



Kompetenzzentrum

Professionalisierung und Qualitätssicherung
Haushaltsnahe Dienstleistungen

Haushaltsnahe Dienstleistungen – Chancen und Umsetzungsbedingungen aus Sicht des Sozialdienstes katholischer Frauen Gesamtverein e. V. (SkF)

*Expertise im Auftrag des Kompetenzzentrums
„Professionalisierung und Qualitätssicherung
haushaltsnahe Dienstleistungen“ (PQHD)
an der Hochschule Fulda*

Erstellt von:

Nadine Mersch und Dr. Heide Mertens (SkF Gesamtverein)

Fulda, den 24.02.2023

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Vorwort und Herleitung	1
2.	Welche Zielgruppen sieht der SkF für den Ausbau und die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen?.....	2
3.	Welche Erfahrungen hat der SkF mit dem Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen gemacht? Explorative Gespräche/ Interviews	5
	3.1 SkF Langenfeld „GlanzLeistung“	5
	3.2 SkF Ratingen „Haus und Grün“	8
	3.3 SkF Dortmund-Hörde „Senior:innenbegleitung“	10
4.	Exkurs: Geförderte Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen	12
5.	Fazit: Gute Rahmenbedingungen führen zu erfolgreichen Mitarbeiter:innen und zufriedenen Kund:innen	14
6.	Notwendige Bedingungen zur Beteiligung der Wohlfahrtsverbände am Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen	16



SOZIALDIENST KATHOLISCHER FRAUEN GESAMTVEREIN E.V.

1. Vorwort und Herleitung

Der Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) ist ein Frauenwohlfahrtsverband, der seit über 120 Jahren bundesweit in eigenständigen SkF-Ortsvereinen Soziale Arbeit, besonders aus dem Blickwinkel eines Frauenverbandes, leistet. Die Ursprünge des SkF liegen in der Begleitung und Beratung von gefährdeten Frauen und Mädchen, von wohnsitzlosen und straffällig gewordenen Menschen sowie Prostituierten, in der Begleitung von Schwangeren und Müttern sowie der Übernahme von Vormundschaften und der Vermittlung von Adoptionen. Seither hat sich der SkF in allen Feldern der Sozialen Arbeit entwickelt und gesetzliche wie fachliche Grundlagen aktiv mitgeprägt. Besondere Schwerpunkte sind heute Betreuungsvereine nach dem Betreuungsgesetz, Schwangerschaftsberatung, ambulante und stationäre Jugendhilfe, Gewaltschutz, allgemeine Sozialberatung und Wohnungslosenhilfe. Darüber hinaus hat sich an vielen Standorten auch der Bereich der Beschäftigungsförderung entwickelt. Geförderte und/ oder begleitete Beschäftigungen bieten SkF-Ortsvereine vornehmlich in Sozialkaufhäusern, im Garten- und Landschaftsbau, in Schneidereien sowie im Bereich der Alltagshilfe und Reinigung an. Hinzu kommt der Einsatz in Bereichen der Verwaltung.

Daher sind SkF-Ortsvereine mit den Situationen und Herausforderungen der Menschen mit Beschäftigungshemmnissen vertraut. Sie ermöglichen innerhalb von niedrighemmnissen Beschäftigungsfeldern Perspektiven und Aufstiege. Je nach individueller Situation, begleiten sie Menschen in nicht geförderte Beschäftigungsverhältnisse und bis auf den ersten Arbeitsmarkt. Auf Basis dieser Kompetenzen und Erfahrungen betrachtet der SkF mit der vorliegenden Expertise die Chancen und Herausforderungen für gemeinnützige Unternehmen im Rahmen des geplanten Ausbaus der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen, z. B. durch ein Gutscheinsystem. Im Folgenden werden die Zielgruppen (Kund:innen und Mitarbeiterinnen), die Trägerorganisationen und die grundlegenden Voraussetzungen für das Gelingen dieser Angebote aus Sicht eines Wohlfahrtsverbandes beschrieben. Ein ergänzender Exkurs beschreibt die Relevanz der geförderten Beschäftigung für den Ausbau der Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen.

Der SkF blickt aufgrund seiner Grundsätze und seiner Erfahrung mit einer spezifischen Haltung auf den Bereich und den Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen. Diese Haltung ist zum einen grundgelegt in der Würde jedes Menschen. Der SkF will dazu beitragen, dass Menschen ihrer Würde auch im Rahmen einer guten Beschäftigung Ausdruck verleihen können. Daher blickt die vorliegende Expertise besonders auf die Potenziale und Herausforderungen seitens der Mitarbeiter:innen.

Zudem versteht sich der SkF als Frauenverband, der sich dafür einsetzt, Frauen beim Aufbau und der Sicherung einer eigenständigen wirtschaftlichen Existenz zu unterstützen. Insbesondere bei Frauen mit Kindern wird dieses Ziel häufig verfehlt. Auch in der Pflege und Unterstützung naher Angehöriger sind Frauen weiterhin besonders engagiert. In beiden Fällen führt

dies oft dazu, dass sie nicht oder nur reduziert erwerbstätig sind. Kindertagesbetreuung und auch Pflegedienste bilden eine gute Ergänzung für die Sorge- und Pflegeaufgaben. Allerdings benötigen viele darüber hinaus eine Unterstützung im Haushalt, im Garten und bei Alltagsaufgaben wie dem Einkaufen oder der Begleitung bei Terminen. Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen haben das Potenzial, Frauen mit Erwerbshemmnissen einen Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Zudem will der SkF dazu beitragen, dass der Ausbau der öffentlichen Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit unterstützt.

Die Expertise basiert auf Gesprächen, Interviews und Besichtigungen in unterschiedlichen Angeboten und Projekten von SkF-Ortsvereinen. Befragt wurden SkF-Ortsvereine, die bereits haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten oder planen. Sie werden in verschiedenen rechtlichen Formen umgesetzt: als eingetragener Verein, als gGmbH oder als Genossenschaft. Unterschiedlich ist auch, ob die Organisation ein durch die Pflegekassen zertifizierter Anbieter ist oder nicht. Die Einbindung der gesetzlich geregelten Beschäftigungsförderung ist ebenfalls nicht einheitlich. Fast alle Befragten nutzen zumindest für einen Teil der Beschäftigten verschiedene Förderbereiche des SGB II. Die gezahlten Löhne, die Kosten für die Dienstleistungsstunden, die Art und Weise der Qualifizierung und die Begleitung unterscheiden sich ebenfalls. Vergleichbar sind die Zugänge zu Kund:innen und Beschäftigten, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Intensität der Begleitung von Beschäftigten und Kund:innen.

Ergebnis der Gespräche ist, dass es gute Rahmenbedingungen braucht, um als Wohlfahrtsverband das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen zu erweitern und darüber Menschen mit Hemmnissen auf dem Arbeitsmarkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

2. Welche Zielgruppen sieht der SkF für den Ausbau und die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen?

Wer sind die Kundinnen und Kunden?

Die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen steigt seit Jahren. SkF-Ortsvereine, die haushaltsnahe Dienstleistungen in ihrem Angebotsbereich führen oder ähnliche Bereiche unterhalten wie Wäschereien, Schneidereien, etc. können nicht alle Anfragen, die sie erreichen, bedienen. Andere, die im Bereich der niedrighwelligen Angebote für Privathaushalte gar nicht tätig sind, werden ebenfalls angefragt und erkennen den Wunsch, Unterstützung bei den Aufgaben des Alltags zu erhalten. In der Regel sind potentielle Kund:innen bereits durch andere Dienste oder Zusammenhänge mit dem SkF bekannt oder sie haben von guten Erfahrungen mit dem SkF gehört. Bestehende Kund:innen schätzen das Vertrauensverhältnis zur Trägerorganisation. Diese Erfahrungen decken sich mit bisherigen Erkenntnissen, dass Vertrauen und Wahrung der Privatsphäre für die Kund:innen haushaltsnaher Dienstleistungen einen besonders hohen Stellenwert haben.

