

Alexandra Brutzer

Qualifizierungsansätze im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen im Spannungsfeld von Beruflichkeit und Employability

Der Personalbedarf im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen ist hoch, kann aber gegenwärtig nicht ausreichend gedeckt werden. Qualifizierungsangebote sind zwar facettenreich vorhanden, jedoch fehlt es an verbindlichen Qualitätsstandards. Der Beitrag geht der Frage nach, wie dem zuvor skizzierten Bedarf entsprochen werden kann, ohne bewährte Qualitätsstandards beruflicher Bildung zu unterlaufen.

Schlüsselwörter: haushaltsnahe Dienstleistungen, Qualifizierung, Beruflichkeit, Teilqualifizierung

Qualification approaches in the segment of household-related services in the area of conflict between professionalism and employability

The demand for personnel in the household-related services segment is high but cannot be adequately met at present. Qualification offers are available in many facets, but there is a lack of binding quality standards. This article addresses the question of how the need outlined above can be met without undermining proven quality standards of vocational training.

Keywords: household-related services, qualification, occupation, partial qualification

1 Ausgangslage

Das Beschäftigungssegment haushaltsnaher Dienstleistungen bewegt sich in mehrfacherweise in einem Spannungsverhältnis. Der Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, wie u. a. eine Studie der PROGNOSE AG (2019) aufzeigt. Die Gründe des Wachstums sind vielschichtig. Neben demografischen Entwicklungen und der sich hieraus ergebenden Nachfrage nach Service-, Versorgungs- und Betreuungsleistungen, ist die zunehmende Erwerbstätigkeit beider Elternteile zu nennen oder auch der wachsende Bedarf von Schulen und Kindertageseinrichtungen in Folge des Ausbaus der Ganztagsbetreuung sowie der Schulverpflegung. Aber auch der sogenannte Megatrend „Wellness, Gesundheit, Freizeiterleben“ erzeugt einen entsprechenden Bedarf an Dienstleistungen in diesem Segment (PROGNOS, 2019, S. 9ff.; Brutzer et al., 2018, S. 193f.). Auf

| Qualifizierungsansätze haushaltsnaher Dienstleistungen

politischer Ebene wurde die steigende Nachfrage bereits erkannt. So betont u. a. der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung die Notwendigkeit der Aufwertung dieses Beschäftigungssegments (BMFSFJ, 2018, S. 26f.). Zudem findet sich im zwischen CDU, CSU und SPD geschlossenen Koalitionsvertrag von 2018 ein Passus, der die Aufwertung und Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen vorsieht. Hier heißt es:

Wir verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von erwerbstätigen Eltern, Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen durch Zuschüsse für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen. Gleichzeitig fördern wir damit legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von Frauen. (Bundesregierung, 2018, S. 5, Z. 1012-1016)

Die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen erzeugt einen Bedarf an Fachkräften auf unterschiedlichen Kompetenzniveaustufen. So braucht es neben höher qualifizierten Fachkräften ebenso grundständig qualifiziertes Service- und Assistenzpersonal (Brutzer, 2014, S. 128f.). Dementsprechend sind passgenaue Qualifizierungsformate gefragt. Zwar finden sich im Beschäftigungssegment einschlägige Referenzberufe, wie beispielsweise die duale Ausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin gem. Berufsbildungsgesetz (BBiG), allerdings sind diese nicht die zwingende Zugangsvoraussetzung für eine Beschäftigung in diesem Segment. Ein Grund hierfür ist, dass der überwiegende Teil der Dienstleistungen durch den informellen Arbeitsmarkt (Schwarzarbeit) abgedeckt (Weinkopf, 2015, S. 52ff.) und zumeist aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht auf Basis einer einschlägigen Qualifizierung bzw. Ausbildung erbracht werden (Kompetenzzentrum PQHD & dgh, 2015; PROGNOSE, 2019, S. 5). Erschwerend kommt hinzu, dass sich am Markt in Folge fehlender Rahmenvorgaben eine unüberschaubare Anzahl von Qualifizierungsangeboten finden (Brutzer, 2014, S. 99f.; Deutscher Hauswirtschaftsrat, 2021; Kompetenzzentrum PQHD & dgh, 2020, S. 5).

2 Fachkräftesicherung durch Nachqualifizierung

Bei den Beschäftigten im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen handelt es sich überwiegend um Personen über 25 Jahren, die über keinen (anerkannten) bzw. keinen verwertbaren Berufsabschluss (gem. § 81 Absatz 2 SGB III) verfügen (sogenannte Geringqualifizierte) oder nach längerer Familienphase wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. Dementsprechend sind die Perspektiven, die mit einer Qualifizierung verbunden sind, unterschiedlich (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Qualifizierungsbedarf nach Personengruppen (Quelle: BIBB, 2018, S. 1f.)

