

SOZIALGUTSCHEIN PROGRAMME: MASSGESCHNEIDERTE ORIENTIERUNG

ALPHS

Advancing Personal and Household Services




Partner



„Dieses Dokument gibt nur die Ansichten der Autoren wieder, und die Europäische Kommission kann für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen nicht haftbar gemacht werden.“



Ad-PHS - Zuschussvereinbarung Nr. VS/2018/0344.
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.



In den vergangenen 50 Jahren wurden in mehr als 19 EU-Mitgliedstaaten Sozialgutscheine zur Umsetzung sozialpolitischer Maßnahmen entwickelt, darunter auch solche, mit denen der Zugang zu haushaltsnahen Dienstleistungen (PHS) und die Formalisierung des Sektors gefördert werden soll. Die Wirksamkeit dieses Instruments bei der Erreichung sozialer Ziele wurde inzwischen anerkannt, und Sozialgutscheine sind zu einem entscheidenden Instrument im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen geworden. An der Umsetzung von Mechanismen zur Vergabe von Sozialgutscheinen sind verschiedene Akteure beteiligt, von Behörden über Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen bis hin zu Gutscheinausstellern, die alle ein gemeinsames Ziel verfolgen: ein ausgewogenes und umfassendes Instrument zu gestalten, von dem alle Bürger*innen profitieren.



WAS SIND SOZIAL-GUTSCHEINE?

DEFINITION

1 - Gutscheine

Ein Gutschein ist ein Instrument, das gegen Vorlage das Recht auf Erhalt bestimmter Güter oder Dienstleistungen bzw. auf einen Rabatt beim Kauf dieser Güter oder Dienstleistungen bzw. auf eine Erstattung gewährt. Dieses Recht kann als Geldwert, als Prozentsatz (Rabatt), in Einheiten oder in Mengen ausgedrückt werden.

2 - Sozialgutscheine

Sozialgutscheine, die in **Papierform oder digital** ausgegeben werden können, sind **Sozialleistungen**, die Arbeitnehmer*innen von Arbeitgebern sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor kollektiv erhalten und die das Recht auf Zugang zu bestimmten **Gütern oder Dienstleistungen** gewähren, die **Arbeitsbedingungen verbessern** und die **Work-Life-Balance** erleichtern sollen (z. B. Zugang zu Lebensmitteln, Kultur, Transport, Kinderbetreuung, Urlaub usw.). **Behörden können Sozialgutscheine** als Alternative zu Geld- oder Sachleistungen **einsetzen, um Leistungen und Wohlfahrt an Bürger*innen zu verteilen**.

Solche Güter oder Dienstleistungen sind im Rahmen eines **dedizierten Netzwerks von Händlern und Anbietern** zugänglich. Ein solches Netzwerk basiert auf einer **vertraglich geregelten Beziehung** zwischen den einzelnen Händlern/Anbietern und den Unternehmen, die Sozialgutscheine ausgeben und deren **ordnungsgemäße Verwendung** sicherstellen, insbesondere indem **ihr Umtausch in Bargeld ausgeschlossen** wird.

Sozialgutscheine, die in der Regel durch öffentliche Politiken unterstützt und durch **nationale Steuer- und/oder Sozialrahmen** getragen werden, fördern **auf Belohnung setzende Sozial- und Wirtschaftsmodelle und stimulieren gleichzeitig die lokale und nationale Wirtschaft**, um einen **bestimmten sozialen Zweck zu erfüllen**. Diese Merkmale unterscheiden sie von anderen Vergütungsmechanismen für saisonale Tätigkeiten/Gelegenheitsarbeiten, die Gelegenheitsarbeitgebern als Lösung zur Vereinfachung des Verwaltungsaufwands bei der Einstellung von Gelegenheitsarbeitern angeboten werden.

Im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen (PHS) werden Sozialgutscheine üblicherweise je nach Verwendungszweck als Dienstleistungs- oder Kinderbetreuungsgutscheine bezeichnet.