Die Kund:innen befinden sich in unterschiedlichen Lebenssituationen. Es handelt sich um wirtschaftlich gut oder weniger gut gestellte Haushalte, ältere Alleinlebende, jüngere Berufstätige genauso wie Familien mit Kindern. Es sind Menschen mit oder ohne Einschränkungen darunter.

Ein Schwerpunkt von SkF-Ortsvereinen, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, liegt bei der Zielgruppe der älteren Menschen mit und ohne Pflegestufe. Darunter sind Kund:innen, die sich ohne Förderung durch die Krankenkasse keine Unterstützung leisten könnten, aber auch Kund:innen, die dies aus eigenen Mitteln leisten können. Die Inanspruchnahme des Pflege-Entlastungsbeitrags ermöglicht vielen, überhaupt eine Dienstleistung finanzieren zu können.

Wie beschrieben, werden die Kund:innen gezielt auf den SkF aufmerksam und gehen bewusst die Zusammenarbeit mit einem sozialen Träger ein. Dies ist insbesondere erkennbar, wenn einzelne Mitarbeiter:innen geringere Leistungsstärke zeigen, als üblicherweise im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen gewünscht. In der Regel zeigen sich die Kund:innen bis zu einem gewissen Maß verständnisvoll, wenn beispielsweise etwas mehr Zeit für die Dienstleistung aufgewendet wird. Gleichzeitig erleben die Kund:innen es als entlastend, etwaige Unstimmigkeiten nicht persönlich mit den Beschäftigten ansprechen zu müssen, sondern sich an den Träger wenden zu können. Zudem sind die Angelegenheiten der Anstellung geregelt und im Gegensatz zu einer privaten Anstellung werden Urlaubs- und Fehlzeiten nicht berechnet.

Familien in besonderen Belastungssituationen, z. B. Alleinerziehende, Familien mit vielen Kindern und/ oder geringem Einkommen gehören nicht zu den Kund:innen für haushaltsnahe Dienstleistungen. Sie gehören aber zu den Klient:innen des SkF und nehmen andere Angebote der Beratung und Begleitung in Anspruch, z. B. die Schwangerschaftsberatung, ambulante Familienhilfe, Familienpatinnen etc. Der SkF Cloppenburg bietet für diese Zielgruppe z. B. auch ein Hauswirtschaftstraining an. Diesen Familien das Angebot einer hauswirtschaftlichen Unterstützung durch Dienstleistungen machen zu können, könnte nicht nur zu einer Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung führen, sondern auch insgesamt die familiäre Situation entlasten. Dazu benötigten sie aber sehr wahrscheinlich eine deutlich höhere Förderung, da die üblichen Kosten für eine Dienstleistungsstunde über die finanziellen Möglichkeiten dieser Zielgruppe hinausgehen. Möglicherweise könnte analog zum Modell des Entlastungsbetrages bei Menschen mit Pflegestufe auch für diese Zielgruppe eine geeignete Förderung entwickelt werden.

Welche Mitarbeiter:innen sind in den Dienstleistungsbetrieben des SkF beschäftigt?

SkF-Ortsvereine, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, beschäftigen sozialversichert sowohl Menschen, die sie über den ersten Arbeitsmarkt einstellen, als auch geförderte Beschäftigte nach SGB II. Sie berichten, dass sie in beiden Bereichen mehr Personal anstellen könnten. Es werden im Wesentlichen zwei Gründe genannt, die dies erschweren oder verunmöglichen.

Erstens finden sich zu wenige geeignete Mitarbeiter:innen. Als geeignete Mitarbeiter:innen werden zuverlässige, vertrauensvolle Menschen benannt, die Deutschkenntnisse und den Wunsch nach Weiterentwicklung mitbringen. Diese Eigenschaften werden unisono als unerlässlich betrachtet. Eine gewisse psychische Stabilität gilt als Vorteil. Der Besitz einer Fahrerlaubnis wird als Faktor, aber nicht als Voraussetzung benannt. Menschen mit diesem Profil zu finden und zu halten, ist sowohl auf dem ersten, wie auf dem geförderten Arbeitsmarkt, eine große Herausforderung.

Die geförderten Beschäftigten im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen sind in den meisten Fällen schon im Vorfeld, z. B. in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit (Arbeitsgelegenheiten), beim SkF beschäftigt. Dies wird als ein Erfolgsfaktor betrachtet. Zum einen, weil der Betrieb die

Personen in nicht privaten Bereichen kennen lernen kann. Zum anderen, weil problematische Themen, die die Personen mitbringen, bereits angegangen werden konnten. Ein Beispiel ist das Thema Verlässlichkeit. Im Bereich der Arbeitsgelegenheiten kann das Thema häufig durch enge pädagogische Begleitung bearbeitet werden. Es können Faktoren entwickelt werden, die die Zuverlässigkeit fördern. Bei Mitarbeiter:innen, die ohne vorherige gemeinsame Zusammenarbeit, z. B. direkt von den Jobcentern oder per Stellenausschreibung, in die haushaltsnahen Dienstleistungen einsteigen, wird deutlich häufiger von Abbrüchen der Tätigkeit berichtet.

Der zweite Faktor schließt sich daran an. Die Koordination der Einsätze, die Kommunikation mit den Kund:innen sowie die Begleitung und Qualifizierung der Mitarbeiter:innen erfordert Rahmenbedingungen, die die Trägerorganisationen zu einem Teil nicht refinanzieren können. Dazu werden Eigenmittel, Spendengelder und Projektmittel eingeworben und aufgewendet. Dies hat Grenzen, die bei der Anstellung weiterer Mitarbeiter:innen in vielen Fällen erreicht wäre, wenn die Leistungsstundenpreise nicht erhöht werden können.

Fast alle Mitarbeiter:innen zeigen Erwerbshemmnisse. Neben gesundheitlichen und psychischen Erkrankungen und Einschränkungen ist ein entscheidendes Hemmnis, Kinder zu haben, bzw. alleinerziehend zu sein. Besonders Mütter und Alleinerziehende mit kleinen Kindern sind zuvor im Erwerbsleben oft an der mangelnden Flexibilität, an mangelndem Entgegenkommen oder mangelnder Toleranz, beispielsweise bei Erkrankung der Kinder, gescheitert. Ein Vorteil des Bereichs der haushaltsnahen Dienstleistungen ist, dass für alle Mitarbeiter:innen passende Arbeitszeitmodelle gefunden werden können. Die Arbeitszeiten sind beispielsweise nicht an bestimmte Öffnungszeiten und Schichten gebunden, wie im Einzelhandel oder in der Pflege. Vielmehr können sie z. B. an Betreuungszeiten für Kinder angepasst werden.

Für ältere Mitarbeiter:innen oder Menschen mit körperlichen Einschränkungen bieten die Betriebe an, wechselnde Aufgaben zu erfüllen, um beispielsweise nicht 30 Stunden in der Woche Haushaltsreinigung auszuführen. Die Trägerorganisationen beschreiben, dass dies zu mehr Verlässlichkeit und weniger krankheitsbedingten Ausfällen beitragen kann. Diese hohe Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung wird von den Trägerorganisationen als ein Erfolgsfaktor benannt. Unter diesen Bedingungen wird die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter:innen als besonders hoch bewertet. Das erfordert jedoch von den Trägerorganisationen ein hohes Maß an Begleitung.