Personengruppe	Qualifizierungsbedarf
Personen ohne Berufsabschluss , mit längerer Berufserfahrung oberhalb des Helferniveaus sowie Berufswechsler/Berufswechslerinnen	Hier ist davon auszugehen, dass diese Personengruppe den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit aufgrund ihrer Berufserfahrung entsprechen (informell und non-formal erworbene Kompetenzen); eine abschlussorientierte Qualifizierung auf Basis der vorhandenen Erfahrungen ist hier durchaus zielführend bzw. denkbar.
Rückkehrer/Rückkehrerinnen in Beschäftigung , mit fehlendem formalem Berufsabschluss oder nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss in Folge von langen Unterbrechungen (z. B. Erziehungszeiten)	Hier besteht die Gefahr, dass sich die ursprüngliche Beschäftigungssituation aufgrund der Unterbrechung verschlechtert hat; eine abschlussorientierte Qualifizierung kann hier eine Perspektive im Zuge des Wiedereinstiegs sein.
Personen ohne formale Qualifikation , mit Berufserfahrung ausschließlich auf Helferniveau	Hier handelt es sich meist um Routinetätigkeiten, die keine bis wenige berufliche Fachkenntnisse erfordern. Das Risiko arbeitslos zu werden ist gegenüber anderen Beschäftigten deutlich höher; eine abschlussorientierte Qualifizierung kann hier angebahnt werden.
Langzeitarbeitslose	In der Regel sind diese nur in sogenannte Helfertätigkeiten vermittelbar. Die Berufserfahrung ist gering ausgeprägt (informell und non-formal erworbene Kompetenzen), meist basiert diese auf Eingliederungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Nicht selten finden sich bei dieser Personengruppe weitere, vielfältige Vermittlungshemmnisse wie: negative Bildungserfahrungen, gesundheitliche Schwierigkeiten oder familiäre Pflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen). Die Aufnahme einer abschlussorientierten Qualifizierung ist hier eher schwierig.
Geflüchtete	Hier ist die Aufnahme einer abschlussorientierten Qualifizierung zunächst nachrangig, da v. a. Fragen der Aufenthaltsstatussicherung, der Spracherwerb und die Erfassung bereits vorhandener Kompetenzen im Vordergrund stehen.

Nicht alle Personen sind aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen in der Lage, eine Qualifizierung zu durchlaufen, die auf den Abschlusserwerb zielt. So kann der

nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses eine Möglichkeit, muss aber nicht vorrangiges Ziel sein. Abhängig von der konkret in den Blick genommenen Zielgruppe ist das Qualifizierungskonzept abzustimmen und zu klären, inwiefern ergänzende Maßnahmen erforderlich sind (z. B. sozialpädagogische Begleitung, psychosoziale Beratung, Sprachförderung) (BIBB, 2018, S. 1ff.; Kompetenzzentrum PHQD & dgh, 2015, S. 7, 138f.). Dennoch betonen sowohl Bundesregierung als auch der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Bedeutung der Anschlussfähigkeit von Qualifizierungen. Konkret heißt das, dass die unterschiedlichen Qualifizierungsformate „entweder direkt oder in systematischen, aufeinander aufbauenden Teilschritten auf den Erwerb von Berufsabschlüssen vorbereiten“ (BIBB, 2018, S. 1) sollen.

Gemeinsames Ziel von Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ist es, Menschen langfristig Wege in ein Beschäftigungsverhältnis zu eröffnen. Gutschow (2015, S. 17) weist allerdings auf die unterschiedlichen Interessen der Akteure hin. Während aus Sicht der Bildungspolitik der Erwerb eines Berufsabschlusses im Vordergrund steht (v. a. im Hinblick auf junge Menschen ohne Berufsabschluss), ist es das vorrangige Interesse der Arbeitsmarktpolitik (v. a. Fokus der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit) die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme zu erhöhen. Dies muss nicht zwingend an den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gebunden sein. Dementsprechend gilt es, diese unterschiedlichen Perspektiven vor dem Hintergrund der Anschlussfähigkeit bzw. Durchlässigkeit zu vereinen und entsprechend aufeinander aufbauende Qualifizierungsformate in den Blick zu nehmen. Allerdings stellt sich hier die Frage, wie dem zuvor skizzierten Bedarf an Fachkräften entsprochen werden und gleichzeitig den Bedürfnissen der zu qualifizierenden Personengruppen begegnet werden kann.

