieten und Produkte vermarkten	.		
		c) Qualitätssicherungssysteme anwenden	.		
		d) mit anderen Leistungsträgern kooperieren	.		
		e) spezifische Personengruppen versorgen und betreuen	.		

5.2	Kundenorientierung und Marketing (§ 4 Abs. 1 Nr. 6.2)	a) über Leistungsangebote informieren und beraten b) Dienstleistungen und Produkte präsentieren c) Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit betriebsspezifisch einsetzen und bewerten	· · ·		9
5.3	Kalkulation und Abrechnung von Leistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 6.3)	a) Kriterien zur Preisgestaltung beachten und Kalkulationen durchführen b) Finanzierungsvorgaben berücksichtigen c) betriebsspezifische Leistungen abrechnen	· · ·		5

- 1) Die gestrichelte Trennlinie (.) markiert das Ende des ersten Ausbildungsjahres.
2) Die durchgezogene Trennlinie (|) markiert das Ende des dritten Ausbildungshalbjahres.

5.2 Bundeseinheitliche Fortbildungen

5.2.1 Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin

(<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwrtmeistprv/gesamt.pdf>)

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz
in Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschaftler/ Hauswirtschaftlerin

HWirtMeistPrV

Ausfertigungsdatum: 28.07.2005

Vollzitat:

"Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin vom 28. Juli 2005 (BGBl. I S. 2278)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.11.2005 +++)

Eingangsformel

Auf Grund des § 53 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 und 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) verordnen das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:

§ 1 Ziel der Meisterprüfung und Bezeichnung des Abschlusses

(1) Die Meisterprüfung für den Beruf Hauswirtschaftler/ Hauswirtschaftlerin ist eine berufliche Fortbildungsprüfung gemäß § 1 Abs. 4 des Berufsbildungsgesetzes. Durch sie ist festzustellen, ob der Prüfling die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit besitzt, folgende Aufgaben eines Meisters/einer Meisterin der Hauswirtschaft als Fach- und Führungskraft in hauswirtschaftlichen Betrieben unterschiedlicher Strukturen personenorientiert, wirtschaftlich und nachhaltig wahrzunehmen, auf sich verändernde Anforderungen und Rahmenbedingungen zu reagieren sowie sachgerecht zu informieren und zu beraten:

1. Analysieren unterschiedlicher hauswirtschaftlicher Betriebssituationen unter Berücksichtigung der persönlichen, sozialen und kulturellen Bedarfe und Bedürfnisse der zu versorgenden und zu betreuenden Personen,
2. Entwickeln von Zielen, Konzepten und Maßnahmen sowie deren Umsetzung in hauswirtschaftlichen Betrieben,
3. Planen, Steuern und Optimieren von hauswirtschaftlichen Prozessen,
4. Einsetzen, Führen und Fördern von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter Anwendung von Instrumenten des Personalmanagements,
5. Befähigen der Auszubildenden zu selbstständigem Handeln; berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
6. Kooperieren mit internen und externen Leistungserbringern,
7. Umsetzen der berufsbezogenen rechtlichen Vorgaben,
8. Anwenden von Instrumenten des Qualitäts- und Kostenmanagements,
9. Anwenden von Marketinginstrumenten.

(2) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss Meister der Hauswirtschaft/Meisterin der Hauswirtschaft.

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Meisterprüfung ist zuzulassen, wer

1. eine Abschlussprüfung in dem anerkannten Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder
2. eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nachweist.

(2) Die Berufspraxis gemäß Absatz 1 Nr. 2 soll wesentliche Bezüge zu den in § 1 Abs. 1 beschriebenen Aufgaben eines Meisters der Hauswirtschaft/einer Meisterin der Hauswirtschaft haben.

(3) Abweichend von den in den Absätzen 1 und 2 genannten Voraussetzungen kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 3 Gliederung der Meisterprüfung

(1) Die Meisterprüfung umfasst die Teile

1. Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen,
2. Betriebs- und Unternehmensführung,
3. Berufsausbildung und Mitarbeiterführung.

(2) Die Meisterprüfung ist gemäß den §§ 4 bis 6 durchzuführen.

§ 4 Prüfungsanforderungen im Teil "Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen"

(1) Der Prüfling soll nachweisen, dass er hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen in einem betrieblichen Kontext planen, diese umsetzen und steuern sowie die Ergebnisse beurteilen kann. Als Versorgungs- und Betreuungsleistungen kommen insbesondere die folgenden Bereiche in Betracht:

1. Speisenzubereitung, Verpflegung und Service,
2. Gestalten, Reinigen und Pflegen von Wohn- und Betriebsräumen sowie des Umfeldes,
3. Reinigen und Pflegen von Textilien,
4. Strukturieren und Gestalten des Alltags von Personen und Personengruppen.

Hierbei soll der Prüfling zeigen, dass er die entsprechenden Maßnahmen qualitätsorientiert und wirtschaftlich sowie unter Beachtung des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit, der Hygiene und berufsbezogener Rechtsvorschriften durchführen kann.

(2) Die Prüfung erstreckt sich auf folgende Inhalte:

1. Erfassen und Bewerten hauswirtschaftlicher Versorgungs- und Betreuungsleistungen in ihrem betrieblichen Kontext,
2. Entwickeln hauswirtschaftlicher Produkte und Leistungen unter Berücksichtigung der Anlass- und Personenorientierung sowie der betrieblichen Rahmenbedingungen,
3. Entwickeln, Umsetzen und Steuern hauswirtschaftlicher Prozesse unter Berücksichtigung des Personal- und Materialeinsatzes sowie der Arbeitsorganisation,
4. Herstellen hauswirtschaftlicher Produkte und Erbringen hauswirtschaftlicher Leistungen,
5. Festlegen und Sichern der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität,
6. Präsentieren und Vermarkten hauswirtschaftlicher Versorgungs- und Betreuungsleistungen.

(3) Die Prüfung besteht aus einem Arbeitsprojekt gemäß Absatz 4 und einer schriftlichen Prüfung gemäß Absatz 5.

(4) Bei dem Arbeitsprojekt soll der Prüfling nachweisen, dass er, ausgehend von konkreten betrieblichen Situationen, Zusammenhänge in einem komplexen Sinne erfassen, analysieren, beurteilen sowie Lösungsvorschläge erstellen und umsetzen kann. Der Prüfling erarbeitet einen Vorschlag für das Arbeitsprojekt. Der Prüfungsausschuss entscheidet über die endgültige Aufgabenstellung. Die Planung, der Verlauf der Bearbeitung und die Ergebnisse sind zu dokumentieren, in einem Prüfungsgespräch zu präsentieren und zu erläutern. Für die Durchführung des Arbeitsprojektes steht ein Zeitraum von sechs Monaten zur Verfügung. Das Prüfungsgespräch erstreckt sich auf das Arbeitsprojekt sowie auf die dafür relevanten Inhalte des Absatzes 2. Die Präsentation des Arbeitsprojektes und das Prüfungsgespräch sollen insgesamt nicht länger als 60 Minuten dauern.

(5) Die schriftliche Prüfung besteht aus einer unter Aufsicht anzufertigenden Arbeit zu komplexen praxisbezogenen Fragestellungen aus den in Absatz 2 aufgeführten Inhalten und soll nicht länger als 180 Minuten dauern. Sie ist durch eine mündliche Prüfung zu ergänzen, wenn diese für das Bestehen der Prüfung von Bedeutung ist. Im Falle einer ungenügenden Leistung in der schriftlichen Prüfung besteht diese Möglichkeit nicht. Die Ergänzungsprüfung soll je Prüfling nicht länger als 30 Minuten dauern.

§ 5 Prüfungsanforderungen im Teil "Betriebs- und Unternehmensführung"

(1) Der Prüfling soll nachweisen, dass er wirtschaftliche, rechtliche und soziale Zusammenhänge im Betrieb erkennen, analysieren und bewerten sowie Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen kann. Dabei sind auch Grundsätze des Personal- und Qualitätsmanagements zu berücksichtigen.

(2) Die Prüfung erstreckt sich auf folgende Inhalte:

1. Nationale und internationale Rahmenbedingungen für Betriebe im Bereich hauswirtschaftlicher Dienstleistungen; Wirtschafts- und Sozialpolitik,
2. Betriebliche Bedingungen der Produktion und der Vermarktung von Dienstleistungen,
3. Strukturen und Funktionen von Betrieben; Unternehmensformen; Kooperationen,
4. Betriebs- und Arbeitsorganisation; Prozessgestaltung,
5. Ökonomische Kontrolle und Bewertung der Produktion und Vermarktung von Dienstleistungen; Analyse und Bewertung des Betriebserfolgs; Betriebsvergleich,
6. Betriebsentwicklungsplanung; Produktentwicklung, Investition und Finanzierung,
7. Markt und Marketing, insbesondere Angebot, Nachfrage, Preisgestaltung und Werbung; Vermarktungsformen,
8. Berufsbezogene Rechtsvorschriften, insbesondere Vertrags- und Haftungsrecht, Arbeits- und Sozialrecht,
9. Betriebliches Rechnungswesen, insbesondere Grundsätze der Buchführung.