Schulungen und Qualifizierungen der Mitarbeiter:innenn

„Das bisschen Haushalt, ist doch kein Problem, ...“ Der Liedtext ist zum geflügelten Wort geworden, trifft aber bei Weitem nicht den Sachverhalt. Die Reinigung eines Haushaltes, die Erledigung der Wäsche und weitere Unterstützungsaufgaben im Alltag von Familien oder Senior:innen benötigen eine qualifizierte Herangehensweise. Nicht zuletzt ist die Anerkennung zur Abrechnung des Entlastungsbeitrages bei Pflegebedürftigen an Schulungsmaßnahmen der Mitarbeiter:innen geknüpft. Die Erfahrungen der SkF-Ortsvereine zeigen, dass Schulungen ein unverzichtbarer Bestandteil für die Mitarbeiter:innen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen sind. Die SkF-Ortsvereine beschreiben, dass sie eine Fülle von Modulen bereithalten, um den Anforderungen gut gerecht zu werden. Dazu gehören die konkreten Einweisungen in die Reinigungstätigkeiten, Gartenarbeiten sowie kleinere Reparaturen. Ebenso wichtig sind die Schulungen zur Kommunikation, zum Umgang mit Trauer und Tod oder in der Ersten Hilfe sowie zu Krankheitsbildern bei Senior:innen. Da die Mitarbeiter:innen im sensiblen privaten Bereich eingesetzt werden und die Kund:innen mit den jeweiligen persönlichen, kul-

turellen oder altersbedingten Bedingungen unterstützen, sind die Schulungen und Begleitungen für den Umgang mit möglichen Konflikten und dem Anerkennen von (eigenen) Grenzen ebenfalls wichtig.

SkF-Ortsvereine bieten die Schulungen in Formaten an, die der Lebenswirklichkeit der Mitarbeiter:innen entgegenkommen. Für einige ist eine mehrtägige Abwesenheit von der Familie nicht möglich, andere können nicht an vielstündigen Schulungen teilnehmen. Daher reagieren die SkF-Ortsvereine mit lokalen Angeboten, die in kürzeren Schulungseinheiten durchgeführt werden. Die Erfahrungen mit dieser Art der Schulung sind sehr positiv. Die Trägerorganisationen wünschen sich ein stärker ausgebautes Netz von guten Online-Schulungsmodulen und Materialien, die lokale Schulungen unterstützen können.

3. Welche Erfahrungen hat der SkF mit dem Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen gemacht?

Explorative Gespräche/ Interviews

3.1 SkF Langenfeld „GlanzLeistung“

Gespräch mit Markus Breddin, Dorothea Domasik (beide SkF Langenfeld), Nadine Mersch, Dr. Heide Mertens (beide SkF Gesamtverein)

Informationen zur Trägerorganisation

Das Projekt ProDonna® begleitet Frauen und Männer beim (Wieder-) Einstieg in die Arbeitswelt. Vorrangig richtet sich das Angebot an Menschen, die langzeitarbeitslos sind und/ oder aufgrund verschiedener Umstände keine oder nur eine geringe Qualifikation erwerben konnten. Ziel ist es, die Teilnehmer:innen psychisch zu stabilisieren, eine sinnvolle Tagesstruktur und soziale Teilhabe zu ermöglichen. Die Teilnehmer:innen werden in den verschiedenen Bereichen qualifiziert und individuell gefördert. Dazu sind ein Secondhand-Laden, eine Schneiderwerkstatt und ein Recyclingbereich ins Leben gerufen worden. Ziel ist es, einen chancengerechten, integrativen Arbeitsmarkt zu schaffen. Als NGO werden keine Gewinne erwirtschaftet, sondern jeder erwirtschaftete Cent reinvestiert. Es handelt sich um ein multiprofessionelles Team, bestehend aus Ehren- und Hauptamtlichen unterschiedlicher Professionen. Die Mitarbeiter:innen sind oftmals ehemalige Teilnehmer:innen, die einen weiteren Schritt in ein geregelteres und unabhängiges (Arbeits-)Leben geschafft haben. Die SkF Langenfeld ARBEIT+INTEGRATION gGmbH ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

Seit 2007 gibt es im Rahmen der Beschäftigungsförderung außerdem den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen GlanzLeistung. Aktuell werden von GlanzLeistung bei ca. 250 Kund:innen, davon ca. 95 % Privathaushalte, aber auch Unternehmen und soziale Einrichtungen, mehr als 4000 Stunden haushaltsnahe Dienstleistungen erbracht. Der Betrieb hat eine Anerkennung der Bezirksregierung Düsseldorf und ist zur Abrechnung nach dem Pflegestärkungsgesetz als niedrigschwelliges Hilfe- und Betreuungsangebot nach § 45b SGB XI (Entlastungsbeträge) und nach § 39 SGB XI (Verhinderungspflege) berechtigt. Von den 18 Mitarbeiter:innen arbeiten zwei in Vollzeit, die anderen arbeiten zwischen 25 und 30 Stunden. Die Mitarbeiter:innen erhalten aktuell den Mindestlohn, der teilweise etwas aufgestockt wird. Die Mitarbeiter:innen werden zum Teil über unterschiedliche Fördermodelle finanziert. Zudem sind ein Betriebsleiter und eine Verwaltungskraft angestellt. Drei ehrenamtlich Engagierte unterstützen den Betrieb bei Fragen der Digitalisierung, einfachen Verwaltungsaufgaben oder bei

der Vermittlung der deutschen Sprache. Zudem ist die Anbindung an Pädagog:innen gewährleistet, die in akuten Bedarfsfällen Unterstützung bieten. Eine Dienstleistungsstunde wird bei den Kund:innen mit Euro 35,00 berechnet. Hinzu kommt eine Anfahrtspauschale in Höhe von Euro 5,00. Diese Preisanpassung hat nur zu sehr geringen Stundenreduktionen seitens der Kund:innen geführt. Einige haben daraufhin den Stundenumfang reduziert, nicht aber die Dienstleistung ganz aufgegeben. Dennoch besteht der Eindruck, dass mit diesem Preis für die Kernzielgruppe ein „gewisser Endpunkt“ erreicht ist.

Welche haushaltsnahen Dienstleistungen bieten Sie an?

GlanzLeistung bietet Hilfe und Unterstützung im Alltag an. Dazu gehören:

- Reinigung des Haushaltes
- Wäsche waschen und bügeln
- Einkaufsservice
- Begleitsdienste zu Ärzt:innen, bei Spaziergängen oder zu Veranstaltungen, etc.
- Hol- und Bringdienste (Apotheken, Behörden, ...)
- „Guckdienste“ während der Abwesenheit von Angehörigen
- Zubereitung von einfachen Speisen
- Leichte Tätigkeiten im Garten
- Treppenhaus- und Büroreinigung

Mit der Zulassung als niedrighschwelliges Hilfe- und Betreuungsangebot (2009) erweiterte sich das Angebot auf:

- Begleitung und Betreuung von Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz
- Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen
- Tagesstrukturierende Maßnahmen
- Entlastungsleistungen zur Unterstützung von Angehörigen

Welche Aufgaben fallen über die Dienstleistungen hinaus an?