Eine aktuelle unternehmensbezogene Studie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung kommt in diesem Zusammenhang zu dem Schluss, dass Nachqualifizierung einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leistet, neben der Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Jugendlichen und der Sichtbarmachung von berufsfachlichen Kompetenzen, die nicht über einen formalen Bildungsabschluss nachgewiesen werden können (Instrumente der Kompetenzerfassung, wie z. B. MYSKILLS oder ValiKom). Vor allem modulare Qualifizierungsangebote (siehe Kapitel 3) leisten der Studie zufolge einen wichtigen Beitrag zur Ausschöpfung des Fachkräftepotentials (Bertelsmann Stiftung, 2020, S. 10ff.). In der beruflichen Weiterbildung finden sich geeignete Ansätze, die das Kriterium der Anschlussfähigkeit für die benannte Zielgruppe erfüllen. Zu nennen sind hier das Instrument der Umschulung, die Vorbereitung auf die Externenprüfung sowie das Instrument der Teilqualifizierung (BIBB, 2018, S. 1; Gutschow, 2015, S. 18). Die benannten Instrumente unterscheiden sich dabei hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, der organisatorischen Gestaltung (Umfang und Struktur der Qualifizierung) sowie der Zielgruppe (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Formen abschlussbezogener Weiterbildungen (Quelle: in Anlehnung an Gutschow, 2015, S. 18)

	Rechtliche Grundlagen	Dauer	Zielgruppe
Umschulung	Hier ist davon auszugehen, dass diese den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit aufgrund ihrer Berufserfahrung entsprechen (informell und non-formal erworbene Kompetenzen).	gegenüber Ausbildung um 1/3 gekürzt	Personen, die ihren erlernten Berufen nicht mehr ausüben können
Teilqualifizierung (Nachqualifizierung)	i. d. R. Durchführungsbestimmungen der Bundesagentur für Arbeit Zulassungsvoraussetzungen zur Externenprüfung (gem. BBiG/ HwO)	2-6 Monate je Baustein	Personen mit vorrangigem Ziel Arbeitsplatzsicherung bzw. Arbeitsmarktintegration
Vorbereitung auf Externenprüfung	Zulassungsvoraussetzungen zur Externenprüfung (gem. BBiG/ HwO)	6 Monate Vollzeit, 2 Jahre berufsbegleitend, ca. 900 Stunden	Personen mit ausreichend Berufserfahrung

Beispielhaft wird im weiteren Verlauf des Beitrags die Teilqualifizierung näher in den Blick genommen, da diese Qualifizierungs- bzw. Anschlussperspektiven für die eingangs benannte Zielgruppe der im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistung beschäftigten Personen eröffnet.

3 Teilqualifizierung – ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Nachqualifizierung

Mit dem Instrument der Teilqualifizierung liegt ein berufsanschlussfähiges Instrument vor, das sowohl dem Bedarf auf Seiten der zu qualifizierenden Personen als auch den potentiellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gerecht wird (Wolf et al., 2018, S. 5ff.):

- Für die zu *qualifizierenden Personen* eröffnet das Instrument Qualifizierungsmöglichkeiten in einem zukunftsfähigen Beschäftigungsfeld, erhöht die

| Qualifizierungsansätze haushaltsnaher Dienstleistungen

Beschäftigungswahrscheinlichkeit, bietet die Option des nachträglichen Abschlusserwerbes und minimiert das Arbeitslosigkeitsrisiko.

- Für die *Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen* eröffnet das Instrument passgenaue Qualifizierungen in den jeweils für das Unternehmen relevanten Einsatzfeldern und bietet Fördermöglichkeiten zur Finanzierung der Qualifizierung(en).

Das Instrument der Teilqualifizierung ist der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen. Es handelt sich hierbei um abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines anerkannten Ausbildungsberufes. Ziel ist die Herstellung beruflicher Handlungsfähigkeit. Ferner soll der Erwerb eines Berufsabschlusses sichergestellt werden. Allerdings muss eine Teilqualifizierung nicht zwingend zum nachträglichen Abschlusserwerb führen. Teilqualifizierungen orientieren sich an der Zielgruppe der sogenannten Geringqualifizierten. An die Entwicklung von Teilqualifizierungen sind Vorgaben geknüpft. Soll eine Teilqualifizierung beispielsweise durch die Agentur für Arbeit gefördert werden, sind die Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit bei der Entwicklung bindend (BA, o. J.). Folgende Eckpunkte sind für die Entwicklung dabei verbindlich:

- Die Dauer einer Teilqualifikation (Modul) muss mind. zwei Monate umfassen und darf sechs Monate nicht überschreiten.
- Je Beruf sind fünf bis acht Teilqualifikationen vorzusehen; der Gesamtumfang der Teilqualifizierung darf insgesamt nicht mehr als 2/3 der Erstausbildungszeit umfassen.
- Betriebliche Phasen sind für jede Teilqualifikation obligatorisch.
- Jede Teilqualifikation schließt am Ende mit einer Kompetenzfeststellung ab.
- Am Ende jeder erfolgreich bestandenen Teilqualifikation ist ein Zertifikat auszustellen (ebd.).

Die Teilqualifizierungen sind ein förderfähiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Abhängig vom Zuständigkeitsbereich gibt es unterschiedliche Fördermöglichkeiten. In der Regel sind dies:

- nach SGB III (Agenturen für Arbeit): z. B. Aktivierungshilfen gem. § 45 SGB III in Verbindung mit § 39 SGB III, Förderung der beruflichen Weiterbildung – Arbeitslose und Beschäftigte (FbW) gem. §§ 81 - 87, 111a, 131a, 131b SGB III
- nach SGB II (Jobcentern/Optionskommunen): z. B. Teilhabechancengesetz gem. § 16i/e SGB II

Insbesondere das zu Beginn des Jahres 2020 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (§ 81 Abs. 2 i. V. m. § 82 SGB III) eröffnet in diesem Zusammenhang vielfältige Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung.