(3) Die Prüfung besteht aus einer Situationsaufgabe gemäß Absatz 4 und einer schriftlichen Prüfung gemäß Absatz 5.

(4) Bei der Lösung der Situationsaufgabe soll der Prüfling die Haushalts- und Unternehmenssituation eines fremden Betriebs analysieren und beurteilen sowie Lösungen vorschlagen. Die Ergebnisse sind in einem Prüfungsgespräch zu erläutern. Das Prüfungsgespräch erstreckt sich auf die für die Situationsaufgabe relevanten Inhalte des Absatzes 2. Die Vorbereitung auf das Prüfungsgespräch soll nicht länger als 180 Minuten, das Prüfungsgespräch nicht länger als 60 Minuten dauern.

(5) Die schriftliche Prüfung besteht aus einer unter Aufsicht anzufertigenden Arbeit zu komplexen praxisbezogenen Fragestellungen aus den in Absatz 2 aufgeführten Inhalten und soll nicht länger als 180 Minuten dauern. Sie ist durch eine mündliche Prüfung zu ergänzen, wenn diese für das Bestehen der Prüfung von Bedeutung ist. Im Falle einer ungenügenden Leistung in der schriftlichen Prüfung besteht diese Möglichkeit nicht. Die Ergänzungsprüfung soll je Prüfling nicht länger als 30 Minuten dauern.

§ 6 Prüfungsanforderungen im Teil "Berufsausbildung und Mitarbeiterführung"

(1) Der Prüfling soll nachweisen, dass er die Bedeutung der Berufsbildung und Mitarbeiterführung für den Unternehmenserfolg erkennen, Auszubildende ausbilden und Mitarbeiter führen kann.

(2) Die Qualifikation nach Absatz 1 ist als Fähigkeit zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in folgenden Handlungsfeldern nachzuweisen:

1. Allgemeine Grundlagen:
 - a) Gründe für die betriebliche Ausbildung,
 - b) Einflussgrößen auf die Ausbildung,
 - c) Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung,
 - d) Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung,
 - e) Anforderungen an die Eignung der Ausbilder;
2. Planung der Ausbildung:
 - a) Ausbildungsberufe,
 - b) Eignung des Ausbildungsbetriebes,
 - c) Organisation der Ausbildung,
 - d) Abstimmung mit der Berufsschule,
 - e) Ausbildungsplan,
 - f) Beurteilungssystem;
3. Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden:
 - a) Auswahlkriterien,
 - b) Einstellung, Arbeitsvertrag,
 - c) Eintragungen und Anmeldungen,
 - d) Planen der Einführung,
 - e) Planen des Ablaufs der Probezeit;
4. Ausbildung am Arbeitsplatz:
 - a) Auswählen der Arbeitsplätze und Aufbereiten der Aufgabenstellung,
 - b) Vorbereitung der Arbeitsorganisation,
 - c) Praktische Anleitung,
 - d) Fördern aktiven Lernens,
 - e) Fördern von Handlungskompetenz,
 - f) Lernerfolgskontrollen,
 - g) Beurteilungsgespräche;
5. Förderung des Lernprozesses:
 - a) Anleiten zu Lern- und Arbeitstechniken,
 - b) Sichern von Lernerfolgen,
 - c) Auswerten der Zwischenprüfungen,
 - d) Umgang mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten,
 - e) Berücksichtigen kultureller Unterschiede bei der Ausbildung,
 - f) Kooperation mit externen Stellen;
6. Ausbildung in der Gruppe:
 - a) Kurzvorträge,
 - b) Lehrgespräche,
 - c) Moderation,
 - d) Auswahl und Einsatz von Medien,

- e) Lernen in der Gruppe,
 - f) Ausbildung in Teams;
7. Abschluss der Ausbildung:
- a) Vorbereitung auf Prüfungen,
 - b) Anmelden zur Prüfung,
 - c) Erstellen von Zeugnissen,
 - d) Abschluss und Verlängerung der Ausbildung,
 - e) Fortbildungsmöglichkeiten,
 - f) Mitwirkung an Prüfungen;
8. Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Betrieb:
- a) Grundlagen der Mitarbeiterführung,
 - b) Einarbeiten, Anleiten und Beurteilen von Mitarbeitern,
 - c) Soziale Zusammenhänge im Betrieb; Teamarbeit,
 - d) Motivation, Förderung und Qualifizierung von Mitarbeitern,
 - e) Konflikte und Konfliktbewältigung.

(3) Die Prüfung besteht aus einem praktischen Teil gemäß Absatz 4 und einem schriftlichen Teil gemäß Absatz 5.

(4) Der praktische Teil besteht aus der Durchführung einer vom Prüfling in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss auszuwählenden Ausbildungseinheit und einem Prüfungsgespräch. Die Ausbildungseinheit ist schriftlich zu planen und praktisch durchzuführen. Auswahl und Gestaltung der Ausbildungseinheit sind im Prüfungsgespräch zu erläutern. Außerdem erstreckt sich das Prüfungsgespräch auf die Inhalte des Absatzes 2 Nr. 8. Für die schriftliche Planung der Ausbildungseinheit ist ein Zeitraum von sieben Tagen zur Verfügung zu stellen. Die praktische Durchführung der Ausbildungseinheit soll je Prüfling nicht länger als 60 Minuten und das Prüfungsgespräch nicht länger als 30 Minuten dauern.

(5) Im schriftlichen Teil soll der Prüfling in höchstens drei Stunden fallbezogene Aufgaben aus mehreren Handlungsfeldern des Absatzes 2 Nr. 1 bis 7 sowie mindestens eine Aufgabe aus dem Handlungsfeld des Absatzes 2 Nr. 8 bearbeiten. Er ist durch eine mündliche Prüfung zu ergänzen, wenn dieser für das Bestehen der Prüfung von Bedeutung ist. Im Falle einer ungenügenden Gesamtleistung im schriftlichen Teil der Prüfung besteht diese Möglichkeit nicht. Die Ergänzungsprüfung soll je Prüfling nicht länger als 30 Minuten dauern.

§ 7 Anrechnung anderer Prüfungsleistungen

(1) Auf Antrag kann die zuständige Stelle den Prüfling von der Ablegung einzelner Prüfungsleistungen gemäß § 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 3 befreien, wenn in den letzten fünf Jahren vor Antragstellung vor einer zuständigen Stelle, einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss eine Prüfung mit Erfolg abgelegt wurde, die den Anforderungen der entsprechenden Prüfungsinhalte nach dieser Verordnung entspricht. Eine Freistellung vom Arbeitsprojekt gemäß § 4 Abs. 4 und von der Situationsaufgabe gemäß § 5 Abs. 4 ist nicht zulässig.

(2) Von der Prüfung im Teil "Berufsausbildung und Mitarbeiterführung" ist der Prüfling auf Antrag von der zuständigen Stelle freizustellen, wenn er eine auf Grund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung geregelte Prüfung bestanden hat, deren Inhalt den in den §§ 2 und 3 der Ausbilder-Eignungsverordnung nach dem Berufsbildungsgesetz genannten Anforderungen entspricht. Wer eine sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung bestanden hat, deren Inhalt den in den §§ 2 und 3 der Ausbilder-Eignungsverordnung genannten Anforderungen entspricht, kann auf Antrag von der zuständigen Stelle von der Prüfung im Teil "Berufsausbildung und Mitarbeiterführung" befreit werden.

§ 8 Bewerten der Prüfungsleistungen und Bestehen der Meisterprüfung

(1) Die drei Prüfungsteile sind gesondert zu bewerten. Für den Teil "Hauswirtschaftliche Versorgungs- und Betreuungsleistungen" ist eine Note als arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der Leistungen in der

Prüfung gemäß § 4 Abs. 4 und in der Prüfung gemäß § 4 Abs. 5 zu bilden; dabei hat die Note in der Prüfung gemäß § 4 Abs. 4 das doppelte Gewicht. Für den Teil "Betriebs- und Unternehmensführung" ist eine Note als arithmetisches Mittel aus den Bewertungen der Leistungen in der Prüfung gemäß § 5 Abs. 4 und in der Prüfung gemäß § 5 Abs. 5 zu bilden; dabei hat die Note in der Prüfung gemäß § 5 Abs. 4 das doppelte Gewicht. Für den Teil "Berufsausbildung und Mitarbeiterführung" ist eine Note als arithmetisches Mittel aus der Bewertung der Leistungen in der Prüfung nach § 6 Abs. 4 und in der Prüfung nach § 6 Abs. 5 zu bilden; dabei hat die Note in der Prüfung nach § 6 Abs. 4 das doppelte Gewicht.