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

- Kund:innengespräche
- Begleitung und Pflege der Mitarbeiter:innen und Kund:innen
- Koordination der Mitarbeiter:innen
- Erstellung der Einsatzplanung inkl. Begleitung der Einsätze
- Kostenkalkulation
- Rechnungserstellung
- Personalführung
- Unterweisung der Mitarbeiter:innen in Arbeitssicherheit und Lebensmittelkunde, Schulungen, Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen

Voraussetzung sind koordinierende und begleitende Personen. Es braucht eine Betriebsleitung/ Fachanleitung, eine Verwaltungskraft und eine pädagogische Begleitung. Zur Ausübung der Tätigkeit ist oft ein Fahrzeug notwendig, daher ist GlanzLeistung dazu übergegangen, Dienstfahrzeuge anzuschaffen. Die gesamte Einsatzplanung und ein Teil der Kommunikation sind digitalisiert worden und alle Beschäftigten wurden mit einem Diensthandy ausgestattet. Dies erfordert intensive Schulungen und führt immer wieder zu Fragen und Unterstützungsbedarf. Die Arbeitserleichterung und Zeitersparnis wirken sich jedoch positiv aus.

Für die genannten Rahmenbedingungen und für die Schulungen braucht es Finanzmittel. Zudem müssen geeignete Räumlichkeiten für Schulungen und Gespräche zur Verfügung stehen.

Insgesamt muss ein Finanzsockel/ Startkapital vorhanden sein, um die Dienstleistung aufbauen zu können.

Bei GlanzLeistung werden die Schulungen in der Regel in dein eigenen Räumlichkeiten mit externen Dozent:innen durchgeführt. Somit können die Inhalte und die Struktur an die Situation der Beschäftigten angepasst werden. Neben den Schulungen zu den konkreten Themen der Dienstleistung werden auch übergreifende Themen angeboten, die für die Aufgabe und die Stabilität wichtig sind. Folgende Schulungen werden angeboten:

- Inhalte zur Hauswirtschaft wie Arbeitsorganisation, Umgang mit Reinigungsmitteln und Arbeitsmitteln, rückschonendes Arbeiten
- Hygieneschulungen, lebensmittelrechtliche Belehrung
- Schulungen zur Arbeitssicherheit
- Erste Hilfe/ Verhalten in Krisensituationen
- Kommunikation und Krisenbewältigung
- Kritikfähigkeit und Selbstreflexion
- Kenntnisse über die gängigen Krankheitsbilder im Alter
- Umgang mit Menschen mit Demenz
- Umgang mit Menschen mit Behinderungen
- Beobachtung und Einschätzung des Unterstützungsbedarfs - Weitergabe von Informationen an die Leitung
- Ernährungslehre
- Umgang mit Stress
- Kenntnisse über das Angebot zur Unterstützung im Alltag und die wichtigsten Passagen im Pflegeförderungsrecht
- Arbeitsqualität – professionelles Arbeiten
- Schulungen zu aktuellen Themen nach Bedarf

Wie sind die Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen entstanden?

Kund:innen im Laden/ Lager oder in der Schneiderwerkstatt haben immer wieder angefragt und ihre Bedarfe zum Ausdruck gebracht. Die meisten Anfragen kamen von älteren Kund:innen, die Hilfestellung im Haushalt benötigen. Ein weiterer Anlass haushaltsnahe Dienstleistungen anzubieten war auch für geringqualifizierte Menschen einen Arbeitsplatz zu schaffen und auch bei uns geschulten Teilnehmer:innen ein Arbeitsangebot machen zu können (evtl. auch mit Förderung durch die Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter). Zurzeit werden die Stellen z. T. durch eine Förderung nach SGB II § 16e oder § 16i finanziert.

Wie beschreiben Sie die Zielgruppe der Kundinnen und Kunden?

In der Mehrheit sind es ältere Kund:innen unabhängig vom sozialen Status sowie Menschen, die nach dem Betreuungsgesetz betreut werden oder Menschen nach Krankenhausaufenthalten. Die Rückmeldungen der Kund:innen sind sehr positiv. Daher werden immer wieder Empfehlungen ausgesprochen. Eine Bewerbung der Angebote ist daher nicht nötig, vielmehr können nicht alle Anfragen angenommen werden.

Wie beschreiben Sie herausfordernde Situationen zwischen Kundinnen und Kunden, den Mitarbeiter:innen und/ oder Ihnen als Trägerorganisation?

Terminabsagen und Krankheitsausfälle oder Terminwünsche, die nicht berücksichtigt werden können sowie teilweise mangelnde Sprachkenntnisse, führen bisweilen zu problematischen

Situationen. Generell ist der Personalmangel auch für die Kund:innen spürbar und nicht positiv. Die Kommunikation über die Preiserhöhung war ein sensibles Thema. Die Themen Zuverlässigkeit, Flexibilität und Motivation der Mitarbeiter:innen müssen immer wieder bearbeitet werden. Es gibt ein gut eingespieltes Tandem-System zur Einarbeitung: Zwei bis vier Wochen lang werden die Beschäftigten bei ihren Einsätzen begleitet, um danach eigenständig arbeiten zu können. Zudem stärkt es den Teamgeist.

Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie für sich als Trägerorganisation?

Die Chance liegt in den steigenden Bedarfen, da Menschen z. B. länger in der eigenen Wohnung leben möchten und dies auch finanzieren können. Es besteht eine gute Chance, stabile Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt geringere Möglichkeiten haben. Die größten Herausforderungen sind die Personalakquise, die Finanzierung der Schulungen und der Wunsch, für die Kund:innen bezahlbare Stundensätze beizubehalten - bei höheren Löhnen und guten Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter:innen.

Sehen Sie Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt?

Wenn die Mitarbeiter:innen bestimmte Bedingungen mitbringen (Zuverlässigkeit, verbesserte Deutschkenntnisse, Führerschein, Bereitschaft, neue Aufgaben zu übernehmen), kann eine Perspektive in andere Beschäftigungsverhältnisse möglich sein und wird im Rahmen der Tätigkeit unterstützt.

Ein Wunsch für die Zukunft?

Eine grundsätzliche Änderung der finanziellen Konditionen ist notwendig. Es bräuchte eine verlässliche Sockelfinanzierung. Zudem müsste das Image der haushaltsnahen Dienstleistungen als „Reinigungsarbeiten“ verbessert werden. Das Gutschein-Modell ist eine gute Idee, kann aber nur mit einer ausreichenden Anzahl von qualifizierten Mitarbeiter:innen und einer angemessenen Begleitung gelingen.

3.2 SkF Ratingen „Haus und Grün“

Gespräch mit Katrin Richter (SkF Ratingen Arbeit und Integration gGmbH), Nadine Mersch (SkF Gesamtverein)

Informationen zur Trägerorganisation

Der SkF Ratingen betreibt die gGmbH „SkF Arbeit und Integration“, in der insgesamt 39 Personen in geförderten Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt sind. Es werden Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit (AGH) sowie nach SGB II § 16 e oder § 16 i sowie nach SGB XII § 67 angeboten. Darüber hinaus sind die Geschäftsführung, die Fachanleiter:innen und Verwaltungsmitarbeiter:innen sowie die Sozialpädagog:innen in der gGmbH beschäftigt. Hinzu kommen Mitarbeiter:innen, die aus den Fördermaßnahmen ausgeschieden sind und im Rahmen der Dienstleistungen weiterhin beschäftigt werden.

Die „SkF Arbeit und Integration“ gGmbH bietet verschiedene Projekte an. Dazu gehören u.a. zwei Sozialkaufhäuser und ein Wäscheservice sowie der Bereich „Haus und Grün“. Dieser Bereich bietet mit zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haushaltsnahe Dienstleistungen für Privathaushalte und gewerbliche Kund:innen an. Der Betrieb ist nicht berechtigt, über das Pflegestärkungsgesetz abzurechnen. Die Kund:innen tragen die Kosten für die Dienstleistungsstunde in Höhe von Euro 22,50, bzw. Euro 26,50 für Hausmeisterdienste und

Euro 29,50 für Gartenarbeiten eigenständig. In Anbetracht der steigenden Kosten sind diese Preise kaum mehr zu halten.