Das Instrument der Teilqualifizierung wurde bereits in mehreren Pilotinitiativen bzw. Projekten erprobt, so dass hierzu bereits Erfahrungswerte bzw. Erkenntnisse vorliegen (siehe Tabelle 3). Zu nennen sind hier die Initiative „Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit“, die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (AGI), die Pilotinitiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ sowie das Projekt „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“.

Tab. 3: Pilotinitiativen & Projekte zu Teilqualifizierungen (Quelle: eigene Zusammenstellung in Anlehnung an Wolf et al., 2018, S. 9ff.)

Pilotinitiativen & Projekte	Eckpunkte
Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit	Entwicklung durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) mit Unterstützung des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen Erprobung im Rahmen des Projektes „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ (2009) Projektförderung: Bundesagentur für Arbeit → entwickelte Teilqualifikationen wurden in das Regelangebot der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen
Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (AGI)	Initiative seit 2013, basierend auf Zusammenschluss der deutschen Arbeitgeberverbände und deren Bildungswerken Entwicklung durch Bildungswerke in Anlehnung an Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit → Entwicklung eines bundeseinheitlichen Standards in Form des Gütesiegels „Eine TQ besser“
Pilotinitiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK)	Initiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ seit 2013 Initiative greift vorrangig auf bereits bestehende Teilqualifizierungen zurück, vereinzelt Entwicklung eigener Konzepte → Hauptfokus der Initiative: Erprobung unterschiedlicher Zertifizierungsmöglichkeiten
Projekt „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“	Projektverbund seit 2019, bestehend aus Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH sowie Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH Projektförderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) → Projektziel: Entwicklung eines branchen- und bundeseinheitlichen Konzeptes für modularisierte Teilqualifizierungen

4 Beruflichkeit versus Employability: Teilqualifizierung im Diskurs

Das Instrument der Teilqualifizierung wird durchaus kontrovers diskutiert. So üben beispielsweise einige Vertreter und Vertreterinnen der Gewerkschaften Kritik am Instrument. Mit Verweis auf die unterschiedlichen Pilotinitiativen bzw. Projekte bemängeln sie u. a. einen fehlenden bundeseinheitlichen Standard für die Teilqualifizierung und mahnen die zumeist ökonomischen Interessen der dort handelnden Akteure und Akteurinnen an, denen es weniger um die eigentliche Zielgruppe der Teilqualifizierung geht, den Geringqualifizierten, sondern vielmehr um die Positionierung am Markt (Patuzzi, 2020, S. 3f.). Ein weiterer Kritikpunkt ist die intransparente bzw. nur eingeschränkt vorhandene Datenlagen sowie die fehlende Forschung zum Instrument Teilqualifizierung. Auf Grundlage eigener Berechnungen zeigt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in seinem Diskussionspapier auf, dass Teilnehmende in der Regel nur ein Modul (Teilqualifizierung) absolvieren und der Verdacht naheliegt, dass es sich hier nicht wirklich um eine abschlussorientierte Weiterbildung handelt, sondern vielmehr die Arbeitsmarktverwertbarkeit im Vordergrund steht (ebd., S. 10ff.).

Die angeführte Kritik an der Teilqualifizierung ist nicht neu und knüpft an die wiederkehrende Debatte zur Modularisierung bzw. Flexibilisierung des Berufsbildungssystems an. So wurde bereits in den 1970er Jahren darüber diskutiert, inwiefern das deutsche Berufskonzept überhaupt noch zeitgemäß ist, angesichts der kontinuierlichen technologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen. Als gegenläufiges Konzept wurde ein stärker am Arbeitsmarkt ausgerichtetes Konzept propagiert – das Employability-Konzept – um den sich abzeichnenden Veränderungen sowie den sich daraus ergebenden Anforderungen arbeitgeberseits schneller und flexibler begegnen zu können. Während das Berufskonzept einer stringenten, zeitlich sowie inhaltlich gegliederten Ordnungslogik folgt und somit ein Mindestmaß an Qualifikationsstandards (berufliche Handlungsfähigkeit/-kompetenz) festlegt, ist das Employability-Konzept modular angelegt und kennzeichnet sich durch kleinteilig angelegte, freiwählbare Teilqualifikationen/-abschlüsse, ausgerichtet am Bedarf des Arbeitsmarktes. Kritiker und Kritikerinnen der Modularisierung sehen hier neben fehlenden einheitlichen Standards und Qualitätskriterien, vor allem durch die zeitlich limitierte sowie inhaltlich reduzierte Ausrichtung der Qualifizierungsangebote, die Gefahr der Aushöhlung des Berufskonzepts. Befürworter und Befürworterinnen modularer Ansätze argumentieren dagegen, dass solche Maßnahmen in Richtung eines flexibleren, durchlässigeren Berufsbildungssystems erforderlich sind, um Einstiege in Berufsbildung und Beschäftigung überhaupt erst möglich zu machen (Bussemeyer, 2009, S. 166f.; Greinert, 2008, S. 9; Münk, 2010, S. 200f.; Schreier, 2010, S. 110; Ruhlands, 2009, S. 36; Frank et al., 2010, S. 120).