(2) Über die Gesamtleistung in der Prüfung ist eine Note zu bilden; sie ist als arithmetisches Mittel aus den Noten für die einzelnen Prüfungsteile zu errechnen.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn der Prüfling in jedem Prüfungsteil mindestens die Note "ausreichend" erzielt hat. Sie ist nicht bestanden, wenn in der gesamten Prüfung mindestens eine der Leistungen in den Prüfungen gemäß Absatz 1 mit "ungenügend" oder mehr als eine dieser Leistungen mit "mangelhaft" benotet worden ist.

§ 9 Wiederholung der Meisterprüfung

(1) Eine Meisterprüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden.

(2) In der Wiederholungsprüfung ist der Prüfling auf Antrag von den Prüfungsleistungen in den einzelnen Prüfungen gemäß § 8 Abs. 1 und von Prüfungsteilen zu befreien, wenn seine Leistungen darin in einer vorangegangenen Prüfung mindestens mit der Note "ausreichend" bewertet worden sind und er sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, zur Wiederholungsprüfung anmeldet.

§ 10 Übergangsvorschrift

(1) Die bei Inkrafttreten dieser Verordnung begonnenen Prüfungsverfahren sind nach den bisherigen Vorschriften zu Ende zu führen.

(2) Prüfungsteilnehmer, die die Prüfung nach den bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Vorschriften nicht bestanden haben und sich innerhalb von zwei Jahren ab dem Tag des Inkrafttretens dieser Verordnung zu einer Wiederholungsprüfung anmelden, können die Wiederholungsprüfung nach den bisherigen Vorschriften ablegen.

§ 11 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. November 2005 in Kraft.

5.2.2 Prüfung zur geprüften Fachhauswirtschafterin/geprüfter Fachhauswirtschafter

1) (<http://www.gesetze-im-internet.de/fachwirtprv/BJNR186500996.html>)

Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz
in Zusammenarbeit mit der juris GmbH - www.juris.de

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfte Fachhauswirtschafterin/ Geprüfter Fachhauswirtschafter

FachWirtPrV

Ausfertigungsdatum: 09.12.1996

Vollzitat:

"Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfte Fachhauswirtschafterin/Geprüfter Fachhauswirtschafter vom 9. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1865)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1. 1.1997 +++)

Eingangsformel

Auf Grund des § 46 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 5 Nr. 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2256) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlaß vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667) verordnet das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie nach Anhörung des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und im Einvernehmen mit den Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung, für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

§ 1 Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Abschlusses

(1) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch die berufliche Fortbildung zur Fachhauswirtschafterin/zum Fachhauswirtschafter erworben worden sind, kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den §§ 2 bis 11 durchführen.

(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen besitzt, die folgenden Aufgaben insbesondere im ambulanten Bereich sowie im teilstationären und im stationären Bereich fachgerecht und eigenverantwortlich wahrzunehmen um:

1. die zu betreuenden Personen, insbesondere ältere Menschen, bei der Haushaltsführung zu unterstützen, bei Bedarf die hauswirtschaftliche Versorgung zu übernehmen und hierbei die jeweilige Haushaltssituation, die Bedürfnisse und Wünsche der zu betreuenden Personen zu berücksichtigen;
2. die zu betreuenden Personen bei der eigenständigen Lebensführung zu unterstützen, ihnen je nach Bedarf bei personenbezogenen Alltagsverrichtungen sowie bei der Bewältigung von Problemlagen des Alltags Hilfestellung zu geben, sie bei ihren Lebensgestaltungsmöglichkeiten zu beraten und hierbei den jeweiligen Gesundheitszustand, die Bedürfnisse und Wünsche der zu betreuenden Personen zu berücksichtigen;
3. bei der hauswirtschaftlichen Versorgung und den Betreuungsaufgaben die zu betreuenden Personen mit einzubeziehen, ihre Fähigkeiten zu trainieren und sie zu eigener Lebensgestaltung zu aktivieren und zu motivieren;
4. bei seiner Tätigkeit mit anderen Hilfen und Diensten zusammenzuarbeiten und unter Berücksichtigung seiner eigenen fachlichen Handlungsmöglichkeiten erforderlichenfalls auf Hinzuziehung weiterer Fachkräfte hinzuwirken.

(3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluß Geprüfte Fachhauswirtschafterin/Geprüfter Fachhauswirtschafter.

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Fortbildungsprüfung ist zuzulassen, wer

1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlußprüfung zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschaftler und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis, davon eine mindestens halbjährige dem angestrebten Abschluß entsprechende Berufspraxis, oder
2. eine mindestens sechsjährige, dem angestrebten Abschluß entsprechende Berufspraxis nachweist.

(2) Eine dem angestrebten Abschluß entsprechende Berufspraxis nach Absatz 1 ist anzunehmen, wenn für die Ausübung des Berufs wesentliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben werden konnten.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann zur Prüfung zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, daß er Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 3 Inhalt der Prüfung

Die Prüfung umfaßt die Bereiche:

1. Hauswirtschaftliche Leistungen;
2. Betreuung bei alltagsbezogenen Verrichtungen;
3. Kommunikation;
4. Berufliche und rechtliche Rahmenbedingungen.

§ 4 Bereich Hauswirtschaftliche Leistungen

Im Bereich "Hauswirtschaftliche Leistungen" soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, daß er in der Lage ist, zu betreuende Personen, insbesondere ältere Menschen, bei der Sicherstellung der hauswirtschaftlichen Versorgungsleistungen zu unterstützen und sie dabei aktivierend einzubeziehen sowie bei Bedarf die Versorgungsleistungen in eigener Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehören die Analyse der persönlichen und sozialen Bedürfnisse sowie die Planung, Durchführung und Kontrolle der hauswirtschaftlichen Versorgungsleistungen in den Bereichen Ernährung, Kleidung/Textilien und Wohnen unter Berücksichtigung des Gesundheitszustandes, der Ansprüche, Gewohnheiten, Erfahrungen und Entscheidungen der zu betreuenden Personen. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Analysieren der Haushaltssituation unter Berücksichtigung des Leistungsvermögens der zu betreuenden Personen, der verfügbaren Mittel und Dienstleistungsangebote;
2. Planen, Gestalten und Erfassen der Versorgungsleistungen unter Einbeziehung der Gewohnheiten der zu betreuenden Personen und Einsatz spezieller Hilfsmittel;
3. Unterstützen der zu betreuenden Personen bei der Erfassung und Bewertung des Haushaltsbudgets, bei der Prüfung von Einsparungs- und zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten sowie beim Aufstellen eines Haushaltsvoranschlags;
4. Planen und Unterstützen bei Verpflegung und Nahrungsaufnahme unter Berücksichtigung alters- und krankheitsbedingter Kostformen, spezifischer Probleme bei Ernährung, Nahrungsaufnahme und des Flüssigkeitshaushaltes, von Darreichungsformen und des Einsatzes von Hilfsmitteln;
5. Versorgen mit bedarfsgerechter Kleidung und situationsgerechter Haushaltswäsche unter besonderer Beachtung hygienischer Anforderungen bei Wäsche und Reinigung;
6. Analysieren der Wohnsituation, Gestalten und Pflegen einer bedarfsgerechten Wohnung unter Vermeidung von Unfallgefahren.

§ 5 Bereich Betreuung bei alltagsbezogenen Verrichtungen

Im Bereich "Betreuung bei alltagsbezogenen Verrichtungen" soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, daß er in der Lage ist, die zu betreuenden Personen, insbesondere ältere Menschen, bei den alltäglichen Verrichtungen im Bereich der Körperpflege und -hygiene und des An- und Auskleidens zu unterstützen. Er soll fähig sein, die zu erbringenden Unterstützungsaufgaben nach Vorgaben der zu betreuenden Personen wahrzunehmen und durch

seine Hilfestellung eine selbständige Lebensführung fördern und erhalten. Dabei soll er erkennen können, wann eine Pflegefachkraft und/oder ein Arzt hinzugezogen werden muß. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Planen und Dokumentieren von Betreuungsaufgaben;
2. individuelle Unterstützungsmöglichkeiten bei der Körperpflege unter Beachtung der Erhaltung der Selbständigkeit sowie hygienischer Gewohnheiten;
3. Beachten von Kleidungsgehnheiten sowie Hilfestellung beim An- und Auskleiden, Kenntnisse über Spezialkleidung;
4. Fördern der Mobilität durch Einbeziehung in alltägliche Verrichtungen;
5. Erkennen von Ressourcen und Problemen in der alltäglichen Lebensgestaltung, Unterstützen bei der Tagesstrukturierung;
6. Einleiten von Maßnahmen der Ersten Hilfe und Grundkenntnisse zur Medikamenteneinnahme, Kenntnisse über Hilfsmittel.