Welche haushaltsnahen Dienstleistungen bieten Sie an?

„Haus und Grün“ betreibt verschiedene Dienstleistungsbereiche. Dazu gehören:

- Reinigung in Privathaushalten
- Reinigung bei gewerblichen Kund:innen
- Garten und Grünflächen
- Hausmeisterdienste

Welche Aufgaben fallen über die Dienstleistungen hinaus an?

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Die Beschäftigungsgesellschaft vertritt die Haltung, Menschen bei der Integration in eine Beschäftigung zu begleiten und zu stärken sowie mit ihren Angeboten zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beizutragen. Diese Haltung zeigt sich auch in der notwendigen, engen Begleitung der Mitarbeiter:innen und einer guten Koordination der Dienstleistungen, da viele Mitarbeiter:innen körperliche Einschränkungen haben oder schon älter sind. Daher übernehmen alle Mitarbeiter:innen wechselnde Aufgaben und sind nicht nur in der Haushaltsreinigung eingesetzt. Dies bietet Abwechslung und körperliche Entlastung. Dies wird als ein Garant für die langfristige Bindung der Mitarbeiter:innen betrachtet. Aktuell wird eine Hauswirtschafterin gesucht, die individuelle fachliche Begleitung ermöglicht. Es hat sich gezeigt, dass es sinnvoller ist, die Fachschulungen intern anzusiedeln, um den unterschiedlichen Mitarbeiter:innen und den Anforderungen der Kund:innen gerecht zu werden.

Wie sind die Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen entstanden?

Der SkF Ratingen ist seit langem in der Unterstützung von Langzeitarbeitslosen engagiert. Daraus hat sich im Jahr 2015 der Bereich „Haus und Grün“ als eigenständiges Angebot entwickelt. Ein Antrieb war und ist weiterhin, Möglichkeiten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Menschen zu finden, die aus den Beschäftigungsfördermaßnahmen aussteigen und (noch) nicht für den ersten Arbeitsmarkt bereit sind. Seither ist der Bereich stetig angestiegen. Die Nachfrage von weiteren potenziellen Kund:innen ist anhaltend hoch und kann nicht komplett erfüllt werden.

Wie beschreiben Sie die Zielgruppe der Kundinnen und Kunden?

Die Kund:innen sind sowohl ältere Menschen, als auch berufstätige Frauen und Familien. Hinzu kommen gewerbliche Kund:innen oder gemeinnützige Organisationen. Die Kund:innen haben den Anspruch, dass die Dienstleistung gut erfüllt wird. Gleichzeitig tragen sie die Haltung des SkF mit, gute Beschäftigung zu ermöglichen. Die Kund:innen sind im guten Kontakt mit der Trägerorganisation, haben sich bewusst für den SkF entschieden und gehen gelegentliche Schwierigkeiten lösungsorientiert an. Dies wird als eine der entscheidenden Voraussetzungen benannt.

Wie beschreiben Sie herausfordernde Situationen zwischen Kundinnen und Kunden, den Mitarbeiter:innen und/ oder Ihnen als Trägerorganisation?

Bei aller Rücksichtnahme der Kund:innen entstehen manchmal Probleme, wenn Mitarbeiter:innen nicht alles zur Zufriedenheit der Kund:innen erledigt oder mehr Zeit benötigt. Ebenso sind Terminausfälle schwierig. Dennoch wird es seitens der Kund:innen als positiv bewertet, dass sie sich mit diesen Dingen an die Trägerorganisation wenden können und die Probleme bearbeitet werden.

Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie für sich als Trägerorganisation?

Die Nachfrage ist hoch und das Angebot könnte ausgebaut werden. Dazu würden aber mehr Finanzmittel benötigt. Der Bereich der Koordination und Begleitung müsste vergrößert werden, wenn mehr Mitarbeiter:innen hinzukämen. Das ist nicht zu finanzieren. Steigende Löhne sind notwendig, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten. Allerdings bedeutet das, dass sich evtl. nicht mehr alle Menschen das Angebot leisten können.

Sehen Sie Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt?

Es gibt verschiedene Beschäftigte, die sich im Rahmen der Tätigkeit weiterentwickeln. Je nach persönlichen Möglichkeiten, übernehmen die Mitarbeiter:innen innerhalb der gGmbH verantwortungsvollere Aufgaben. Beispielsweise haben zwei Mitarbeiter:innen, die zuvor in einer Beschäftigungsmaßnahme gearbeitet haben, die Fachanleitung übernommen. Zudem sind Mitarbeiter:innen bereits in den ersten Arbeitsmarkt, z. B. in eine Gärtnerei gewechselt. Es ist das erklärte Ziel der Beschäftigungsgesellschaft des SkF Ratingen, diese Entwicklungen zu begleiten.

Ein Wunsch für die Zukunft?

Der SkF Ratingen sieht einen generellen Änderungsbedarf bei den Beschäftigungsförderungsmaßnahmen. Zum einen müssten sie insgesamt ausgeweitet, wenigstens nicht gekürzt werden. Zudem sollte die Fördersystematik berücksichtigen, dass die begrenzte Förderdauer für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen häufig gegenläufig wirkt. Oft benötigen die Mitarbeiter:innen lange, um in den Beschäftigungsverhältnissen gut anzukommen. Zudem sollte anerkannt werden, dass der geförderte Arbeitsmarkt für einzelne Menschen die einzige Möglichkeit ist, erwerbstätig zu sein.

3.3 SkF Dortmund-Hörde „Senior:innenbegleitung“

Gespräch mit Susanne Smolen (SkF Dortmund-Hörde), Nadine Mersch (SkF Gesamtverein)

Informationen zur Trägerorganisation

Der SkF Dortmund-Hörde bietet als eingetragener Verein Alltagsbegleitung und Haushaltunterstützung vor allem für Senior:innen an. Die alleinige Reinigung der Wohnungen steht dabei, trotz der hohen Nachfrage, nicht im Fokus des Angebotes. In diesem Bereich sind fünf Personen sozialversicherungspflichtig und tarifgebunden beschäftigt und betreuen 35 Senior:innen. Vier von ihnen übernehmen die Seniorenbegleitung und Reinigung im Haushalt der Senior:innen, davon werden zwei Personen über SGB II §16 i gefördert. Die Leistungsstunde wird mit Euro 22,00 zzgl. Fahrtkosten berechnet. Eine Person ist mit acht Wochenstunden für die Senior:innenberatung und die Koordination der Einsätze zuständig. Der SkF Dortmund-Hörde ist zur Abrechnung durch das Pflegestärkungsgesetz anerkannt. Die Kund:innen nehmen die Förderung in Anspruch.

Welche haushaltsnahen Dienstleistungen bieten Sie an?

- Begleitung zum Arzt, zum Einkaufen, zum Friedhof, zum Friseur, etc.
- Besuchsdienste, Gespräche, Spaziergänge, Entlastung für pflegende Angehörige
- Einkaufsservice, Apothekenservice
- Waschmaschine befüllen, Wäsche aufhängen, Betten beziehen
- Badreinigung, Fensterreinigung, Böden und Küche (Reinigung sollte nicht mehr als 40 % der Tätigkeiten umfassen)

- Kleinere Reparaturen, Unterstützung bei technischen Fragen (z. B. Telefon)
- Rasen mähen

Welche Aufgaben fallen über die Dienstleistungen hinaus an?