MERKMALE VON SOZIALGUTSCHEINEN

Sozialgutscheinprogramme haben **gemeinsame spezifische Merkmale**, die den Rahmen für ihre Verwendung bilden und dazu beitragen, dass Gutscheine zur Erreichung der öffentlichen Zielsetzungen effizient eingesetzt werden:

1. **BEGRENZTER GEOGRAFISCHER GELTUNGSBEREICH:** nur in einem begrenzten Gebiet gültig (z.B. Staat, Region/Bundesland, Landkreis, Kommune)
2. **GEREGELTE RAHMENBEDINGUNGEN:** ein spezifischer sozialer oder steuerlicher Rahmen zur Umsetzung einer Sozial- und/oder Beschäftigungspolitik
3. **FÜR KÖRPERSCHAFTEN:** bereitgestellt auf Anforderung eines Unternehmens oder einer öffentlichen Einrichtung
4. **ZUGANG ZU DIENSTLEISTUNGEN/GÜTERN:** berechtigt eine Person zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen
5. **DEDIZIERTES NETZWERK:** Zugang zu Dienstleistern, die eine kommerzielle Vereinbarung mit dem Aussteller geschlossen haben
6. **KEINE BARAUSSAHLUNG:** kann nicht gegen Bargeld getauscht werden
7. **EINFACHE VERWENDUNG:** Die Verwaltungsformalitäten für die Leistungsempfänger werden einfach gehalten, damit diese eindeutig erkennen können, auf welche Leistungen sie Anspruch haben, wie sie diese Leistungen in Anspruch nehmen können und wie viel die Dienste kosten werden.

UNTERSCHIED ZWISCHEN SOZIALGUTSCHEINEN UND INSTRUMENTEN ZUR VERWALTUNGSVEREINFACHUNG

Sozialgutscheine müssen dabei von Deklarations- und Vergütungssystemen abgegrenzt werden, die oft fälschlicherweise als Gutscheine bezeichnet werden, Beispiele sind das *Dienstleistungsscheckgesetz* in Österreich, das *CESU déclaratif*¹ in Frankreich, das *Libretto Famiglia* in Italien und das *Alphacheque* in den Niederlanden. Diese Instrumente teilen zwar mit den Sozialgutscheinen das Ziel, die formale Beschäftigung von Hausangestellten zu erleichtern, unterscheiden sich jedoch darin, dass sie kein Recht auf den Erhalt von Leistungen beinhalten und nicht unbedingt mit folgenden Aspekten kombiniert werden:

- Garantie von Arbeits- und Sozialrechten für PHS-Beschäftigte, die mit denen von regulären Beschäftigten vergleichbar sind;
- Zugang zu spezifischen sozialen und steuerlichen Anreizen. Wenn den Nutzern soziale und steuerliche Anreize - wie z.B. eine Steuergutschrift - für den Kauf von haushaltsnahen Diensten auf dem offiziellen Markt gewährt werden, ist der Zugang zu diesen Anreizen nicht notwendigerweise an die Verwendung eines spezifischen Instruments für die Meldung von PHS-Beschäftigten gebunden. Im Gegenteil, Sozialgutscheine fallen unter einen spezifischen nationalen Steuer- und/oder Sozialrahmen und müssen in Übereinstimmung mit diesem verwendet werden.

Darüber hinaus werden Melde- und Vergütungssysteme nur von Endnutzern verwendet, die ihre Hausangestellten direkt beschäftigen, so dass sie diese problemlos anmelden und ihren Verpflichtungen gegenüber den Sozialversicherungsträgern nachkommen können.

Daher befasst sich dieses Dokument nur mit Sozialgutscheinprogrammen. Effiziente Deklarations- und Vergütungssysteme wie das französische *CESU déclaratif* werden in der maßgeschneiderten Orientierung zur Entwicklung der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dargestellt.

¹ Es ist zwischen dem *CESU déclaratif* und dem in Frankreich eingesetzten Prepaid-CESU zu unterscheiden. Obwohl sie ein Akronym teilen, handelt es sich um zwei unterschiedliche Werkzeuge. Beim *CESU déclaratif* handelt es sich um ein Deklarations- und Vergütungssystem, beim Prepaid-CESU um ein Sozialgutschein-Programm. Das vorliegende Dokument konzentriert sich auf Prepaid-CESU.