Ungeachtet der Frage, ob das Berufskonzept in der heutigen Zeit noch tragfähig ist, ermöglicht Beruflichkeit als das der Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeit zugrunde liegende Konzept ein wichtiges Fundament guter Arbeit. So halten Georg & Sattel (2006, S. 129) hierzu fest:

Beruflichkeit der Arbeitsorganisation macht den Aufgabenzuschnitt von der einzelnen Person unabhängig, trägt zur Versachlichung der innerbetrieblichen Sozialbeziehungen bei und verschafft dem Berufsinhaber eine relative Autonomie gegenüber dem einzelnen Betrieb.

Gemeint ist, dass durch den Beruf nicht nur Beschäftigungsfähigkeit sichergestellt wird, sondern der bzw. die Arbeitnehmende u. a. aufgrund von überbetrieblich definierten Standards (Möglichkeit der branchenunabhängigen Tätigkeit) sowie durch den persönlichkeitsbildenden Ansatz (ganzheitliche Berufsbildung) vor der Ökonomisierung der eigenen Arbeitskraft geschützt wird (Seifried et al., 2019, S. 11f.; Kutscha, 2008, S. 4ff.). Der Beruf kann demnach als „relationales Konstrukt ... gedeutet werden, das die Klammer zwischen Individuum einerseits und Arbeitswelt bzw. Gesellschaft andererseits bildet“ (Seifried et al., 2019, S. 11).

Um der Kritik an der kurzfristigen Nutzbarmachung für den Arbeitsmarkt und somit der Aushöhlung des Berufsprinzips begegnen zu können, sind daher bei der Konzeption von Qualifizierungsformaten unterhalb der Erstausbildung sowohl ordnungsrechtliche Vorgaben zu beachten als auch didaktisch-curriculare Konstruktionsprinzipien der beruflichen Bildung zu berücksichtigen (Münk, 2010, S. 202f.; Frommberger, 2009, S. 26f.). Bezogen auf die Teilqualifizierung bedeutet dies: Auch wenn die einzelnen Teilqualifikationen an den Ordnungsmitteln des jeweiligen Referenzberufes ausgerichtet sind, die Anschlussfähigkeit mit der Möglichkeit der Zulassung zur Externenprüfung gegeben ist und sich die didaktischen und methodischen Vorgaben des Curriculums im Sinne umfassender beruflicher Handlungskompetenz am Modell der vollständigen Handlung orientieren, bedarf es eines möglichst bundeseinheitlichen Teilqualifizierungsstandards, auf Basis dessen die trägerspezifischen Curricula auszugestalten sind.

5 Referenzrahmen „Modulare (Teil)Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft“¹

Ausgehend von den eingangs skizzierten Bedarfen an haushaltsnahen Dienstleistungen, fehlt es den Dienstleistungsunternehmen an geeignetem Personal. Die Akquise neuer bzw. geeigneter Mitarbeitenden gestaltet sich in der Regel schwierig. Da es sich meist um nicht einschlägig qualifiziertes Personal handelt, kümmern sich zu meist die Unternehmen selbst um die Qualifizierung ihres (zukünftigen) Personals. Dies ist zeit- und kostenintensiv. Externe Qualifizierungsangebote kommen hier weniger zum Tragen, nicht zuletzt aufgrund der vielfältigen und unübersichtlichen

Qualifizierungslandschaft im Kontext der haushaltsnahen Dienstleistungen sowie mangels verbindlicher Qualitäts- bzw. Qualifizierungsstandards (Brutzer, 2014, S. 99f.; Deutscher Hauswirtschaftsrat, 2021; Kompetenzzentrum PQHD & dgh 2020, S. 5; PROGNOSE, 2019, S. 9ff.).

Ferner belegt die bereits angeführte Unternehmensbefragung des Forschungsinstituts Berufliche Bildung (f-bb) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, dass es einen Bedarf an teilqualifizierten Kräften gibt. Im Rahmen der Studie wurden u. a. 100 hauswirtschaftliche Betriebe befragt. Diese gaben an, dass aufgrund ihrer Unternehmensstruktur und Einsatzfelder nicht nur ein Bedarf an voll ausgebildeten Hauswirtschaftskräften besteht (DQR 4), sondern auch ein hoher Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften (Bertelsmann Stiftung, 2020, S. 5).