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

- Koordination der Dienste
- Begleitung der Mitarbeiter:innen
- Einbinden der Mitarbeiter:innen in den SkF (z. B. Weihnachtsfeiern, Ausflüge)
- Kommunikation mit den Kund:innen/ den Angehörigen oder Betreuer:innen
- Koordination von Schulungsangeboten für die Mitarbeiter:innen
- Abrechnungen der Dienstleistungen
- Einwerben von Fördermitteln und Spenden

Wie sind die Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen entstanden?

Die Beratung im Rahmen eines früheren Projektes „Gesund und älter werden im Dortmunder Süden“ hatte als Kernaufgabe die Beratung über altersspezifische Themen im häuslichen Umfeld. Bei dieser Beratung wurde deutlich, dass die Menschen nicht nur Probleme mit organisatorischen und bürokratischen Gegebenheiten hatten, sondern ganz pragmatische Hilfe im Alltag benötigten. Die Anerkennung des Angebotes zur Abrechnung bei den Krankenkassen besteht seit 2019. Der demographische Wandel und die Veränderungen der Familienstrukturen sowie der Grundsatz „ambulant vor stationär“, führen dazu, dass die Nachfrage steigt. Daher entwickelt der Verein derzeit ein Konzept zur Ausweitung des Angebotes und zu einer veränderten Trägerstruktur. Sie soll in eine gGmbH oder eine Genossenschaft überführt werden.

Wie beschreiben Sie die Zielgruppe der Kundinnen und Kunden?

Die Zielgruppe ist eher im hochbetagten Alter anzusiedeln. Die meisten Kund:innen sind weit über 80 Jahre alt und weiblich. In dieser Generation gibt es teilweise noch ein großes Schamgefühl, Hilfe im Alltag anzunehmen. Wenn Hilfsangebote angefragt werden, sind diese eher auf Sauberkeit als auf Steigerung der Lebensqualität ausgelegt. Beispielsweise ist vielen die Reinigung der Wohnung wichtiger, als die Begleitung zu einem Senior:innen-Angebot. Insgesamt steigt die Nachfrage nach Unterstützung im Alltag, bei Arztbesuchen, Einkäufen oder nach Gesprächspartner:innen. Die Anfragen und die Abwicklung der Angebote laufen in einigen Fällen über Angehörige oder Betreuer:innen, nicht über die Kund:innen selbst.

Wie beschreiben Sie herausfordernde Situationen zwischen Kundinnen und Kunden, den Mitarbeiter:innen und/ oder Ihnen als Trägerorganisation?

Überwiegend sind die Rückmeldungen positiv. Manchmal harmoniert die Kombination von Mitarbeiter:in und Kund:in nicht. Dann kann ein Wechsel vorgenommen werden. Einige Kund:innen haben weitergehende Anforderungen, die über die Entlastungsbeiträge nicht abgedeckt sind. Das führt gelegentlich zu Unzufriedenheiten, die bei den Mitarbeiter:innen artikuliert werden. Bei den Mitarbeiter:innen entsteht dann häufig der Druck, diese gewünschten Leistungen irgendwie zu erbringen, was natürlich nicht möglich ist. Dabei kommt es gelegentlich zu Vorfällen und angespannten Situationen, die seitens der Koordinatorin bearbeitet werden.

Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie für sich als Trägerorganisation?

Trotz einiger Schwierigkeiten, sieht der SkF Dortmund-Hörde den Bereich der häuslichen Betreuungsleistungen als ein Zukunftsfeld. Daher werden finanzielle Ressourcen erschlossen und eingesetzt.

Sehen Sie Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt?

Besonders für Mitarbeiter:innen mit kleinen Kindern, bzw. Alleinerziehende, bietet das Arbeitsfeld nachhaltige Chancen zur Platzierung auf dem nicht geförderten Arbeitsmarkt. Die stabile Beschäftigungsdauer und die verhältnismäßig hohen Beschäftigungsumfänge, die durch die hohe Flexibilität möglich ist, öffnet Türen für die Frauen bei anderen Arbeitgeber:innen.

Ein Wunsch für die Zukunft

Der SKF Dortmund-Hörde als eingetragener Verein sieht die Notwendigkeit, mehr Spielraum bei der steuerlichen Unterscheidung zwischen ideellem und wirtschaftlichem Betrieb einzuräumen. Die Erhöhung des Entlastungsbetrages wäre sinnvoll. Es braucht mehr gesellschaftliche Aufklärung über die tatsächlichen Kosten der haushaltsnahen Dienstleistungen.

4. Exkurs¹: Geförderte Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen

Nach den Einblicken in die Erfahrungen und Kompetenzen vor Ort erscheint ein Blick in den Bereich der geförderten Beschäftigung insgesamt sinnvoll. Alle Gespräche haben gezeigt, dass diese Förderung für die Gewinnung und Entwicklung der Mitarbeiter:innen von entscheidender Bedeutung, jedoch nicht ausreichend ist.

Dienstleistungsunternehmen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen können in Form von Einzelunternehmen, Privatunternehmen und auch als Teil eines Wohlfahrtsverbandes bzw. in einer von diesem ausgelagerten gGmbH oder Genossenschaft organisiert sein. Der Vorteil der Sozialunternehmen ist die Möglichkeit, bei entsprechender Anerkennung auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse sowie gleichzeitig langfristige tariflich bezahlte Arbeitsplätze anbieten zu können. Das bietet folgende Chancen:

1. Über Arbeitsfördermaßnahmen können zusätzliche Arbeitskräfte für die hohe Nachfrage in diesem Arbeitsmarktsegment gewonnen werden. Ziel wäre, Menschen aus einem Transferleistungsbezug und/ oder anderen belastenden Lebenslagen über eine geförderte Maßnahme in den Arbeitsmarkt im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen zu integrieren.
2. Solche Maßnahmen können Arbeitnehmer:innen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen (z. B. Frauen mit Kindern etc.) einen niedrigschwelligen Einstieg in eine Integration in Erwerbsarbeit bieten. Bei erfolgreicher Beschäftigung und Erfahrung in diesem Bereich erlaubt es eine nachhaltige Beschäftigung, die auch in (langer) Teilzeit zu Einkommen oberhalb eines Transferleistungsbezugs führen kann.

Was die Arbeitsmarktförderung bietet:

Aktuelle Maßnahmen zur Arbeitsförderung beruhen vor allem auf dem 2019 verabschiedeten Teilhabechancengesetz (THCG). Maßgeblich sind der § 16 e und § 16 i im SGB II.

- Der § 16 e „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ richtet sich an Menschen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos und älter als 25 Jahre sind. Ihre Lohnkosten werden im

¹ Für wichtige Hinweise und den Austausch zu der im Folgenden dargestellten Situation danken wir Georg Münich, Geschäftsführer der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (IDA)

ersten Jahr zu 75 %, im zweiten Jahr zu 50 % subventioniert. Die Bundesagentur für Arbeit sorgt für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching). Die Beschäftigten können ergänzend Weiterbildungsmaßnahmen nach § 45 SGB III (bis zu 6 Wochen bei zertifizierten Anbietern) wahrnehmen.