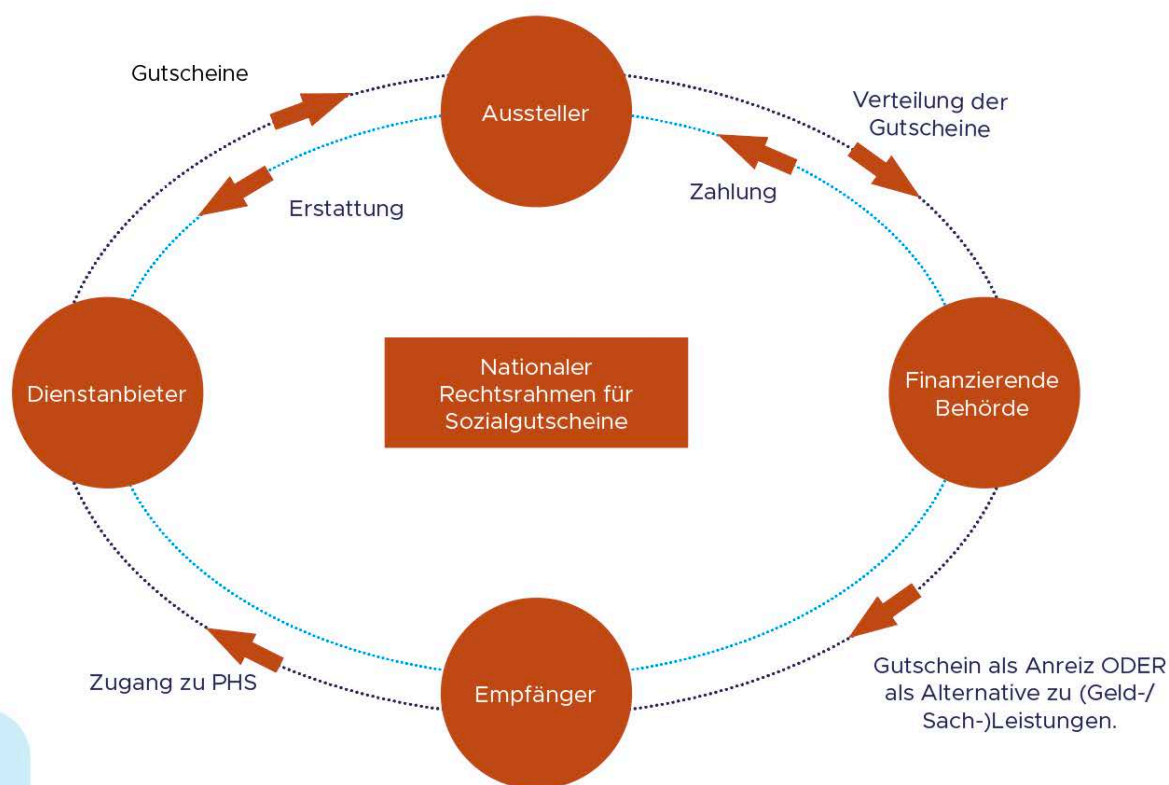


WIE FUNKTIONIEREN SOZIALGUTSCHEINE?

Sozialgutscheine werden unter einem **spezifischen rechtlichen Rahmen ausgegeben, der festlegt, welche Nutzer berechtigt sind, sie zu erhalten, wie der gesamte Mechanismus verwaltet wird und wie er finanziert wird**. In diesem Rahmen können Sozialgutscheine entweder von Arbeitgebern oder von Behörden verteilt werden. Im letzteren Fall kann der Zugang von einem Registrierungsverfahren abhängig gemacht werden (d.h. offen für alle Bürger) oder von Bedürftigkeitsprüfung abhängig sein (d.h. nur offen für eine bestimmte Zielgruppe). In den meisten Fällen sind die Stellen, welche die Gutscheine ausstellen, auch für die Verwaltung des Sozialgutscheinprogramms verantwortlich.