§ 6 Bereich Kommunikation

Im Bereich "Kommunikation" soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, daß er in der Lage ist, die zu betreuenden Personen in ihrer individuellen Situation und ihrem sozialen Umfeld einzuschätzen, zu akzeptieren und mit ihrer spezifischen Lebenssituation umzugehen. Er muß alters-, krankheits- und behinderungsbedingte Veränderungen erkennen und situationsbezogen darauf reagieren können. Neben Kenntnissen von Formen der Alltagskommunikation ist die Befähigung zur Gesprächsführung nachzuweisen. Der Prüfungsteilnehmer soll fähig sein, die zu betreuenden Personen im Hinblick auf Erhaltung oder Wiedergewinnung der Selbständigkeit zu unterstützen und zu motivieren. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Vorgänge des Alterns, insbesondere im Hinblick auf Veränderungen der Persönlichkeit, der Lebenssituation sowie der Wohn- und Haushaltssituation;
2. Auswirkungen individueller Lebensverläufe auf Verhalten und Einstellungen der Menschen, Konsequenzen für die Fachhauswirtschaftlerin/den Fachhauswirtschaftler;
3. Grundzüge der Kommunikation, insbesondere Gesprächsformen und Gesprächsinhalte, Techniken und Methoden der Gesprächsführung, Unterstützungs- und Motivierungsmöglichkeiten sowie Methoden der Konfliktlösung;
4. Verhalten bei Kommunikations- und Gesundheitsstörungen, insbesondere Auswirkungen geriatrischer Erkrankungen auf Verhalten und Kommunikation, typische körperliche und psychische Veränderungen und Krankheiten;
5. Verhalten bei Lebenskrisen, chronischen Krankheiten, Behinderungen, Sterben, Tod, Trauer;
6. Kommunikation im sozialen Umfeld zur Einbeziehung von Hilfsmöglichkeiten, insbesondere von Familie und Nachbarschaft;
7. Möglichkeiten der Bewältigung berufsbedingter Belastungen.

§ 7 Bereich Berufliche und rechtliche Rahmenbedingungen

Im Bereich "Berufliche und rechtliche Rahmenbedingungen" soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, daß er Anforderungen und Aufgaben der Fachhauswirtschaftlerin/des Fachhauswirtschafters sowie die Grenzen seines beruflichen Handelns kennt. Er soll die Einsatzbereiche, Arbeitsvertrags- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Fachhauswirtschaftlerin/des Fachhauswirtschafters kennen. Der Prüfungsteilnehmer soll Kenntnisse über einschlägige Rechtsgrundlagen, die für seinen beruflichen Verantwortungsbereich wesentlich sind, nachweisen. In diesem Rahmen können geprüft werden:

1. Funktionsbild der Fachhauswirtschaftlerin/des Fachhauswirtschafters, insbesondere Aufgaben, Anforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten;
2. Versorgungs- und Dienstleistungsangebote, Kooperationsmöglichkeiten und -formen und Möglichkeiten ihrer Erschließung;
3. Abgrenzen zu anderen in der ambulanten, teilstationären und stationären Versorgung tätigen Berufsgruppen;
4. Beschäftigungsverhältnisse, Anstellungsträger, Tarifparteien, Interessenvertretung, Berufsgenossenschaften;

5. tätigkeitsbezogene Bestimmungen des Arbeitsrechts, des Berufs- und Haftungsrechts, des Arbeitsschutz- und Umweltschutzrechts;
6. Grundkenntnisse über einschlägige Bestimmungen der Sozialgesetzgebung, des Familienrechts, des Erbrechts, des Strafrechts, des Datenschutzes sowie bestehende Möglichkeiten der Rechtsberatung.

§ 8 Gliederung der Prüfung

(1) Die Prüfung gliedert sich in die Teile:

1. schriftliche Prüfung;
2. situationsbezogene praktische Fachaufgabe;
3. Fachgespräch.

(2) Die schriftliche Prüfung erstreckt sich auf die in § 3 genannten Prüfungsbereiche. Die schriftliche Prüfung soll nicht länger als fünf Stunden dauern. Sie besteht je Prüfungsbereich aus einer unter Aufsicht anzufertigenden Arbeit, in der im wesentlichen Kenntnisse und Zusammenhänge aus den genannten Themenbereichen nachgewiesen werden müssen. Die Mindestzeiten betragen im Prüfungsbereich:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Hauswirtschaftliche Leistungen | 60 Minuten; |
| 2. Betreuung bei alltagsbezogenen Verrichtungen | 60 Minuten; |
| 3. Kommunikation | 60 Minuten; |
| 4. Berufliche und rechtliche Rahmenbedingungen | 45 Minuten. |

Die schriftliche Prüfung ist auf Antrag des Prüfungsteilnehmers oder nach Ermessen des Prüfungsausschusses durch eine mündliche Prüfung zu ergänzen, wenn sie für das Bestehen der Prüfung oder für die eindeutige Beurteilung der Prüfungsleistung von wesentlicher Bedeutung ist. Die Ergänzungsprüfung soll je Prüfungsbereich und Prüfungsteilnehmer nicht länger als zehn Minuten, im ganzen nicht länger als 30 Minuten dauern.

(3) In der situationsbezogenen praktischen Fachaufgabe soll der Prüfungsteilnehmer anhand eines Fallbeispiels nachweisen, daß er in der Lage ist, eigenständig komplexe Haushaltssituationen zu erfassen, darzustellen, zu beurteilen und auftretende Probleme einzuschätzen und zu lösen. Die situationsbezogene praktische Fachaufgabe ist als Hausarbeit anzufertigen und soll zeitnah nach Durchführung der schriftlichen Prüfung gemäß Absatz 2 als Aufgabe gestellt werden. Die Hausarbeit ist 20 Tage nach Aufgabenstellung vorzulegen. Die situationsbezogene praktische Fachaufgabe soll die praktische Erfahrung des Prüfungsteilnehmers im ambulanten, teilstationären oder stationären Bereich sowie die wesentlichen Qualifikationsanforderungen an eine Fachhauswirtschafterin/einen Fachhauswirtschafter berücksichtigen. Die situationsbezogene praktische Fachaufgabe soll die Analyse einer komplexen Fallsituation einschließlich Rahmenbedingungen und vollständige realisierbare Lösungsvorschläge umfassen. Vorschläge des Prüfungsteilnehmers können berücksichtigt werden.

(4) Im Fachgespräch sind Inhalte und Ergebnisse der situationsbezogenen praktischen Fachaufgabe vor dem Prüfungsausschuß zu erläutern. Außerdem werden im Fachgespräch weitere Fallbeispiele aus dem Aufgabenfeld der Fachhauswirtschafterin/des Fachhauswirtschafters erörtert. Dabei soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, daß er in der Lage ist, sich auf die unterschiedlichsten Haushaltssituationen einzustellen, auftretende Probleme einzuschätzen und zielorientiert zu bearbeiten. Das Fachgespräch soll nicht länger als 30 Minuten dauern und soll zeitnah nach Abgabe der situationsbezogenen praktischen Fachaufgabe durchgeführt werden.

§ 9 Anrechnung anderer Prüfungsleistungen

Von der Prüfung in einzelnen Prüfungsbereichen der schriftlichen Prüfung gemäß § 3 kann der Prüfungsteilnehmer auf Antrag von der zuständigen Stelle freigestellt werden, wenn er vor einer zuständigen Stelle, einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuß eine Prüfung in den letzten fünf Jahren vor Antragstellung bestanden hat, deren Inhalt den Anforderungen nach den §§ 3 und 8 Abs. 2 entspricht. Eine Befreiung von der situationsbezogenen praktischen Fachaufgabe und dem Fachgespräch ist nicht zulässig.

§ 10 Bestehen der Prüfung

(1) Die drei Teile der Prüfung gemäß § 8 Abs. 1 sind gesondert zu bewerten.

(2) Die Note der schriftlichen Prüfung ist als arithmetisches Mittel aus den Noten der einzelnen Prüfungsbereiche zu bilden. In jedem der Prüfungsbereiche müssen mindestens ausreichende Leistungen erbracht werden.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn der Prüfungsteilnehmer in jedem Prüfungsteil mindestens ausreichende Leistungen erbracht hat.

(4) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis gemäß der Anlage auszustellen, aus dem die in den einzelnen Prüfungsteilen und Prüfungsbereichen erzielten Noten hervorgehen müssen. Im Fall der Freistellung gemäß § 9 sind Ort und Datum sowie Bezeichnung des Prüfungsgremiums der anderweitig abgelegten Prüfungsleistung anzugeben.

§ 11 Wiederholen der Prüfung

(1) Eine Prüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden.

(2) In der Wiederholungsprüfung ist der Prüfungsteilnehmer auf Antrag von der Prüfung in einzelnen Prüfungsteilen und Prüfungsbereichen zu befreien, wenn seine Leistungen darin in einer vorangegangenen Prüfung ausgereicht haben und er sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestanden Prüfung an, zur Wiederholungsprüfung anmeldet.

