

**MASSGESCHNEIDERTE
ORIENTIERUNG:
PROFESSIONALISIERUNG
VON
PHS-ARBEITSKRÄFTEN**

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.

Die Professionalisierung von PHS-Beschäftigten ist für EU-Länder von entscheidender Bedeutung.

- Schaffung von offiziellen Arbeitsplätzen, die sowohl vulnerable Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung) als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

- Anerkennung von Millionen von PHS-Beschäftigten und Schutz ihrer Würde und Integrität, indem ihnen menschenwürdige Arbeitsbedingungen und grundlegende soziale Rechte gewährt werden.

- Fertigkeiten und Kompetenzen von PHS-Arbeitskräften zu erweitern, damit sie Haushalten qualitativ hochwertige Dienste anbieten können.

- Auf europäischer Ebene Berufsbilder und entsprechende Qualifikationen anzuerkennen, die den Bedürfnissen der Haushalte entsprechen.



**DEFINITIONEN
UND
SCHLÜSSELKONZEPTE**

DEFINITIONEN

1 Professionalisierung:

In diesem Dokument wird die **Professionalisierung** von Arbeitnehmer*innen als Mittel zum Erwerb oder zur Sicherstellung der Anerkennung ihrer beruflichen Fertigkeiten und zur Einbindung in einen beruflichen Werdegang definiert: einen Beruf erlernen, neue Kompetenzen erwerben, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und die Möglichkeit zu haben, den Arbeitsplatz zu wechseln und sich beruflich weiterzuentwickeln. Im PHS-Sektor wird Professionalisierung sowohl Berufsausbildung als auch Fortbildung umfassen.

2 - Berufsprofil

Ein **Berufsprofil** beschreibt und definiert einen Beruf mit Angaben zum Umfang der Aufgaben. Darüber hinaus werden die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen aufgeführt, die Experten als relevant erachten. Es handelt sich dabei um die Gesamtheit aller Kompetenzen zur Beschreibung einer bestimmten Aufgabe oder organisatorischen Rolle. Ein Berufsprofil kann auch durch eine Reihe von Verhaltensweisen beschrieben werden, die von den Ausübenden in ihrer organisatorischen Rolle verlangt werden. Die Europäische Kommission strukturiert über ihr Portal European Skills, Competencies, Qualifications and Occupations (ESCO) hierarchische Beziehungen zwischen Berufen mit entsprechenden Berufsprofilen¹.

3 - Berufliche Qualifikationen

Qualifikationen, die durch einen formalen Qualifikationsnachweis, einen Befähigungsnachweis (Sachkundenachweis) und/oder nachgewiesene Berufserfahrung bescheinigt werden². Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der entwickelt wurde, um Qualifikationen länder- und systemübergreifend besser lesbar und verständlicher zu machen. Es wurde als wichtiges Instrument zur Unterstützung der grenzüberschreitenden Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmer*innen und des lebenslangen Lernens für ganz Europa konzipiert.

SCHLÜSSELKONZEPTE

2018 gab es im PHS-Sektor geschätzt **8 Millionen formelle Arbeitsplätze innerhalb der EU**, das entspricht 4 % der Gesamtbeschäftigung. Es wird erwartet, dass der PHS-Sektor in den kommenden Jahrzehnten wachsen wird, vor allem aufgrund der Alterung der europäischen Bevölkerung und der zunehmenden Berufstätigkeit von Frauen.

Am 1. Januar 2019 machten Personen im Alter von 65 Jahren und älter 20,3 % der europäischen Bevölkerung aus³, dabei gab es erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern (22 % in Italien und Griechenland, 21 % in Deutschland und 13 % in Irland). Die Bevölkerungsprognosen von Eurostat zeigen, dass der Anteil älterer Menschen deutlich zunehmen wird: 2035 wird ihr Anteil in Belgien (24%), Portugal (25%) und Schweden (24 %) fast ein Viertel der Bevölkerung und in Italien (29 %) und Deutschland (30 %) noch höher sein. Darüber hinaus entwickelt sich der relative Anteil von sehr alten Menschen an der Gesamtbevölkerung schneller als in jedem anderen Bevölkerungssegment der Europäischen Union. So wird erwartet, dass sich der Anteil von Senioren über 80 Jahre in der EU-28 zwischen 2015 und 2080 mindestens verdoppeln und von 5,4 % auf 12,7 % steigen wird.

Ältere Menschen leben immer häufiger allein, da das Zusammenleben mit Verwandten tendenziell seltener wird. Gründe dafür sind der Tod des Ehepartners, der Trend zu weniger intergenerationellem Zusammenleben und die zunehmende geografische Entfernung zwischen erwachsenen Kindern und ihren Eltern.