Die Empfänger der Sozialgutscheine löschen diese bei **festgelegten Dienstleistern** gegen Leistungen ein und diese erhalten durch ein einfaches Verfahren die Kosten erstattet. Dienstleister müssen bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllen, um sich dem Netzwerk anschließen zu können. Zu diesen Zweck schließen sie einen Vertrag oder eine Mitgliedschaftsvereinbarung mit dem Programmmanager. Die Qualitätsanforderungen werden entweder von den Behörden oder von den Ausstellern der Gutscheine selbst definiert. Die Anforderungen variieren von Land zu Land, enthalten jedoch in der Regel Folgendes: a) Einhaltung von Sozial- und Arbeitsgesetzen, von Tarifverträgen und Qualifikationsvoraussetzungen des Personals (insbesondere für Dienstleistungen für pflege- und schutzbedürftige Personen), b) spezifische Ausbildung, c) Verpflichtung zur ausschließlichen Bereitstellung von PHS-Diensten, d) eine Sicherheitsleistung. Die Einhaltung der Qualitätsanforderungen durch die Anbieter wird regelmäßig überprüft und bei Nichteinhaltung kann ihnen die Mitgliedschaft bei dem Programm entzogen werden. In einigen Ländern wird zur Überwachung von PHS-Anbietern ein Genehmigungsausschuss eingerichtet, der sich aus Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Behörden zusammensetzt.

Behörden, die Sozialgutscheine als Alternative zu Bar- oder Sachleistungen verwenden (auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene), arbeiten oft mit den Ministerien für Arbeit, Soziales und Finanzen zusammen, die für die Überwachung des gesamten Prozesses zuständig sind. Darüber hinaus ist die frühzeitige Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung und Verwaltung von Sozialgutscheinprogrammen von entscheidender Bedeutung, da das Programm auf starken Arbeitsbeziehungen beruhen sollte, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die im System tätigen Arbeitnehmer und qualitativ hochwertige Dienstleistungen für die Nutzer zu gewährleisten. Zu betonen ist, dass nur sehr wenige Sozialgutscheinprogramme regelmäßig überwacht werden, obwohl dies von entscheidender Bedeutung ist, um zu beurteilen, ob die politischen Ziele erreicht wurden und welche Auswirkungen diese





FALLSTUDIEN



BELGIEN - Gutscheine für Haushaltsdienste. Das 2004 gestartete Programm Titres-services/ Dienstenchques unterstützt den formalen Kauf von nicht pflegerische Dienstleistungen (Hausreinigung, Wäsche waschen, bügeln, nähen usw.). Im Rahmen dieses Programms kann jeder belgische oder ausländische Bürger, der in Belgien lebt, bis zu 500 Gutscheine pro Jahr erwerben (Familien 1000). Die ersten 400 Gutscheine (für Familien 800) kosten jeweils 9 €, die nächsten 100 Gutscheine (Familien 200) kosten 10 €. Ein Gutschein entspricht einer Arbeitsstunde. Die Nutzer müssen sich an einen registrierten Anbieter wenden, der eine Hausangestellte / einen Hausangestellten für die Erbringung der Leistung auswählt. Die Dienstleister reichen die erhaltenen Gutscheine bei den Ausstellern ein und erhalten zwischen 23,02 € und 23,39 € pro Gutschein erstattet.

„Ich musste die Schule abbrechen und habe keinen Abschluss. Als ich die Möglichkeit hatte, nicht mehr schwarz putzen zu gehen, sondern angemeldet zu arbeiten, habe ich die Chance genutzt. Dieses Programm ermöglicht es mir, meinen Lebensunterhalt zu bestreiten.“ - Beschäftigte im Gutscheinsystem²

2 Aus IDEA CONSULT (2018), Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : étude sur le bien-être des travailleurs titres-services. Rapport réalisé à la demande du Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services, Mai 2018.