§ 12 Übergangsvorschrift

Prüfungen auf der Grundlage entsprechender Rechtsvorschriften nach § 46 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes können noch bis zum 30. April 1998 nach den bisherigen Rechtsvorschriften abgelegt werden.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Anlage (zu § 10 Abs. 4)

(Fundstelle: BGBl. I 1996, 1869)

Muster

.....
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

Zeugnis
über die Prüfung zum anerkannten Abschluß
Geprüfte Fachhauswirtschafterin/Geprüfter Fachhauswirtschafter

Herr/Frau
geboren am in
hat am die Prüfung zum anerkannten Abschluß

Geprüfte Fachhauswirtschafterin/Geprüfter Fachhauswirtschafter

gemäß der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß
Geprüfte Fachhauswirtschafterin/Geprüfter Fachhauswirtschafter
vom 9. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1865) mit folgenden Ergebnissen
bestanden:

	Note
1. Schriftliche Prüfung	
Prüfungsbereiche	Note
Hauswirtschaftliche Leistungen	
Betreuung bei alltagsbezogenen	
Verrichtungen	
Kommunikation	
Berufliche und rechtliche	
Rahmenbedingungen	
2. Situationsbezogene praktische	
Fachaufgabe	
3. Fachgespräch	

(Im Fall des § 9: "Der Prüfungsteilnehmer wurde gemäß § 9 im Hinblick auf
die am in vor
abgelegte Prüfung in diesem Prüfungsbereich freigestellt.")

Datum

Unterschrift

(Siegel der zuständigen Stelle)

5.3 Landesrechtlich geregelte Fortbildungen

5.3.1 Rahmenvereinbarung über Fachschulen

- 1) (http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf)

SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ
DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND



BESCHLUSSSAMMLUNG DER KMK, BESCHLUSS-NR. 430

Rahmenvereinbarung über Fachschulen

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 12.12.2013)

Einleitung

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung. Die Bildungsgänge in den Fachbereichen schließen an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen an. Sie führen in unterschiedlichen Organisationsformen des Unterrichts (Vollzeit- oder Teilzeitform) zu einem staatlichen postsekundären Berufsabschluss nach Landesrecht. Sie können darüber hinaus Ergänzungs-/Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten.

Fachschulen qualifizieren für die Übernahme von Führungsaufgaben und fördern die Bereitschaft zur beruflichen Selbstständigkeit.

Nach Maßgabe der Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.06.1998 in der jeweils gültigen Fassung) kann zusätzlich die Fachhochschulreife erworben werden.

Teil I Allgemeine übergreifende Regelungen

1. Geltungsbereich

Die Rahmenvereinbarung erfasst

- Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden in den Fachbereichen Agrarwirtschaft¹⁾, Gestaltung, Technik und Wirtschaft
- Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und 1.200 Stunden Praxis in den Fachrichtungen Heilerziehungspflege und Sozialpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen
- Fachschulen mit mindestens 1.800 Unterrichtsstunden in der Fachrichtung Heilpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen.

2. Errichtung und Betrieb von Fachschulen

2.1 Für die Errichtung und den Betrieb öffentlicher Fachschulen und Fachschulen in freier Trägerschaft gelten die Bestimmungen der Länder.

2.2 Den Unterricht an Fachschulen erteilen

- in der Regel Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt für Fachrichtungen des beruflichen Schulwesens sowie Lehrkräfte mit einem abgeschlossenen Studium an einer Universität oder gleichgestellten Hochschule oder Kunsthochschule mit mehrjähriger Berufserfahrung und pädagogischer Eignung
- sonstige Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung und pädagogischer Eignung.

3. Gliederung der Fachschule

3.1 Fachschulen²⁾ gibt es für folgende Fachbereiche:

- Agrarwirtschaft
- Gestaltung
- Technik
- Wirtschaft³⁾
- Sozialwesen

Besondere Regelungen zu den Fachbereichen sind in Teil II enthalten.

¹⁾ In einzelnen Ländern wird eine einjährige Fachschule mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden geführt.

²⁾ In Bayern erfolgt die Ausbildung teilweise an Fachakademien.

³⁾ In einzelnen Ländern wird die Fachrichtung Hauswirtschaft als eigenständiger Fachbereich geführt.

- 3.2 Die Fachbereiche gliedern sich in die Fachrichtungen gemäß Anlage.
- 3.3 Die Aufnahme weiterer Fachrichtungen in die Liste der Fachrichtungen bedarf der Beschlussfassung durch die Kultusministerkonferenz.
- 3.4 Die Länder können zur Berücksichtigung spezieller Erfordernisse Fachrichtungen in Schwerpunkte untergliedern, die im Rahmen gemeinsamer Ziele Differenzierungen ermöglichen.

4. Ziele der Fachschulen

- 4.1 Die Fachschulen führen zu qualifizierten Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung und haben zum Ziel, Fachkräfte mit in der Regel beruflicher Erfahrung zu befähigen,

- Führungsaufgaben in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen zu übernehmen und/oder
- selbstständig verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuführen.

Die Fachschulen leisten einen Beitrag zur Vorbereitung auf die unternehmerische Selbstständigkeit.

- 4.2 An Fachschulen können darüber hinaus weitere nicht durch diese Rahmenvereinbarung erfasste Abschlüsse und Zertifikate erworben werden.
- 4.3 Der Besuch der Fachschule kann auch die Vorbereitung auf die Meisterprüfung einschließen.

5. Organisationsform, Gliederung und Umfang der Ausbildung

- 5.1 Die Ausbildung kann in Vollzeit- oder in Teilzeitform erfolgen. Übergänge von der Vollzeit- zur Teilzeitform und umgekehrt sind möglich. Die Ausbildung ist auch in gestufter Form möglich.

- 5.2 Die Ausbildung gliedert sich in einen Pflichtbereich nach Ziffer 1 und einen Wahlbereich. Die Regelung des Wahlbereichs bleibt den Ländern vorbehalten. Von den Unterrichtsstunden des Pflichtbereiches nach Ziffer 1 können bis zu 20 v. H., jedoch nicht mehr als 480 Unterrichtsstunden als betreute und durch Lehrkräfte vor- und nachbereitete andere Lernformen organisiert werden. Sie müssen in der Stundentafel ausgewiesen werden.
- 5.3 Ein Fachschulabschluss kann auf die Ausbildung in einer zweiten Fachrichtung des Fachbereichs mit bis zu einem Jahr angerechnet werden.
- 5.4 Ergänzungsbildungsangebote, die auf einen Fachschulabschluss nach dieser Vereinbarung aufbauen und die der Erweiterung der Qualifikation dienen, dauern mindestens 600 Unterrichtsstunden.

6. Aufnahmevoraussetzungen

- 6.1 Die Aufnahmevoraussetzungen sind in Teil II geregelt.
- 6.2 Den Ländern bleibt es darüber hinaus überlassen, in Grenzfällen Ausnahmeregelungen zu treffen.

7. Lernbereiche im Pflichtbereich

Der Unterricht im Pflichtbereich umfasst den fachrichtungsübergreifenden und den fachrichtungsbezogenen Lernbereich sowie im Fachbereich Sozialwesen eine Praxis in Tätigkeitsfeldern gemäß Teil II. Die Lernbereiche und die Praxis sind aufeinander bezogen und ergänzen sich. Sie tragen gemeinsam zur Entwicklung umfassender Handlungskompetenz bei.

8. Ausbildungsanforderungen

- 8.1 Der Unterricht im fachrichtungsübergreifenden Lernbereich dient vorrangig der Erweiterung der berufsübergreifenden Kompetenzen. Durch die fachrichtungsübergreifenden Lernziele und -inhalte ist er besonders geeignet, die Methodenkompetenz, die Personal- und Sozialkompetenz sowie die Lernkompetenz zu fördern. Durch die Einbeziehung des fachrichtungsübergreifenden Lernbereichs in komplexe Aufgabenstellungen mit fachlichen Bezügen wird die Verzahnung mit dem fachrichtungsbezogenen Lernbereich sichergestellt.

Der Unterricht im fachrichtungsbezogenen Lernbereich dient dem Erwerb erweiterter beruflicher Handlungskompetenz. Hierbei erhalten komplexe Aufgabenstellungen, die aus dem zukünftigen beruflichen Einsatzbereich entwickelt werden und damit in besonderer Weise neben der Entwicklung der obengenannten Kompetenzen der Entwicklung der Fachkompetenz dienen, einen besonderen Stellenwert.

- 8.2 Unterricht und Ausbildung erfolgen darüber hinaus auf der Grundlage der in Teil II aufgeführten Rahmenvorgaben für Stundentafeln und Ausbildungsanforderungen nach den Bestimmungen der Länder.