- Der § 16 i „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ richtet sich an Menschen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre arbeitslos waren. Eltern mit Kleinkindern können daran bereits nach fünf Jahren partizipieren. Hier wird sowohl ein ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Coaching zusätzlich von der Bundesagentur für Arbeit finanziert als auch dem Arbeitgeber für das Arbeitsmarktinstrument Euro 3.000,00 für Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Die Förderung läuft bis zu fünf Jahre, wobei in den ersten beiden Jahren 100 % und dann 90 %, 80 % und 70 % der Lohnkosten übernommen werden.
- Ergänzend ist hier auch noch § 16 d zu nennen. Hierbei handelt es sich um Arbeitsgelegenheiten, die kein Beschäftigungsverhältnis begründen und maximal 24 Monate dauern. Für Arbeitsgelegenheiten erhalten ALG II-Empfänger:innen vom Jobcenter eine Mehraufwandsentschädigung. Der Beschäftigungsträger kann Mittel z. B. für den zusätzlichen Personalaufwand zur pädagogischen Begleitung beantragen.
- Darüber hinaus gibt es Maßnahmen zur Aktivierung der beruflichen Wiedereingliederung gemäß § 45 SGB III, mit denen das Arbeitsamt Träger beauftragen kann oder für die das Arbeitsamt der arbeitssuchenden Person Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine ausstellt, die bei einem anerkannten Träger seiner Wahl eingelöst werden können. Diese Maßnahmen dauern jedoch meist nur sechs bis zwölf Wochen.
- Weiterbildungsmaßnahmen nach § 179 und § 180 SGB III werden demgegenüber durch zertifizierte Bildungsträger i. d. R. in Vollzeit durchgeführt und zielen auf einen Berufsabschluss.

Die im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen tätigen Betriebe des SkF berichten übereinstimmend, dass sie auch, aber nicht ausschließlich, mit geförderten Mitarbeiter:innen arbeiten. Sie sind auf jeden Fall darauf angewiesen, qualifizierte Mitarbeiter:innen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und konkurrieren darin mit anderen vergleichbaren Arbeitgeber:innen. In diesem Bereich ist es aktuell schwer, entsprechende Mitarbeiter:innen zu finden. Mitarbeiter:innen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt gewonnen werden, benötigen in vielen Fällen ebenfalls Begleitung und Qualifizierung.

Die Zuweisungen durch das Arbeitsamt von ALG II-Empfänger:innen, für die eine geförderte Beschäftigung in Frage kommt, ist begrenzt und löst die Personalprobleme nur bedingt:

1. Zwar ist das Teilhabechancengesetz entfristet worden und gilt auch nach der Bürgergeldreform weiter, aber die Mittel für diese Maßnahmen sind deutlich gekürzt und damit die Zuweisungen begrenzt worden.
2. Die hohen Anforderungen in Bezug auf die Dauer der Erwerbslosigkeit an eine Anspruchsberechtigung für eine Maßnahme nach § 16 e und § 16 i führen dazu, dass die vermittelten Personen für den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen nicht unbedingt einsetzbar sind. Träger, die neben den haushaltsnahen Dienstleistungen, auch deutlich geschütztere Arbeitsangebote der Beschäftigungsförderung z. B. in Sozialen Kaufhäusern oder Schneidereien anbieten können, profitieren hier davon, dass sie potentielle Teilnehmer:innen von geförderten Maßnahmen nach § 16 e oder § 16 i bereits durch eine Arbeitsgelegenheit (§ 16 d) kennen lernen können.
3. Viele Erwerbslose, für die eine Integration in den Arbeitsmarkt über eine geförderte Maßnahme in einem Betrieb für haushaltsnahe Dienstleistungen eine Chance wäre,

sind nach dem Teilhabechancengesetz nicht anspruchsberechtigt, weil sie entweder gegenüber dem Jobcenter gar nicht oder nicht lange genug leistungsberechtigt sind. Frauen stellen nur ein Drittel der durch das Teilhabechancengesetz geförderten Personen dar². So weisen z. B. alleinerziehende Langzeitarbeitslose öfter als andere „förderschädliche“ Unterbrechungen des Leistungsbezugs auf³. In einer Partnerschaft lebende, nicht erwerbstätige Frauen haben ggf. gar keinen eigenständigen Anspruch, wenn das Haushaltseinkommen oberhalb der Grenze liegt. Ebenso besteht kein Anspruch, wenn Alleinerziehende z. B. in über sechs Monate dauernden Jugendhilfemaßnahmen (z. B. Mutter-/ Vater-Kind-Einrichtung nach § 19 SGB VIII) sind bzw. waren. Auch müssten anerkannte Geflüchtete, trotz möglicherweise zahlreicher Vermittlungshemmnisse nach dem Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz in ALG II erst lange warten, bevor sie Anspruch auf eine Maßnahme nach dem Teilhabechancengesetz haben.

4. Übereinstimmend klagen die von uns befragten Betriebe, dass die im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten und Mittel für die Weiterbildung und Qualifizierung nicht passgenau sind. Das im THCG vorgesehene ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Coaching wird von externen Coaches erbracht, die nicht immer dem umfassenden privaten und betrieblichen Bedarf an Unterstützung gerecht werden können⁴. Viele Weiterbildungsangebote, die von ganztägigen Schulungen ausgehen, entsprechen nicht den Lernerfordernissen und Möglichkeiten der Zielgruppe und sind zu hochschwierig. So nutzt ein befragter Betrieb z. B. ein Onlinetool, das sehr niedrigschwellig Alltagsbegleiter:innen nach § 45a SGB XI qualifiziert. Zusätzlich werden kurze (zwei Stunden) Schulungen im eigenen Haus zu aktuellen Themen (z. B. Kommunikation mit Kund:innen etc.) durchgeführt.

5. Fazit: Gute Rahmenbedingungen führen zu erfolgreichen Mitarbeiter:innen und zufriedenen Kund:innen

Mit der vorliegenden Expertise widmet sich der SkF Gesamtverein der Frage, ob SkF-Ortsvereine und andere Wohlfahrtsverbände zum Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen beitragen können. Welche Bedingungen benötigen Wohlfahrtsverbände, um in das Arbeitsfeld, ggf. auch als Agentur im Rahmen eines öffentlich geförderten Gutscheinmodells, einzusteigen?

Bei seinem Einsatz für den Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen hat der SkF zwei Ziele im Blick: zum einen Langzeiterwerbslose, besonders Frauen, in den Arbeitsmarkt zu integrieren und zum anderen Familien und Senior:innen im Haushalt zu entlasten. Die Expertise kommt zu dem Ergebnis, dass SkF-Ortsvereine und ihre gemeinnützigen Betriebe dazu beitragen können, den Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu decken. Gleichzeitig ermöglichen sie Langzeiterwerbslosen und arbeitsmarktfernen Personen, insbesondere Frauen mit Erwerbshemmnissen, einen nachhaltigen Einstieg in die sozialversicherte Beschäftigung. Dazu braucht es Rahmenbedingungen, die die Besonderheiten

² Andrea Martin: Die Förderung von Frauen und Alleinerziehenden im Sozialen Arbeitsmarkt, in: Der Soziale Arbeitsmarkt – wie wirkt das Teilhabechancengesetz? Archiv für Wissenschaft und Soziale Praxis 4/2022, S.52 – 59; S. 53

³ Ebd.