FRANKREICH - Prepaid-CESU³. Seit 2006 können Dritte im Rahmen des Programms *Chèque Emploi Service (CESU) préfinancé* den Kauf von PHS vorfinanzieren. Es wird entweder von Arbeitgebern genutzt, um ihre Mitarbeiter*innen bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, oder von lokalen Behörden und sozialen Einrichtungen, um Sozialleistungen zu verteilen. Jeder Begünstigte erhält namentliche Gutscheine im Wert eines vordefinierten Betrages, der zur Bezahlung einer direkt vom Nutzer angestellten Hausangestellten, einer Tagesmutter, eines registrierten PHS-Anbieters oder einer Einrichtung zur Kinderbetreuung außerhalb des Haushalts verwendet werden kann. Wenn die vorausbezahlte CESU nicht den vollen Preis eines Dienstes abdeckt, muss der Nutzer die Differenz durch Zuzahlung übernehmen.

3 Prepaid-CESU ist ein politisches Instrument, das von dem *CESU déclaratif*, einem Deklarations- und Vergütungssystem, unterschieden werden muss. Letzteres wird in den Leitlinien zu den Rechten und Pflichten von Akteuren behandelt.

ITALIEN - Sozialgutschein von Arbeitgebern. Im Rahmen der 2016 eingeführten betrieblichen Zusatzleistung *Welfare Aziendale* können Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen nicht-monetäre Leistungen gewähren. Unternehmen können eine breite Palette von Dienstleistungen anbieten, wie z. B. ergänzende Gesundheitsversorgung, Aus- und Weiterbildung, Familien- oder Langzeitpflege. Diese Leistungen, deren Kosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden, werden auf einer Online-Plattform zur Verfügung gestellt und können nur von der Person genutzt werden, der sie gewährt wurden. Der Sozialgutschein vom Arbeitgeber ist teilweise (bei freiwilliger Bereitstellung) oder vollständig (bei Ausstellung in Übereinstimmung mit den bestehenden Vorschriften) steuerlich absetzbar.

*„Dieses Projekt stellt die Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt der Entwicklung von Hera Group.{...}. Bisher war das Feedback äußerst positiv: mehr als 98,5 % unserer Mitarbeiter haben an dem Projekt teilgenommen, die Gesamtzufriedenheit liegt bei 91 %.“*

Ein öffentliches Versorgungsunternehmen, das Strom-, Wasser- und Umweltdienste anbietet.



**SECHS FAKTEN
UND ZAHLEN**

SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN: In Belgien wurden dank des Gutschein-Programms 140.171 Arbeitsplätze geschaffen (bzw, 79.002 VZÄ-Arbeitsplätze), was 3,1 % der Gesamtbeschäftigung entspricht (2016). Nur etwa 5 % dieser Arbeitsplätze existierten vor Start des Programms offiziell.

NICHT ANGEMELDETE ARBEIT: In Belgien wird allgemein angenommen, dass die Einführung des Gutscheinprogramms den Anteil von nicht angemeldeten Haushaltsdienstleistungen drastisch reduziert hat. Etwa 25 % der Nutzer gaben zu, dass sie Schwarzarbeit nutzen würden, wenn es die Gutscheine nicht geben würde.

NUTZER: In Belgien steigt die Zahl der Nutzer der Gutscheine stetig an, 2016 gab es bereits mehr als eine Million Empfänger, was 22 % der belgischen Haushalte entspricht. 64 % von ihnen waren Haushalte mit einem, 37 % waren Haushalte mit zwei erwerbstätigen Erwachsenen, 24 % der Empfänger waren 65 Jahre oder älter, und 38 % hatten Kinder. Sie kauften im Durchschnitt 2,3 Stunden Dienstleistungen pro Woche.

In Italien haben zwischen 2 und 2,5 Millionen Arbeitnehmer*innen Zugang zu vom Arbeitgeber ausgegebenen Sozialgutscheinen. Die damit verbundenen nicht-monetären Leistungen belaufen sich im Durchschnitt auf 600 bis 700 € pro Jahr.

In Frankreich gewährten Arbeitgeber 2014 750.000 Arbeitnehmer*innen über Prepaid-CESU-Gutscheine 298 Mio. €.