9. Abschlussprüfung

- 9.1 Die Ausbildung wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen, mit der die in der Ausbildung erworbene Gesamtqualifikation festgestellt wird.
- 9.2 Die Abschlussprüfung besteht aus einer schriftlichen Prüfung. Mündliche und praktische Prüfungen werden nach den Regelungen im Teil II und den Bestimmungen der Länder durchgeführt.
- 9.3 In der schriftlichen Prüfung werden mindestens drei Arbeiten, in den Fachbereichen Sozialwesen und Agrarwirtschaft mindestens zwei Arbeiten, aus dem fachrichtungsbezogenen Lernbereich angefertigt. Die Prüfungsdauer beträgt dafür insgesamt mindestens neun Zeitstunden, in den Fachbereichen Sozialwesen und Agrarwirtschaft mindestens sechs Zeitstunden.

- 9.4 Eine der schriftlichen Prüfungsarbeiten kann durch eine schriftliche Facharbeit mit anschließender Präsentation der Ergebnisse im Rahmen eines Kolloquiums unter prüfungsgemäßen Bedingungen ersetzt werden.

10. Ergebnis der Abschlussprüfung

- 10.1 Das Gesamtergebnis der Ausbildung lautet "bestanden" oder "nicht bestanden".
- 10.2 Die Ausbildung ist insgesamt erfolgreich abgeschlossen, wenn alle Noten des Abschlusszeugnisses mindestens ausreichend sind. Abweichend davon richtet sich ein Notenausgleich für nicht ausreichende Einzelnoten nach den Bestimmungen der Länder.

11. Abschlusszeugnis und Berufsbezeichnung

- 11.1 Wer die Prüfung bestanden hat und die weiteren nach den Bestimmungen der Länder erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, erhält ein Abschlusszeugnis. Mit dem Abschlusszeugnis ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter .../Staatlich geprüfte ..." bzw. "Staatlich anerkannter .../Staatlich anerkannte ..." nach Maßgabe der in Teil II genannten Regelungen zu führen.
- 11.2 Die Länder können vorsehen, dass die Berufsbezeichnung in Verbindung mit der Fachrichtung geführt wird.

Bestehende abweichende Fachrichtungs- und Berufsbezeichnungen nach den Bestimmungen der Länder sind möglich, wenn

- beim Erwerb des Berufsabschlusses die Vorgaben der vorstehenden Rahmenvereinbarung beachtet werden und
- im Abschlusszeugnis eine Gleichstellung mit einer einschlägigen Berufsbezeichnung nach dieser Rahmenvereinbarung vorgenommen wird.

12. Zuerkennung des Mittleren Schulabschlusses

Die Länder können mit der Versetzung in das zweite Jahr eines Vollzeitbildungsganges einen Mittleren Schulabschluss erteilen. Bei vom Vollzeitbildungsgang abweichenden Organisationsformen kann entsprechend verfahren werden. Auf die "Vereinbarung über die Schularten und Bildungsgänge im Sekundarbereich I" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.12.1993 in der jeweils geltenden Fassung) einschließlich des Beschlusses der Kultusministerkonferenz vom 10.05.2001 zu Ziffer 3.2 der vorgenannten Vereinbarung sowie auf die "Standards für den Mittleren Schulabschluss in den Fächern Deutsch, Mathematik und erste Fremdsprache" (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 04.12.2003) wird verwiesen.

13. Prüfung für Nichtschüler/Nichtschülerinnen

- 13.1 Eine Prüfung für Nichtschüler/Nichtschülerinnen kann vorgesehen werden.
- 13.2 Zur Prüfung wird zugelassen, wer die Aufnahmevoraussetzungen für die Fachschule erfüllt. Darüber hinaus müssen Vorbildung und Berufsweg erwarten lassen, dass Kompetenzen erlangt wurden, wie sie an einer entsprechenden Fachschule vermittelt werden.
- 13.3 Die Prüfung kann nicht früher abgelegt werden, als es bei einem Fachschulbesuch möglich gewesen wäre.
- 13.4 Die Prüfung soll sich auf den gesamten Inhalt der Ausbildung beziehen. Umfang und Anforderungen dürfen nicht hinter jenen der Abschlussprüfung für Schüler zurückstehen und müssen denen der Fachschule entsprechen.
- 13.5 Nach bestandener Prüfung wird ein Zeugnis erteilt, aus dem hervorgeht, dass die Prüfung für Nichtschüler/Nichtschülerinnen abgelegt wurde.
- 13.6 Die Empfehlungen zur Gestaltung von Nichtschülerprüfungen zum Nachholen schulischer Abschlüsse (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.04.1996 in der jeweils geltenden Fassung) gelten entsprechend.

14. Prüfung für Fernlehrgangsteilnehmer/Fernlehrgangsteilnehmerinnen

Die Vorbereitung durch Fernlehrgänge, die von der staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht zugelassen oder als geeignet anerkannt sind, soll bei der Prüfung gemäß Artikel 13 des Staatsvertrages über das Fernunterrichtswesen vom 16.02.1978, geändert durch Staatsvertrag vom 04.12.1991, berücksichtigt werden.

15. Gegenseitige Anerkennung

Die Länder erkennen die nach dieser Rahmenvereinbarung erteilten Abschlusszeugnisse gegenseitig an.

Ein gemäß dieser Rahmenvereinbarung in allen Ländern in der Bundesrepublik Deutschland anerkanntes Zeugnis enthält folgenden Hinweis:

"Der Abschluss der Fachschule entspricht der Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom ... in der jeweils gültigen Fassung) und wird von allen Ländern in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt."

16. Schlussbestimmungen

Die vorliegende Rahmenvereinbarung ersetzt die "Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer" vom 07.11.2002 i.d.F. vom 03.02.2012.

- 10 -

Teil II

Regelungen zu den Fachbereichen

Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft, Sozialwesen

Fachbereich Agrarwirtschaft

1. Ausbildungsziel, Qualifikationsprofil und Tätigkeitsbereich

Ziel der Ausbildung im Fachbereich Agrarwirtschaft ist es, Fachkräfte mit geeigneter Berufsausbildung und Berufserfahrung vorrangig zur Leitung eigener Unternehmen, aber auch für Arbeiten und Führungsaufgaben auf mittlerer Ebene in der Agrarverwaltung und in den der Landwirtschaft vor- und nachgelagerten landwirtschaftsnahen Dienstleistungsunternehmen zu qualifizieren.

Die Absolventen/Absolventinnen müssen u.a. in der Lage sein, selbstständig Probleme ihres Berufsbereiches bzw. Unternehmens zu erkennen, zu analysieren, zu strukturieren, zu beurteilen und Wege zur Lösung dieser Probleme zu finden. Weiterhin müssen sie zu unternehmerischem Denken und verantwortlichem Handeln befähigt sein. Das schließt auch die Fähigkeit ein, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (insbesondere Auszubildende) anzuleiten, zu führen, zu motivieren und zu beurteilen. Dabei gewinnt auch die Fähigkeit zur Teamarbeit an Bedeutung. Darüber hinaus verlangen die zunehmende Bedeutung fremdsprachiger Informationen sowie die auch in der Agrarwirtschaft zunehmenden internationalen Verflechtungen fremdsprachliche Kenntnisse.

Auf die erforderliche Spezialisierung reagiert der Fachbereich Agrarwirtschaft durch zunehmende Profilierung und durch Differenzierungsangebote innerhalb des fachrichtungsbezogenen Bereichs bzw. der Ergänzungskurse.

Die betrieblichen Einsatzmöglichkeiten umfassen die Leitung landwirtschaftlicher Betriebe bzw. von Betriebsteilen größerer landwirtschaftlicher Unternehmen sowie Tätigkeiten in den Bereichen: Betriebsorganisation, Beratung, Marketing, Service, Kundendienst und im Management landwirtschaftsbezogener Unternehmen und Verwaltungen.

Die Ausbildung in den Fachschulen für Agrarwirtschaft mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden erfolgt in den in der Anlage genannten Fachrichtungen.

Die Fachschule für Agrarwirtschaft wird auch als Bildungsgang mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden sowie als Fachrichtung in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft angeboten. Der Besuch des ersten Jahres der Fachschule für Agrarwirtschaft kann auch der Vorbereitung auf die Meisterprüfung dienen.

2. Aufnahmevoraussetzungen

2.1 Die Aufnahme in eine Fachschule für Agrarwirtschaft erfordert mindestens

- den Abschluss in einem nach BBiG/HwO oder den Bestimmungen der Länder anerkannten für die Zielsetzung der jeweiligen Fachrichtung einschlägigen Ausbildungsberuf und eine entsprechende Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr und den Abschluss der Berufsschule, soweit während der Berufsausbildung die Pflicht zum Berufsschulbesuch bestand. Die entsprechende Berufstätigkeit (auch in Form eines gelenkten Praktikums) kann während der Fachschulausbildung abgeleistet werden. Die Fachschulausbildung in Vollzeitform verlängert sich dann entsprechend.

oder

- den Abschluss der Berufsschule oder einen gleichwertigen Bildungsstand und eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens 5 Jahren. Hierauf kann der Besuch einer einschlägigen Berufsfachschule angerechnet werden.