⁴ Cgl. Hierzu: Frank Bauer; Phillipp Fuchs; Jan F. Gellermann: Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung: vielfältiger Bedarf und hohe Anforderungen, in Archiv für Wissenschaft und Soziale Praxis 2/2022 o.a.a. S. 40 - 50

des Einsatzes im Privathaushalt sowie die Erwerbshemmnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

Vorteile der Wohlfahrtsverbände:

Vertrauen der Zielgruppen

SkF-Ortsvereine haben oft eine lange Tradition im Bereich der Beschäftigungsförderung, daher verfügen sie über gute Kenntnis der speziellen Situationen arbeitsmarktferner Menschen und genießen das Vertrauen der Zielgruppe. Sie gewinnen Zugänge zu potenziellen Mitarbeiter:innen und können sie durch ihr Netz an Hilfen begleiten. Ein weiterer Vorteil gemeinnütziger Betriebe im SkF ist, mehrere Einsatzbereiche für Menschen in der Beschäftigungsförderung anbieten zu können. Erstens ermöglichen sie verschiedene Entwicklungen bei den Mitarbeiter:innen. Sie können in niedrighemwelligen Bereichen beginnen und in sensiblere und komplexere Arbeitsfelder wechseln. Zweitens bietet es die Chance, Menschen nicht ausschließlich in einem Bereich einzusetzen, sondern wechselnde Einsätze zu ermöglichen.

Durch die unterschiedlichen Angebote und die Vernetzung im Sozialraum genießen SkF-Ortsvereine und ihre gemeinnützigen Betriebe ebenfalls Vertrauen bei (potenziellen) Kund:innen, bzw. werden von ihnen um Unterstützung gebeten. Da diese Kund:innen sich gezielt für ein Sozialunternehmen als Dienstleister entscheiden, tragen sie in der Regel auch das Gesamtkonzept mit. Das bedeutet, dass sie mit evtl. höheren Leistungsstundensätzen einverstanden sind und manche Besonderheit der Mitarbeiter:innen tolerieren. Diese Vertrauensposition der Trägerorganisation bei den relevanten Zielgruppen ist sicherlich eine förderliche Bedingung für den Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen.

Die Möglichkeit der öffentlichen Förderung

Ein weiterer Faktor ist die öffentliche Beschäftigungsförderung. Durch diese niedrighemwelligen Einstiegsmöglichkeiten begleiten gemeinnützige Betriebe Menschen, die später im hochschwelligen Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen eingesetzt werden können. Leider berichten alle befragten SkF-Ortsvereine, dass diese Hilfen zur Integration in den Arbeitsmarkt gemäß SGB II massiv gekürzt wurden bzw. ihre Weiterfinanzierung gefährdet ist. Damit entfällt die Möglichkeit, Menschen mit schwerwiegenden Hemmnissen zu erreichen. Notwendig wäre eine Verstärkung der Fördermaßnahmen und eine Veränderung der Fördersystematik. Besonders die oft kurzen Maßnahmenzeiträume sowie die teilweise zu geringe Finanzierung der koordinierenden und pädagogischen Begleitung sollte verändert werden. Die positiven Effekte bei den Mitarbeiter:innen sind vielfältig. Sie überwinden einige Hemmnisse, fühlen sich als vollwertiges Mitglied einer Dienstgemeinschaft/ eines Betriebes und sehen Perspektiven für ihre Zukunft. Dies führt zu mehr Verlässlichkeit und zu weniger Abbrüchen und ist daher besonders für den vertrauensvollen Einsatz in Privathaushalten entscheidend.

Mittel zur Qualifizierung und für die pädagogische Begleitung

Die Dienstleistungen im Privathaushalt erfordern ein hohes Maß an fachlichen und kommunikativen Kompetenzen. Dies macht eine nachhaltige Begleitung und niedrighemwellige Qualifizierung notwendig. Daher muss den Betrieben, abgesehen von Beschäftigungsfördermaßnahmen, eine Refinanzierung der pädagogischen und fachlichen Begleitung eröffnet werden.

Die Betriebe beschreiben diesen Qualifizierungs- und Begleitungsbedarf sowohl für die Geförderten als auch für die Mitarbeiter:innen aus dem ersten Arbeitsmarkt. Gerade private Lebensumstände (Ausfall der Kinderbetreuung, Erkrankung von Angehörigen, eigene finanzielle Probleme etc.) führen immer wieder zu Arbeitsausfällen. Deshalb wünschen sie sich zusätzlich

zur Betriebsleitung eine feste pädagogische Begleitung, die für die Betreuung, die Organisation des Personaleinsatzes sowie Schulungen und Begleitung in Krisen zuständig ist.

Imageverbesserung der haushaltsnahen Dienstleistungen

Generell wird in allen Betrieben deutlich, dass der Mangel an Mitarbeiter:innen das größte Problem ist. Neben den finanziellen und fördertechnischen Bedingungen sieht der SkF die Notwendigkeit, das Image der haushaltsnahen Dienstleistungen in der Öffentlichkeit zu verbessern. Es muss anerkannt werden, dass es sich dabei um wertvolle, komplexe und unerlässliche Dienstleistungen handelt. Es muss vermittelt werden, dass diese Tätigkeiten durch kompetente Menschen ausgeführt werden und Entwicklungspotenziale bieten.

Der SkF Gesamtverein kommt zu dem Ergebnis, dass der Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen ein lohnenswertes Arbeitsfeld für Wohlfahrtsverbände sein kann. Insbesondere Verbände, die bereits Erfahrungen im Bereich der Arbeitsmarktförderung und Erwerbsintegration gemacht haben, haben gute Voraussetzungen, dieses Feld einzurichten oder auszubauen.

Aufgrund der Erfahrungen und Kompetenz innerhalb der SkF-Ortsvereine sind einige Bedingungen unerlässlich, die im Folgenden vorgelegt werden.

6. Notwendige Bedingungen zur Beteiligung der Wohlfahrtsverbände am Ausbau haushaltsnaher Dienstleistungen

1. Die Instrumente der Arbeitsmarktförderung müssen deutlich flexibler gestaltet werden. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, eine ausreichende Finanzierung und die Erhöhung des maximalen Förderzeitraums einer Person.
2. Für den hochschwelligigen und sensiblen Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sollte eine verlässliche Sockelfinanzierung für die Trägerorganisationen eingerichtet werden, die nicht von den jeweiligen Maßnahmeteilnehmenden abhängt.
3. Es braucht mehr Sensibilität bei der Anwendung der Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung, um besonders die Zielgruppe von arbeitsmarktfernen Frauen mit und ohne Kinder zu erreichen.
4. Die Maßnahmen sollten auch für arbeitsmarktferne Frauen mit Vermittlungshemmnissen offen sein, die nicht im ALG-II-Bezug stehen.
5. Alle Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen in Teilzeit möglich sein. Dies ist besonders für Personen mit Sorge- und Pflegeverantwortung unerlässlich.
6. Beschäftigung, Qualifizierung und Begleitung sollte ggf. aus einer Hand ermöglicht werden.
7. Für Wohlfahrtsverbände, die das Themenfeld entwickeln, sollten Informationen, Unterstützung, Beratung und Austausch sowie eine Anschubfinanzierung angeboten werden.

8. Zur Unterstützung der Schulungsmaßnahmen sollten konkrete Arbeitsmaterialien und Online-Schulungen bereitgestellt werden⁵.
9. Informations- und Werbematerial über die Vorteile und Chancen einer Beschäftigung im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen sollten entwickelt werden.
10. Die Vorteile, Chancen und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten der Tätigkeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen sollten ebenfalls öffentlich dargestellt werden.

⁵ Z. B. auf Basis des Referenzrahmens für eine Modulare Teilqualifizierung könnten konkrete Arbeitseinheiten (Material, File, Apps) entwickelt werden. [https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/2020-Referenzrahmen-Modulare-\(Teil\)Qualifizierung-fuer-haushaltsnahe-Dienstleistungen-und-Hauswirtschaft.pdf](https://www.hauswirtschaftsrat.de/download/2020-Referenzrahmen-Modulare-(Teil)Qualifizierung-fuer-haushaltsnahe-Dienstleistungen-und-Hauswirtschaft.pdf)