Nicht nur aus der Unternehmensbefragung wird der Bedarf an teilqualifizierten Kräften ersichtlich. Expertinnengespräche mit Vertreterinnen aus der betrieblichen Praxis hauswirtschaftlicher Versorgungsbetriebe und hauswirtschaftlicher Dienstleistungsunternehmen im Rahmen des Entwicklungsprozesses des Referenzrahmens zeigen, dass der Bedarf an Teilqualifizierungen vorhanden ist. Vor allem die Bereiche Reinigung und Pflege von Wohn- und Funktionsbereichen, alltägliche Versorgungsleistungen sowie alltägliche Betreuungsleistungen haben eine hohe Bedeutung mit Blick auf den Personalbedarf. Einigkeit herrschte unter den befragten Expertinnen jedoch auch darüber, dass die Teilqualifizierung nicht als Alternative zum Vollberuf (Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin) zu sehen ist bzw. eine fundierte Fachkraftausbildung ersetzt und somit keinen Gegenentwurf zur traditionellen Berufsausbildung darstellt.²

Vor diesem Hintergrund hat es sich das Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) zur Aufgabe gemacht, einen Referenzrahmen „Modulare (Teil)Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft“ auszuarbeiten, um so einen Qualitätsstandard zu etablieren. Die im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen erforderlichen Kompetenzen sind dem Berufsbild des Hauswirtschaftlers/der Hauswirtschaftlerin zuzuordnen. Für den Großteil der zu verrichtenden Tätigkeiten ist jedoch nicht die volle Berufsausbildung erforderlich. Dementsprechend verfolgt der Referenzrahmen einen breiten Qualifizierungsansatz, d. h. auf Basis des Referenzrahmens können unterschiedliche Qualifizierungsformate zum Einsatz kommen. Neben der gezielten Personalqualifizierung mittels ausgewählter Teilqualifikationen – sogenannte Module³ – des Referenzrahmens, eröffnet er ebenso die Möglichkeit des nachträglichen Erwerbs des Berufsabschlusses auf Basis des Ausbildungsberufes Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin (Kompetenzzentrum PQHD & dgh, 2020, S. 5).

Der Referenzrahmen ist als Teilqualifizierung konzipiert. Grundlage bildet der 2020 neu geordnete Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin. Berücksichtigung fanden hier alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans. Die Teilqualifizierung sieht sechs Module vor (siehe Tabelle 4).

Tab. 4: Übersicht der im Referenzrahmen verorteten Module (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Kompetenzzentrum PQHD & dgh, 2020, S. 28ff.)

Module des Referenzrahmens	Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen
• Modul 1: Reinigung und Pflege von Wohn- und Funktionsbereichen • Modul 2: Alltägliche Versorgungsleistungen • Modul 3: Alltägliche Betreuungsleistungen	→ vorrangiger Fokus auf Beschäftigungssegment haushaltsnahe Dienstleistungen
• Modul 4: Personengruppen orientierte Versorgungsleistungen • Modul 5: Hauswirtschaftliche Leistungen für Personen in besonderen Lebensumständen • Modul 6: Marketing für hauswirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen	→ Fokus u. a. anleitende Funktionen in haushaltsnahen Dienstleistungsunternehmen, aber auch in verschiedenen betrieblichen Einsatzfeldern, im Privathaushalt oder in sozialen Einrichtungen
Zugrunde gelegter Ausbildungsberuf: Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	
Modulumfang: je 480 Unterrichtseinheiten Theorie & 160 Std. betriebliche Praxis	
Modulabschluss: theoretische und praktische Kompetenzfeststellung, Zertifikat bei erfolgreichem Abschluss eines Moduls	
Option: Möglichkeit der Anmeldung zur Externenprüfung gem. § 45 BBiG, sofern alle Module durchlaufen wurden und die Kompetenzfeststellungen jeweils erfolgreich bestanden wurden.	

Der Ablauf der Module ist flexibel, d. h. die Module müssen weder in einer festen Reihenfolge durchlaufen, noch müssen alle sechs Module durchlaufen werden. Für eine Tätigkeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sind insbesondere die Module eins bis drei relevant. Die Module haben jeweils einen zeitlichen Umfang von 460 Unterrichtseinheiten Theorie und 160 Stunden betriebliche Praxis. Der Gesamtumfang aller Module beträgt zweidrittel der regulären Ausbildungszeit. Im Fall der Berufsausbildung zur Hauswirtschafterin/zum Hauswirtschafter sind dies drei Jahre. Werden alle sechs Module erfolgreich durchlaufen, führt dies nicht automatisch zum anerkannten Berufsabschluss „Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin“. Dieser kann erst durch die Zulassung und erfolgreiche Absolvierung zur Externenprüfung gem. § 45 BBiG erlangt werden.

Die Entwicklung bzw. inhaltliche Ausgestaltung der Module erfolgte auf Basis der Analyse von typischen Arbeitsprozessen. Hierzu wurden unterschiedlich zusammengesetzte Expertinnenrunden initiiert, u. a. mit Personen aus einschlägigen hauswirtschaftlichen Unternehmen, Personen aus der schulischen und betrieblichen Ausbildung sowie ausgewählten Fachverbänden sowie Zuständigen Stellen. Fachkundig

wurde die Entwicklung des Referenzrahmens durch das Projekt ETAPP unterstützt, v. a. beim Zuschnitt der Module und deren Ausgestaltung.