2.2 Die Länder können festlegen, welche Zugangsberufe für die jeweiligen Fachrichtungen, gegebenenfalls auch die jeweiligen Schwerpunkte, einschlägig sind.

3. Rahmenstundentafeln für die Fachschule für Agrarwirtschaft

3.1 Rahmenstundentafel der Fachschule für Agrarwirtschaft mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden

Lernbereiche	Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden
Fachrichtungsübergreifender Lernbereich	400 - 600
Fachrichtungsbezogener Lernbereich	1.800 - 2.000
Insgesamt	2.400

3.2 Rahmenstundentafel der Fachschule für Agrarwirtschaft mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden

Lernbereiche	Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden
Fachrichtungsübergreifender Lernbereich	200 - 300
Fachrichtungsbezogener Lernbereich	900 - 1.000
Insgesamt	1.200

4. Abschlussprüfung

Die Prüfung für die Fachschule mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden erfolgt unter folgenden Bedingungen:

- 4.1 Die schriftliche Prüfung soll in mindestens zwei Fächern durchgeführt werden.
- 4.2 Die Gesamtdauer der schriftlichen Prüfung soll mindestens 6 Zeitstunden betragen.
- 4.3 Die mündliche Prüfung kann sich auf alle Unterrichtsfächer erstrecken.
- 4.4 Die Dauer einer praktischen Prüfung richtet sich nach den Anforderungen der jeweiligen Fachrichtung.

5. Berufsbezeichnung und Berechtigungen

Mit dem Abschlusszeugnis für die Fachschule mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Wirtschaftler/Staatlich geprüfte Wirtschaftlerin" unter Angabe der Fachrichtung zu führen. Der erfolgreiche Abschluss berechtigt zum Eintritt in das zweite Jahr des entsprechenden Fachschulbildungsganges, sofern die übrigen Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Mit dem Abschlusszeugnis der Fachschule mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt/Staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin" zu führen.

Fachbereich Wirtschaft

1. Ausbildungsziel, Qualifikationsprofil und Tätigkeitsbereich

Ziel der Ausbildung im Fachbereich Wirtschaft ist es, Fachkräfte mit geeigneter Berufsausbildung und Berufserfahrung für betriebswirtschaftliche branchen-/funktionsbezogene Tätigkeiten und Führungsaufgaben auf mittlerer Ebene in größeren Unternehmen sowie für die unternehmerische Selbstständigkeit zu qualifizieren.

Der Tätigkeitsbereich der Absolventen/Absolventinnen umfasst die Schnittstelle von betriebspolitischen, planerisch-gestaltenden Entscheidungsvorgaben einerseits und für ihre Umsetzung erforderlichen ausführenden Maßnahmen und Tätigkeiten andererseits. Bei der Einführung neuer betrieblicher Organisationsstrukturen, neuer Technologien oder der Festlegung neuer, marktabhängiger Ziele obliegt ihm/ihr die Aufgabe einer möglichst reibungslosen Realisierung im eigenen Zuständigkeitsbereich.

Die Absolventen/Absolventinnen müssen in der Lage sein, mit der übergeordneten Entscheidungsebene und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Team produktiv zusammenzuarbeiten und die im Rahmen seines/ihrer betrieblichen Verantwortungsbereichs erforderlichen außerbetrieblichen Kontakte zu pflegen und zu nutzen. Dies setzt eine umfassende Kommunikationsfähigkeit voraus, die auch die Fähigkeit der Problemdarstellung, zum Berichten, zur Beschreibung eigener Vorstellungen und Ideen einschließt. Die Fähigkeit, Fremdsprachenkenntnisse in Erfüllung betrieblicher Aufgaben gezielt anzuwenden, gewinnt angesichts der zunehmenden internationalen Verflechtung immer mehr an Bedeutung.

Der Fachbereich Wirtschaft kann branchenspezifisch, funktionsspezifisch oder allgemein-betriebswirtschaftlich ausgerichtet sein.

2. Aufnahmevoraussetzungen

2.1 Die Aufnahme in eine Fachschule für Wirtschaft erfordert mindestens

- den Abschluss in einem nach BBiG/HwO oder den Bestimmungen der Länder anerkannten für die Zielsetzung der jeweiligen Fachrichtung einschlägigen Ausbildungsberuf und eine entsprechende Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr und den Abschluss der Berufsschule, soweit während der Berufsausbildung die Pflicht zum Berufsschulbesuch bestand. Die entsprechende Berufstätigkeit (auch in Form eines gelenkten Praktikums) kann während der Fachschulausbildung abgeleistet werden. Die Fachschulausbildung in Vollzeitform verlängert sich dann entsprechend.

oder

- den Abschluss der Berufsschule oder einen gleichwertigen Bildungsstand und eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens 5 Jahren. Hierauf kann der Besuch einer einschlägigen Berufsfachschule angerechnet werden.

2.2 Die Länder können festlegen, welche Berufe für die jeweiligen Fachrichtungen, gegebenenfalls auch die jeweiligen Schwerpunkte, einschlägig sind.

2.3 In der Fachrichtung Hauswirtschaft bzw. Ernährungs- und Versorgungsmanagement wird abweichend von den vorgenannten Bedingungen zugelassen, wer

- einen mittleren Schulabschluss oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss

und

- entweder eine abgeschlossene, einschlägige Berufsausbildung mit einer Regelausbildungsdauer von 3 Jahren
- oder den Abschluss einer Berufsfachschule einschlägiger Fachrichtung und eine mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit oder ein mindestens einjähriges Praktikum in hauswirtschaftlichen Mittel- oder Großbetrieben

nachweist.

An die Stelle der Berufsausbildung nach Satz 1 kann eine einschlägige für den Besuch der Fachschule förderliche Berufstätigkeit von mindestens 5 Jahren treten. Hierauf kann die selbstständige Führung eines Mehrpersonenhaushaltes mit bis zu 2 Jahren angerechnet werden.

3. Rahmenstundentafel für die Fachschule für Wirtschaft mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden

Lernbereiche	Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden
Fachrichtungsübergreifender Lernbereich	400 - 600
Fachrichtungsbezogener Lernbereich	1.800 - 2.000
Insgesamt	2.400

4. Berufsbezeichnung

Mit dem Abschlusszeugnis ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter Betriebswirt/Staatlich geprüfte Betriebswirtin" bzw. in der Fachrichtung Hauswirtschaft die Berufsbezeichnung "Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter/Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterin" zu führen.

Anlage
zur
Rahmenvereinbarung über Fachschulen
(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 12.12.2013)

Liste der Fachrichtungen

Fachbereich Agrarwirtschaft mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden	Berufsbezeichnung: Staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt/Staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin in Verbindung mit der Fachrichtung
Fachrichtungen Dorfhilfe und soziales Management Forstwirtschaft Gartenbau Hauswirtschaft Ländliche Hauswirtschaft	Landbau Landwirtschaft Milch- und Molkereiwirtschaft Weinbau und Önologie

Fachbereich Agrarwirtschaft mit mindestens 1.200 Unterrichtsstunden	Berufsbezeichnung: Staatlich geprüfter Wirtschaftler/Staatlich geprüfte Wirtschaftlerin in Verbindung mit der Fachrichtung
Fachrichtungen Agrarwirtschaft Floristik Forstwirtschaft Gartenbau Garten- und Landschaftsbau Hauswirtschaft	Ländliche Hauswirtschaft Landbau Landwirtschaft Weinbau und Önologie

Fachbereich Gestaltung mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden	Berufsbezeichnung: Staatlich geprüfter Gestalter/Staatlich geprüfte Gestalterin in Verbindung mit der Fachrichtung
Fachrichtungen Ausstellungsdesign Bekleidungsdesign Blumenkunst/Floristik Design und visuelle Kommunikation Edelmetallgestaltung Edelstein- und Schmuckgestaltung Farbe, Gestaltung, Werbung Farbtechnik und Raumgestaltung Gewandmeister Glasgestaltung Handwerkliches Gestalten Holzgestaltung Keramikgestaltung Kommunikationsdesign	Metallgestaltung Möbel- und Innenraumgestaltung Mode Modellistik Produktdesign Raumgestaltung und Innenausbau Schmuck und Gerät Spielzeuggestaltung Steingestaltung Werbegestaltung Werbe- und Mediendesign