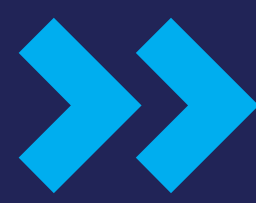
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE: Eine Umfrage in Belgien aus dem Jahr 2011 ergab, dass 17,8 % der Nutzer von Gutscheinen für Haushaltsdienste auf dieses Instrument zurückgreifen, um ihr Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren. 23 % von ihnen konnten mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen, 22 % gelang es, andere Aufgaben in ihren Tagesablauf zu integrieren, und 20 % widmeten ihre freie Zeit anderen Freizeitaktivitäten.

In Frankreich nutzten 71 % der Arbeitnehmer*innen, die von ihren Arbeitgebern Prepaid-CESU-Gutscheine erhielten, dieses Instrument für die Kinderbetreuung. Die Empfänger*innen sind überwiegend Frauen (68 %) im Alter zwischen 30 und 49 Jahren (79 %) mit einem Monatseinkommen zwischen 1200 und 2200 € (60 %).

LOKALE ENTWICKLUNG: In Belgien hat das Programm direkt zur Gründung von 1810 Betrieben beigetragen.

POSITIVE FINANZIELLE ERGEBNISSE: Bei dem belgischen Programm für Haushaltsdienste-Gutscheine kostet eine Vollzeitstelle den Staat im Durchschnitt jährlich 25.354 €, bringt aber unter Berücksichtigung der quantifizierbaren Earn-Back-Effekte 24.151 € ein.

In Frankreich ergab eine finanzielle Bewertung aller PHS-Systeme (nicht auf Prepaid-CESU beschränkt), dass die Steuerbilanz für Haushaltsdienste insgesamt ausgeglichen ist, während die Nettokosten des Staates für seine Unterstützung von Pflegediensten 2,6 Mrd. € ausmachten. 2013 wurden den 26 Behörden, die Prepaid-CESU-Gutscheine einsetzen, 42,3 Mio. € an Leistungen erstattet, die von den Empfängern nicht genutzt worden waren.



**POSITIVE
ERGEBNISSE DER
VERWENDUNG VON
SOZIALGUTSCHEINEN**

Reduzierung von Schwarzarbeit und Schaffung von Arbeitsplätzen

Durch Sicherstellung von Qualität und Erhöhung der Transparenz (d.h. bessere Identifizierung der Anbieter und Transparenz der Endpreise von Leistungen) ohne Erhöhung des Verwaltungsaufwands (z.B. Verwaltung der direkten offiziellen Beschäftigung) bieten **Sozialgutscheinprogramme für Bürger*innen einen Anreiz, reguläre statt nicht angemeldete PHS** zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Wirksamkeit des Programms gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit davon abhängt, dass die zuständige Behörde sicherstellen kann, dass die finanziellen Anreize ausreichen, um den Übergang in die angemeldete Wirtschaft zu fördern. Darüber hinaus machen **Sozialgutscheinprogramme nicht angemeldete Arbeit für PHS-Beschäftigte unattraktiver** (siehe unten) und fördern so die Schaffung von Arbeitsplätzen im PHS-Sektor. Sozialgutscheinprogramme stellen dabei sicher, dass die Beschäftigten angemeldet werden, da das Risiko von Verwaltungsfehlern aufgrund der Unerfahrenheit von privaten Arbeitgeber*innen ausgeschlossen wird.

Verbesserte Erreichbarkeit von PHS-Diensten

Sozialgutscheinprogramme sind für Empfänger, Leistungserbringer und Finanzierungsstellen einfach zu nutzen. **Verwaltungsformalitäten für die Leistungsempfänger werden einfach gehalten, damit diese eindeutig erkennen können, auf welche Leistungen sie Anspruch haben, wie sie diese Leistungen in Anspruch nehmen können und wie viel die Dienste kosten werden.** Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Programms definieren eindeutig, wie die Empfänger von Sozialgutscheinen sowohl auf bereits bestehende soziale und steuerliche Anreize als auch auf programmspezifische Anreize zugreifen können, die nur für Nutzer von Sozialgutscheinen verfügbar sind. Außerdem können nationale rechtliche Rahmenbedingungen vorsehen, dass Dritte (z. B. Arbeitgeber, Behörden, Vorsorgeeinrichtungen) sich an der Finanzierung von PHS-bezogenen Ausgaben beteiligen. Alle diese Elemente tragen dazu bei, die Kosten für formale Pflege- und Haushaltsdienste für die Nutzer zu senken.