Neben den Anforderungskriterien für Teilqualifizierungen (BA, o. J.), orientiert sich der Referenzrahmen ferner an den Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zur „Abschlussorientierten Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“ (BIBB, 2018).

6 Zusammenfassung

Die stetig wachsende Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen erzeugt einen Bedarf an qualifizierten Fachkräften auf unterschiedlichen Kompetenzniveaus. Dienstleistungsanbieter haben jedoch das Problem geeignetes bzw. qualifiziertes Personal zu finden. So bedarf es geeigneter Qualifizierungsformate, die einerseits den Anforderungen des Arbeitsmarkts und der Nachfrage privater Haushalte entsprechen und andererseits den Anforderungen der Beruflichkeit genügen, ohne dabei die Prinzipien deutscher Berufsbildung zugunsten der Beschäftigtengewinnung zu unterwandern. Das Instrument der Teilqualifizierung kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, da es sich an ordnungsrechtlichen Vorgaben zu orientieren hat, aufgrund des modularen Zuschnitts ausreichend Flexibilität zulässt, Anschlüsse in Richtung eines Berufsabschlusses ermöglicht und förderfähig ist. Ungeklärt ist jedoch bislang, ob es perspektivisch einen bundeseinheitlichen Standard für das Instrument Teilqualifizierung geben wird, damit nicht für ein und denselben Referenzberuf zahlreiche Teilqualifizierungen nebeneinander existieren. Offen ist ebenso die Frage, inwiefern das Instrument bei der Tarifierung bzw. Entlohnung Berücksichtigung finden wird.

Der hier vorgestellte Referenzrahmen „Modulare (Teil)Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft“ zeigt ein Beispiel einer Teilqualifizierung für den Referenzberuf Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin. Der unter dem Dach des Kompetenzzentrums PQHD ausgearbeitete Referenzrahmen ist ein gutes Beispiel dafür, wie im Rahmen einer interdisziplinären Arbeitsgruppe die unterschiedlichen Akteursinteressen im Segment haushaltsnaher Dienstleistungen bzw. Hauswirtschaft zusammengeführt wurden und so ein Qualitätsstandard für Teilqualifizierung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen bzw. Hauswirtschaft entstanden ist. Bildungsträger können hieran ihre eigenen Qualifizierungsangebote ausrichten, Dienstleistungsunternehmen können diesen zu Personalentwicklungszwecken nutzen und letztlich eröffnet er den (potentiellen) Beschäftigten in diesem Segment auf Basis einer einschlägigen Qualifizierung nicht nur die Perspektive in einem systemrelevanten Beschäftigungsfeld tätig zu werden, sondern eröffnet Anschlüsse, wie beispielsweise die Möglichkeit des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses. Der Referenzrahmen wurde im Oktober 2020 veröffentlicht. Nun gilt es dessen Wirksamkeit durch eine wissenschaftliche Begleitstudie zu erforschen.

Anmerkungen

- 1 Die Autorin war an der Entwicklung des hier vorgestellten Referenzrahmens „Modulare (Teil)Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft“ beteiligt. Sie war Mitglied in der temporär eingerichteten, interdisziplinären Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung des Referenzrahmens des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) unter Leitung von Prof. Christine Küster, Hochschule Fulda (Projektförderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)). Ferner hat Sie im Auftrag des PQHD die vorbereitende Expertise zur Ausgestaltung des Referenzrahmens erstellt (Brutzer, 2019).
- 2 Die Expertinnengespräche fanden im ersten Halbjahr des Jahres 2020 mit ausgewählten Vertreterinnen des Beschäftigungssegmentes statt, um typische Einsatzfelder im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen bzw. der Hauswirtschaft zu identifizieren.
- 3 Eine Teilqualifizierung umfasst mehrere Teilqualifikationen. Im Rahmen des Referenzrahmens werden die Teilqualifikationen als Module bezeichnet.

Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020). *Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf. Einstiege in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss*.
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ST_LL_Ueber_Teilqualifikationen_erfolgreich_in_den_Beruf.pdf
- Brutzer, A. (2014). *Neue Qualifizierungsansätze für die berufliche Bildung. Konzepte für niedrigschwellige Qualifizierung am Beispiel der Hauswirtschaft*. wbv.
<https://doi.org/10.3278/6004427w>
- Brutzer, A. (2019). *Weiterentwicklung des dgh-Rahmencurriculums*. Expertise im Auftrag des Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) der Hochschule Fulda.
https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/FB_Oe/PQHD/Expertise_Brutzer_2019_ueberarb_1.pdf
- Brutzer, A., Kästrup, J. & Ketschau, I. (2018). Hauswirtschaftliche Berufe im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft – Entwicklungsstränge und weitere Reformbedarfe. In M. Friese, M. (Hrsg.), *Reformprojekt Care Work. Professionalisierung und Ausbildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe* (S. 189-206). wbv.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (o. J.). *Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit zu berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen*. Nürnberg.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2018). *Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu „Ab-*

- schlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren*“ (veröffentlicht am Mittwoch, 4. April 2018, BAnz AT 04.04.2018). <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2018). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. <https://www.bmfsfj.de/blob/122398/9f7c1606b5c59e2da966456f1e069270/zweitergleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>
- Bundesregierung (2018). Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf>
- Busemeyer, M. R. (2009). *Wandel trotz Reformstau: die Politik der beruflichen Bildung seit 1970*. Campus.
- Deutscher Hauswirtschaftsrat (2018). *Deutscher Hauswirtschaftsrat fordert die Gestaltung und Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen*. Pressemitteilung. <https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/2018-06-11-Positionspapier-HNDL.pdf>
- Deutscher Hauswirtschaftsrat (2021). *Informationen über die Hauswirtschaft und über Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten*. <https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/sektionen/2021-Linkliste-Sektion-Bi.pdf>
- Frank, I., Kremer, M. & Paulini-Schlottau, H. (2010). Berufsprinzip und Konsensprinzip: Noch zeitgemäß? – oder „Totgesagte leben länger“. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), *40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten* (S. 119-129). BIBB.
- Frommberger, D. (2009). Theorie Deutschland: Formen der curricularen Standardisierung und Differenzierung in der beruflichen Bildung in Deutschland. In M. Pilz (Hrsg.), *Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich* (S. 21-34). wbv. <https://doi.org/10.3278/6004021w>
- Georg, W. & Sattel, U. (2006). Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung* (S. 125-152). VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90622-5_9
- Greinert, W.-D. (2008). Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung? *BWP*, 37(4), 9-12.
- Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) & Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (dgh) (Hrsg.) (2020). *Referenzrahmen „Modulare (Teil)Qualifizierung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Hauswirtschaft*“. https://www.dghev.de/fileadmin/user_upload/Referenzrahmen_Modulare_Teil_Qualifizierung_fuer_haushaltsnahe_Dienstleistungen_und_Hauswirtschaft_1.pdf
- Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung Haushaltsnaher Dienstleistungen“ (PQHD) & Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V.

- (dgh) (Hrsg.) (2015). *Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen. Das dgh-Rahmen-Curriculum*. https://www.dghev.de/fileadmin/user_upload/600_Publikationen/630_Hauswirtschaftliche_Dienstleistungsbetriebe/dgh-Rahmen-Curriculum_Qualifizierung.pdf
- Kutscha, G. (2008). Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung. Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 14, 1-12.
http://www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha_bwpat14.shtml
- Münk, D. (2010). Fest gemauert in Erden? Der europäische Integrationsprozess und die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. In G. Bosch, S. Krone & D. Langer (Hrsg.), *Das Berufsbildungssystem in Deutschland* (S. 189-220). VS Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92391-8_8
- Patuzzi, M. (2020). *Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz*. Diskussionsbeitrag zur Bedeutung von Teilqualifikationen als Instrument der Nachqualifizierung. <https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/berufsbildungsausschuesse/material/uebergaenge-durchlaessigkeit/++co++0e334a80-0f7f-11eb-ad01-001a4a16011f>
- PROGNOS AG (2019). *Haushaltsnahe Dienstleistungen Implementierung eines Fördermodells für haushaltsnahe Dienstleistungen*.
https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/FB_Oe/PQHD/Prognos_2019_Haushaltsnahe_Dienstleistungen.pdf
- Ruhlands, H. (2009). Praxis Deutschland. Flexibilisierung und Differenzierung in der Berufsausbildung. In M. Pilz (Hrsg.), *Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich* (S. 35-58). WBV. <https://doi.org/10.3278/6004021w>
- Schreier, C. (2010). *Modularisierung in der beruflichen Bildung. Ansätze aus der Benachteiligtenförderung in ausgewählten europäischen Ländern*. Eusl.
- Seifried, J., Beck, K., Ertelt, B. J. & Frey, A. (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability – zur Einführung. In dies. (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. (S. 9-16). wbv.
- Weinkopf, C. (2015). Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive. In Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen (PQHD) (Hrsg.), *Perspektiven für haushaltsnahe Dienstleistungen – Band 1, Expertisen für das Kompetenzzentrum Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen*. (S. 44-76). Gießen.
- Wolf, M., Hecker, K., Kohl, M., Pfeiffer, I. (2018). *Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung Arbeitspapier im Rahmen der Workshops „Schritt für Schritt zum Berufsabschluss“*. Rahmenbedingungen und Umsetzung von Teilqualifizierungen in der beruflichen Bildung. Nürnberg: f-bb-Working Paper.

Verfasserin

Dr.ⁱⁿ Alexandra Brutzer

Universität Kassel

Institut für Berufsbildung, Professur Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Henschelstraße 2

D-34127 Kassel

E-Mail: brutzer@uni-kassel.de

Internet: <https://www.uni-kassel.de/fb07/ibb>