Fachbereich Wirtschaft mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden	Berufsbezeichnung: Staatlich geprüfter Betriebswirt/Staatlich geprüfte Betriebswirtin bzw. Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter/Staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterin in Verbindung mit der Fachrichtung
Fachrichtungen Agrarwirtschaft Außenhandel Betriebswirtschaft Betriebswirtschaft und Unternehmensmanagement Catering Datenverarbeitung/Organisation Ernährungs- und Versorgungsmanagement Fremdenverkehrswirtschaft Fremdsprache/Wirtschaftssprache Hauswirtschaft Hauswirtschaft/Ländliche Hauswirtschaft Hotelbetriebswirtschaft und Hotelmanagement Hotel- und Gaststättengewerbe	Informatik Informationsverarbeitung und Informationsmanagement Internationale Wirtschaft Logistik Marketing Möbelhandel Textilbetriebswirtschaft Tourismus Veranstaltungs- und Eventmanagement Verkehrswirtschaft/Logistik Wirtschaft Wirtschaftsinformatik Wohnungswirtschaft (und Realkredit)

Fachbereich Sozialwesen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und 1.200 Stunden Praxis	Berufsbezeichnung: Staatlich anerkannter Erzieher/Staatlich anerkannte Erzieherin bzw. Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger/Staatlich anerkannte Heil- erziehungspflegerin
Fachrichtungen Sozialpädagogik Heilerziehungspflege	

Fachbereich Sozialwesen mit mindestens 1.800 Unterrichtsstunden	Berufsbezeichnung: Staatlich anerkannter Heilpädagoge/Staatlich anerkannte Heilpädagogin
Fachrichtung Heilpädagogik	

5.3.2 Landesrechtliche Regelungen zur Fortbildung zur Hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin/ zum hauswirtschaftlichem Betriebsleiter

Baden Württemberg:

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/6d3/page/bsbawueprod.psml/screen/JWPDFScreen/filename/jlr-LwFachSchulVBWpP3.pdf>

Bayern:

<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml;jsessionid=63723A22063F981892583428F3E85FF5.jpc4?printview=true&showdoccase=1&doc.id=jlr-HauswFAkadSchulOBYrahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>

Berlin:

http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/recht/r_00253.pdf

Bremen:

<https://bremen.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata%2fges%2fBrFSOHausW%2fcont%2fBrFSOHausW.inh.htm&mode=all>

Mecklenburg-Vorpommern:

<http://vorschriften.schulwesen-mv.de/?p=525>

Niedersachsen:

http://www.voris.niedersachsen.de/jportal/portal/t/eko/page/bsvorisprod.psml;jsessionid=17DC620A5A281F07E96897A725E26ED2.jp94?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-BBiSchulVND2009V3Anlage9-P12&doc.part=X&doc.price=0.0#focuspoint

Nordrhein-Westfalen:

<http://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Schulrecht/APOen/BK/APOBK.pdf>

Rheinland-Pfalz:

http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/hbq/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-FSOModBildGRPrahmen&doc.part=X&doc.price=0.0#focuspoint

Schleswig-Holstein:

http://www.gesetze-rechtsholstein.de/jportal/portal/t/h1q/page/bsshoprod.psml;jsessionid=E74C8E42498B6492FE020B602DFC5FDC.jpj5?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-FSchulVSH2013rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0#focuspoint

5.3.3 Landesrechtliche Regelungen zur Fortbildung zur Dorfhelferin/ zum Dorfhelfer

Bayern:

<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-LwSchulOBY2007rahmen&psml=bsbayprod.psml&max=true&aiz=true> (Schulordnung)
<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-DorfHFSPrOBY2007rahmen&psml=bsbayprod.psml&max=true&aiz=true> (Prüfungsordnung)

Baden-Württemberg:

<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/6d3/page/bsbawueprod.psml/screen/JWPDFScreen/filename/jlr-LwFachSchulVBWpP3.pdf>

Niedersachsen:

http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r1/blobs/pdf/recht/r_00760.pdf

5.4 Studium der Oecotrophologie

Auf Hochschulebene wird das Studium für Oecotrophologie (auch Ökotrophologie) mit einem Bachelor- oder Masterabschluss angeboten. Die Absolvent/-innen sind – wie auch in der Berufsausbildung – „weniger Spezialisten auf einem ganz bestimmten Gebiet, als vielmehr Generalisten. Dieses, eher interdisziplinäre, Studium hat sozial-, wirtschafts- und naturwissenschaftliche Inhalte gleichermaßen.“⁴⁶

Der Studienzugang erfolgt über die (Fach-)Hochschulreife, ist aber auch für beruflich qualifizierte Bewerber/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung möglich. Diese Zugangsmöglichkeiten sind im Folgenden übersichtsartig von der Kultusministerkonferenz zusammengestellt.

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2014/2014_08_00-Synopse-Hochschulzugang-berufl_Qualifizierter.pdf

5.5 Schulische Ausbildung

Neben der dualen Berufsausbildung gibt es für den Bereich Hauswirtschaft eine – in der Regel zweijährige – Berufsausbildung, die der dualen Ausbildung gleichgestellt ist. Die Ausbildung an Berufsfachschulen zum „Staatlich geprüften Assistenten“ (Assistentenberuf) ist ein Angebot der Länder, das sich in der Regel an Schüler mit einem Mittleren Schulabschluss richtet.

Es gibt eine Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen der Kultusministerkonferenz, zu der auch der Staatlich geprüfte Assistent für Ernährung und Versorgung und die Staatlich geprüfte Assistentin für Ernährung und Versorgung zählt.

(http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf)

⁴⁶ VDOE (Hrsg.) *Oecotrophologie, Haushalts- und Ernährungswissenschaft als Beruf*, Zugriffsdatum: 19.9.2014, <http://www.vdoe.de/studium-berufsbild.html>

5.6 Berufsausbildung für Behinderte nach § 66 BBiG im Bereich der Hauswirtschaft

Ergänzend wird für Behinderte im Bereich der Hauswirtschaft eine in der Regel zweijährige Berufsausbildung angeboten. Diese Ausbildung baut auf der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung zur Rahmenrichtlinie für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen auf und verwendet teilweise wechselnde Namen. (www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_empfehlung_ha_pm_20-2006.pdf)

Auszug aus § 66 BBiG: „(1) Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die Zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.“

Die Fachpraktiker/-innen (siehe Empfehlung für eine Ausbildungsregelung Fachpraktiker Hauswirtschaft/Fachpraktikerin Hauswirtschaft gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO des Hauptausschusses vom 15.12.2010 – www.bibb.de/dokumente/pdf/HA145.pdf) wird teilweise noch in wechselnden Namen ausgebildet (bspw. Dienstleistungshelfer/-in in Bayern).

Baden-Württemberg:

<http://www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/show/1337829/rpt-hw-fp-ausbregel.pdf>

Bayern:

<http://www.gesetze-bayern.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-DIHHwVBYrahmen&psml=bsbayprod.psml&max=true&aiz=true>

Bremen:

http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/ABl_2012_07_10_Nr_053_Ausbildungsregelung%20Hauswirtschaft.pdf

Hamburg:

<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml;jsessionid=C62AC18185CEEBADE04961D32B0540A7.jpj5?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-HwirtHiBerFSchulAPOHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>

Hessen:

http://www.frankfurt-main.ihk.de/imperia/md/content/pdf/berufsbildung/ausbildung/ausbildungsordnung/verordnung_fa_chpraktiker_hauswirtschaft.pdf

Mecklenburg-Vorpommern:

http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=24055

Niedersachsen:

<https://www.lwk-niedersachsen.de/download.cfm/dlc/1/file/878,9280.html>

Nordrhein-Westfalen:

<http://www.landwirtschaftskammer.de/bildung/pdf/hwfp-ausbildungsregelung.pdf>

Rheinland-Pfalz:

<http://www.add.rlp.de/icc/ADD/med/7e2/7e221096-89f3-6418-6108-5370881a6199,11111111-1111-1111-1111-111111111111.pdf>

Saarland:

http://www.saarland.de/dokumente/thema_zustaendige_stellen_fuer_ausbildungsberufe/AusbVOH_WH.PDF

Sachsen:

https://www.smul.sachsen.de/bildung/download/Ausbildungsordnung_Hauswirtschaftstechn_Helfer.pdf

Sachsen-Anhalt:

http://www.bildung-lsa.de/files/57a7026687af16d1b0786224e9918fc3/RRL_FP_Hauswirtschaft_LT.pdf

Schleswig-Holstein:

<http://lehrplan.lernnetz.de/?DownloadID=573>

Thüringen:

http://www.thueringen.de/imperia/md/content/tll/aktuelles/allgemeinverfuegungen/Ausbildungsregelung_Hauswirtschaft.pdf

5.7 Abschlussprüfung nach § 45 (2) BBiG

In der Hauswirtschaft gibt es außerdem einen nennenswerten Anteil von Berufsabschlüssen, die nach § 45 (2) als sogenannte Quereinsteiger/-innen erfolgen. Eine Reihe von Bundesländern bietet zur Unterstützung der Prüfungsvorbereitung den Kandidat/-innen schulische Weiterbildungen an.

§ 45 (2) Zulassung in besonderen Fällen

Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.