Verbesserte Arbeitsbedingungen und Professionalisierung der PHS-Beschäftigten

Alle Anbieter, die in Sozialgutscheinprogrammen tätig sind, müssen registriert sein und eine Reihe von Qualitätsanforderungen erfüllen (siehe oben Seite 3). Dieser Registrierungsprozess, der im entsprechenden nationalen Rechtsrahmen festgelegt wird, garantiert, dass die Anbieter ihre Rechte und Pflichten einhalten, einschließlich der Einhaltung der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung. Damit wird garantiert, dass **PHS-Beschäftigte mindestens den gesetzliche Mindestlohn erhalten und Zugang zu Sozialversicherungsleistungen haben** (Renten, Krankenversicherung, Unfallschutz usw.). Bei Problemen im Arbeitsverhältnis oder Fragen zum geltenden Recht können sich sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber gezielt beraten lassen. Dies gilt für alle PHS-Beschäftigte, egal ob sie bei einem Vermittler oder Dienstleister oder direkt bei einem Privathaushalt beschäftigt sind.

Die Schaffung eines speziellen Netzwerks von Anbietern, die an den **Sozialgutscheinprogrammen teilnehmen, trägt zur Stabilisierung und Regulierung des PHS-Sektors bei.** Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nachdrücklich dazu ermutigt, sich zu organisieren und Haushaltsdienste durch Tarifverträge effizient zu regeln. Der Aufbau bzw. die Stärkung von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in diesem Sektor ist daher der beste Weg, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die in diesem Bereich tätigen Beschäftigten und qualitativ hochwertige Dienste für die Nutzer sicherzustellen.

Gutscheine gestatten es Nutzern, innerhalb des Netzwerks denjenigen PHS-Anbieter auszuwählen, der ihren Bedürfnissen am besten entspricht, was hoffentlich zu einer höheren Zufriedenheit sowie zu einer verbesserten Servicequalität und Kosteneffizienz führen wird. Die Qualität der Dienste ist eng mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und der Qualifikation der Beschäftigten verbunden (z. B. in Bezug auf die zwischenmenschlichen Beziehungen zu den Nutzern, Organisation, Verwaltung und die Erbringung von Diensten sowie die Beseitigung von Gefahren am Arbeitsplatz). Daher haben die **Sozialgutscheinprogramme, wenn auch indirekt, einen Beitrag zur Entwicklung von Aus- und Weiterbildung von PHS-Beschäftigten geleistet.** Die Professionalisierung von PHS-Beschäftigten kann in Tarifverträgen als verpflichtend vorgeschrieben oder als Anforderung im Registrierungsprozess von PHS-Anbietern festgelegt werden (siehe auch Leitlinien zur Entwicklung von Berufsprofilen).

Garantie für effiziente und transparente Investitionen

Jeder Sozialgutschein kann nur von einem Empfänger, bei festgelegten Dienstleistern und für bestimmte Dienste eingelöst werden. Dementsprechend stellen **Sozialgutscheine sicher, dass die von öffentlichen Behörden oder privaten Arbeitgebern zugewiesenen Beträge für den vorgesehenen Zweck verwendet werden, und gestatten die Beurteilung der Auswirkungen dieser Investitionen** auf das Verhalten der Empfänger. Darüber hinaus machen **Sozialgutscheine Datenerfassung, Überwachung und Bewertung einfacher**, indem sie es den Finanzierungsstellen ermöglichen, die Umsetzung des Programms genau zu verfolgen und notwendige Anpassungen zur Erreichung des ursprünglichen Ziels vorzunehmen.