Die beiden Seiten von PHS - Pflege und Nicht-Pflege-Bereich - weisen Unterschiede, Gemeinsamkeiten und

¹Jedes Berufsprofil enthält einen bevorzugten Begriff und eine beliebige Anzahl von anderen verwendeten Begriffen und versteckten Begriffen in jeder der ESCO-Sprachen.

²Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036>)

³Eurostat, Bevölkerungsstruktur und Alterung, August 2020

Komplementaritäten auf. Traditionell werden in Europa pflegebezogene Dienstleistungen unter dem Dach der Sozialpolitik betrachtet und daher von öffentlichen Stellen finanziert. Haushaltsnahe Dienstleistungen fallen jedoch unter beschäftigungspolitische Maßnahmen, die darauf abzielen, neue formelle Arbeitsplätze zu schaffen, die Schwarzarbeit zu reduzieren und die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Reduzierung unbezahlter Tätigkeiten zu erhöhen.

Trotz dieser beiden unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen kann dieselbe Dienstleistung (z. B. Putzen im Haushalt) als Teil der Gesamtversorgung einer pflegebedürftigen Person angesehen werden, oder sie kann an nicht pflegebedürftige Personen mit anderen sozioökonomischen Perspektiven erbracht werden. In Anbetracht der Schwierigkeiten, zwischen pflegerischen und nicht pflegerischen Tätigkeiten zu unterscheiden, ist der Status des Kunden daher wichtig und kann dazu beitragen, die Art des Dienstes zu definieren.



**MEHRWERT DURCH
PROFESSION
ALISIERUNG IM
PHS-SEKTOR**

1 – Qualität

Die Professionalisierung garantiert eine höhere Qualität des Dienstes und definiert klar die Aufgaben, die im pflegerischen und nicht pflegerischen Bereich ausgeführt werden.

PHS-Beschäftigte müssen **sowohl fachliche Fertigkeiten** (wie die Kenntnis grundlegender Hygieneregeln, die Verwendung spezifischer Produkte und die Vermeidung gefährlicher chemischer Reaktionen, Kompetenzen für die Pflege schutzbedürftiger Personen, professionelle Selbsterfahrung und die Vermeidung beruflicher Gefahren) als auch **zwischenmenschliche Kompetenzen** (wie Diskretion, Vertrauen, Autonomie und Anpassung an die Bedürfnisse der Kunden) erwerben.

Es hilft dem Kunden zu verstehen, dass die Leistung der PHS-Kraft besser ist, als wenn er die Arbeit selbst erledigen würde. Professionalisierung führt also zu besserer Qualität bzw. besserer Leistung und ist damit ein wesentliches Element zur Verbesserung der Entlohnung .

2 - Sicherheit

Professionalisierung garantiert mehr Sicherheit bei Erbringung der Dienste

- Erlernen der richtigen Bewegungen, um Stürze zu vermeiden, und Verwendung geeigneter Reinigungsprodukte.
- Vermeiden von Überarbeitung/Burnout und Grenzen gegenüber den Anforderungen der Familie setzen, dies ist in einem Sektor, in dem die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben oft schwer zu ziehen sind, sehr wichtig.

3 - Anerkennung

Professionalisierung ist für PHS-Beschäftigte unerlässlich. Sie führt zu Anerkennung, indem sie die Würde und Integrität der Arbeitskräfte verteidigt und ihnen menschenwürdige Arbeit und soziale Rechte garantiert. Anerkennung auf europäischer Ebene, dass es sich um echte Berufe mit wirtschaftlichem, sozialem und gesellschaftlichem Mehrwert handelt.



ALLSTUDIEN

FRAKREICH:

Iperia⁴ ist die französische Expertenplattform für die Professionalisierung des Direktanstellungssektors, deren Aufgabe es ist, ein Schulungsangebot und Professionalisierungswerkzeuge für drei Arten von Beschäftigten zu schaffen und zu entwickeln: Assistenten für pflegebedürftige Personen, Kinderbetreuung (beide gehören zum Pflegesektor) und Haushaltsangestellte (Nicht-Pflege). Iperia hat vor Kurzem ein Schulungsprogramm für Fachkräfte zu den Besonderheiten der Assistenz von Menschen mit Behinderung entwickelt. In Frankreich beschäftigen 430.000 Personen, die aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung pflegebedürftig sind, Pflegekräfte für die Assistenz im Alltag in Direktanstellung. Seit dem Gesetz von 2005 ist es für die direkt Betroffenen zweifellos einfacher und risikoärmer, zu Hause unter guten Bedingungen zu leben als zuvor. Die professionellen Pflegekräfte selbst äußerten ihren Bedarf an Professionalisierung für Assistenz von Menschen mit Behinderung, die spezielle Fertigkeiten für im Haushalt arbeitende Pflegekräfte erfordert. Um die Dienste sicher zu machen und an die Bedürfnisse der betreuten Personen anzupassen, sind Schulungen in den Besonderheiten der häuslichen Pflege von Menschen mit Behinderung notwendig. Die derzeitigen Berufszertifizierungen deckt zwar Pflegehilfe, Kinderbetreuung und Haushaltshilfe aber nicht die erforderlichen Spezialkompetenzen ab. Daher ist die Schaffung einer Spezialisierung für Assistenz von Menschen mit Behinderung (Specialisation Handicap) eine angemessene Antwort. Die Spezialisierung auf die Pflege von Menschen mit Behinderung unterstützt eine auf diese Bevölkerungsgruppe spezialisierte Pflege, um die Person mit Behinderung in ihrem Lebensprojekt zu begleiten. Die Schulung, bestehend aus drei Blöcken, hat eine Dauer von 174 Stunden.

Sie basiert auf einer Zertifizierung der Stufe 3 nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) und fördert den Erwerb grundlegender Kenntnisse in der häuslichen Betreuung von Kindern oder Erwachsenen mit Behinderung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Beziehung in der Beziehung zu einer behinderten Person. Der Rahmen für Aktivitäten und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Handicap-Schulung schließt medizinische Pflege aus und konzentriert sich auf Betreuung, d.h. auf Assistenz in der unmittelbaren Umgebung der Person mit Behinderung und Förderung ihres Wohlbefindens.

In Frankreich hängt das Ausbildungsangebot vom Beschäftigungsmodell ab: Beschäftigte, die direkt im Haushalt angestellt oder bei einem Dienstleister angestellt sind. Es wurde auch beobachtet, dass im Haushalt einer wegen Alter oder Behinderung pflegebedürftigen Person meist eine einzige Arbeitskraft alle Aufgaben im Zusammenhang mit pflegerischen und nicht pflegerischen Tätigkeiten (Heben der Person, allgemeine Pflege, Putzen, Zubereitung von Mahlzeiten usw.) übernimmt, daher wurde ein integrierter Ansatz bevorzugt. - Die Pflegekräfte können daher kurze Schulungen (Module zu pflegerischen oder nicht-pflegerischen Tätigkeiten) oder Qualifikierungskurse absolvieren, bei denen sie sowohl pflegerische als auch nicht-pflegerische Tätigkeiten erlernen, um in diesen Haushalten mit besonderen Anforderungen effektiv arbeiten zu können. Dieser Ansatz basiert auf einem pragmatischen Blick auf die Bedürfnisse der Kunden.

Dienstleister:

- Für PHS-Beschäftigte, die bei einem PHS-Betriebe beschäftigt sind und Dienste für vulnerable Personen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung und Kinder unter 3 Jahren) erbringen, sind Berufsabschlüsse oder andere Qualifikationen oder eine mindestens 3-jährige Erfahrung erforderlich. Für Teamleiter o.ä. sind ebenfalls spezielle Abschlüsse erforderlich. Deshalb haben viele PHS-Betriebe umfangreiche Schulungsprogramme aufgelegt und dabei verschiedene Methoden eingesetzt: klassische Präsenzkurse, Einzeltraining, Tutorien, E-Learning usw. Diese Schulungen/Ausbildungen reichen von Grundfertigkeiten (Stufe 1 EQR) bis hin zu Masterabschlüssen (Stufe 7 EQR). Diese Schulungsprogramme werden intern oder von externen Schulungsorganisationen angeboten.

4 <https://www.iperia.eu/>

- Auch wenn für andere PHS-Jobs wie Hausreinigung, Gartenarbeit oder Kinderbetreuung für Kinder ab 3 Jahren keine Berufsabschlüsse oder andere Qualifikationen erforderlich sind, schulen viele PHS-Organisationen ihre Beschäftigten, um dank besser ausgebildeter Beschäftigter qualitativ hochwertigere Dienste anbieten zu können.
- PHS-Betriebe können sich der nationalen NOVA-Charta anschließen, die vom Ministerium für Wirtschaft und Finanzen verwaltet wird. An dieses Programm angeschlossene Betriebe erhalten Zugang zu verschiedenen Tools, die sie bei ihren Initiativen zur Verbesserung der Servicequalität unterstützen sollen.
- Alternativ können sich PHS-Organisationen für die Anwendung von speziell für PHS entwickelten Standards entscheiden. Bisher gibt es vier Normen in diesem Bereich: NF Services: Persönliche Dienstleistungen im Haushalt, Qualicert: Assistenz für Einzelpersonen, Qualisap und Cap'Handéo-SAP. Mit Anerkennung dieser Standards verpflichten sich PHS-Betriebe auf freiwilliger Basis, hohe Qualitätsanforderungen einzuhalten und sich einer regelmäßigen Inspektion zu unterziehen.