Verbesserung von Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Indem Arbeitgeber ihren Mitarbeiter*innen Sozialgutscheine für PHS-Dienste gewähren, sorgen sie für gesteigerten und einfacheren Zugang zu einer Reihe von Diensten, die bei der Erledigung von Alltagstätigkeiten helfen. In der EU28 sind Frauen immer noch überproportional häufig mit unbezahlter täglicher Pflegearbeit (38 % der Frauen gegenüber 25 % der Männer) sowie mit täglichen Koch- und Hausarbeiten beschäftigt (79 % der Frauen gegenüber 34 % der Männer) ². Persönliche oder familiäre Aufgaben stellen tatsächlich immer noch die Hauptursache dar, aus der Frauen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Daher trägt der Einsatz von **Sozialgutscheinen für PHS dazu bei, die ungleiche Aufteilung der Pflegearbeit zwischen Männern und Frauen** zu bekämpfen, die eines der charakteristischsten Merkmale der Geschlechterungleichheit ist. Allgemein werden Sozialgutscheine, die von Arbeitgebern in Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie verteilt werden, vor allem von Frauen im Alter zwischen 30 und 49 Jahren als Möglichkeit zur Aufrechterhaltung ihrer Erwerbsbeteiligung verwendet. Die PHS-Beschäftigten sind überwiegend Frauen (91 % der Gesamtbeschäftigung in der EU24 2016³), daher ist jedes Programm, das zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in stark Branchen oder Berufen mit hohem Frauenanteil beiträgt, aus Sicht der Geschlechtergleichstellung von Vorteil.

² EIGE. (2017). Gender Equality Index 2017: Messung der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union 2005-2015. Abgerufen von <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

³ Für Bulgarien, Estland, Griechenland und Lettland können keine Schätzwerte angegeben werden. Weiterführende Informationen siehe Decker, Aurélie/Lebrun, Jean-François (2018): PHS Industry Monitor: Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union. European Federation of Services to Individuals (EFSI). URL: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf.



SCHLÜSSELEMPFEHLUNGEN FÜR GESTALTUNG UND UMSETZUNG VON SOZIALGUTSCHEIN- PROGRAMMEN

Bei Gestaltung und Umsetzung eines Sozialgutscheinprogramms zu berücksichtigende Aspekte:

1. **STARKER POLITISCHER KONSENS:** ein starker politischer Wille zur Umsetzung eines Sozialgutscheinprogramms ist der entscheidend für Erfolg und Nachhaltigkeit der Reform.
2. **EINDEUTIGE FESTLEGUNG VON ZIELGRUPPE UND DIENSTEN:** diese Bewertung sollte möglichst frühzeitig durchgeführt werden und alle Akteure einbeziehen, vor allem durch den sozialen Dialog.
3. **STEUERLICHE ANREIZE:** die Wirksamkeit eines Sozialgutscheinprogramms hängt von den steuerlichen Rahmenbedingungen ab, die legal erbrachte Dienste für die Nutzer erschwinglich machen und die finanzielle Last für den Staat reduzieren.
4. **PROFESSIONELLE VERWALTUNG DES PROGRAMMS DURCH DEN STAAT ODER DIE GUTSCHEINAUSSTELLER:** Sichergestellt werden müssen das gute Funktionieren des Programms und ein adäquates Netzwerk von Anbietern, das die Nachfrage nach PHS abdeckt.
5. **BREITE BEKANNTMACHUNG:** Effiziente Kommunikation des Programms und der damit verbundenen Verfahren und Vorteile, um sicherzustellen, dass es von allen relevanten Interessengruppen angenommen wird.
6. **ÜBERWACHUNGSSYSTEM:** Einrichten eines Bewertung und Überwachungssystem von Anfang an, das sicherstellt, dass das Programm seine Ziele auf lange Sicht erreicht. Erfassen von Daten zu Nutzern und Beschäftigten und Bewertung der Earn-Back-Effekte.



Ad-PHS -
Zuschussvereinbarung Nr.
VS/2018/0344.
Dieses Projekt wird von der Europäischen Union finanziert.