Die Beteiligten im nationalen Berufszweig der PHS-Betriebe sind aktiv an der Entwicklung der Professionalisierung der PHS-Beschäftigten beteiligt. Sie arbeiten auf ein integriertes Dienstleistungsangebot hin und plädieren für eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen, die zu Hause tätig sind, um diese Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Jedes Jahr werden dank des dualen Ausbildungssystems rund 3000 neue Arbeitskräfte qualifiziert.

Direktanstellung:

Der soziale Dialog hat die Schaffung eines konventionellen Arbeitgeberbeitrags ermöglicht, der zusätzlich zum gesetzlichen Beitrag von jedem Haushaltsarbeitgeber gezahlt wird und für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten in diesem Sektor bestimmt ist. Mit diesem Fonds konnte der Direktbeschäftigungssektor eine Professionalisierungspolitik umsetzen, mit einem Branchenabschluss und einer großen Auswahl an Schulungsmodulen, die ab der ersten Arbeitsstunde in einer Familie zugänglich sind. Tagesmütter müssen zugelassen werden, bevor sie Kinder betreuen dürfen. Dafür müssen sie vorher eine Schulung von 120 Stunden absolvieren.

Der soziale Dialog hat Folgendes ermöglicht:

- Für Beschäftigte: Möglichkeit, ab der ersten Arbeitsstunde jährlich 58 Stunden Schulung in Anspruch zu nehmen, ohne Mindestbetriebszugehörigkeit oder Mindestwochenarbeitszeit.
- Einfache Anmeldung zur Schulung für private Arbeitgeber und Beschäftigte. Die Schulung ist nicht an den Arbeitsvertrag gebunden, sondern an den Arbeitnehmer*in selbst.
- Kosten zum Nulltarif für Beschäftigte und von den monatlichen Sozialabgaben absetzbare Kosten für Arbeitgeber. Darin sind die Übernahme der Kosten für die Ausbildung, die Zahlung des Gehalts während der Ausbildung und eines festen Betrag für Lebenshaltungskosten (Hotel, Reisen, Verpflegung) enthalten. Letzteres ermöglicht es Beschäftigten, ihre Rechte geltend zu machen, ohne sich um Ersatz kümmern zu müssen, was in diesem Sektor oft ein zentrales Hindernis für eine Ausbildung darstellt.
- Finanzielle Unterstützung für Fahrerlaubnis und Autofahrten.

Sektors angepasstes Ausbildungsangebot geschaffen, um die Attraktivität des Sektors zu steigern und die Anerkennung der von PHS-Beschäftigten benötigten Fertigkeiten zu ermöglichen.

SCHWEDEN

Für die Langzeitpflege werden Lizenzen, Preise und Voraussetzungen von den Kommunen festgelegt und überwacht, auch für private Anbieter. Die jährlich vom Nationalen Gesundheits- und Sozialausschuß (Socialstyrelsen) durchgeführte Umfrage zur Nutzerzufriedenheit ist in Schweden das am häufigsten verwendete Instrument zur Qualitätsmessung für Langzeitpflege. Außerdem werden seit 2015 vom schwedischen Institut für Standards zwei Standards zu *Qualität von Betreuung, Service, Pflege und Rehabilitation für ältere Menschen mit umfangreichen Bedürfnissen in normalen und stationären Pflegeeinrichtungen* umgesetzt. In den vergangenen Jahren haben einige Kommunen Ausbildungsprogramme für angestellte Pflegekräfte entwickelt, aber es gibt keine Mindeststandards für die Ausbildung. Über 75 % der Pflegekräfte haben mindestens eine einjährige formale Ausbildung abgeschlossen.

Im Nicht-Pflege-Bereich haben sich einige Privatunternehmen, die bei Almega, dem am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeberverband, registriert sind, dafür entschieden, ihre Beschäftigten selbst in grundlegenden Aufgaben der Heimarbeit zu schulen oder das Schulungsangebot von SRY (Servicebranschens Yrkesnämnd) zu nutzen, einer zweiseitigen Schulungseinrichtung, die 1985 von den Sozialpartnern ins Leben gerufen wurde.

BELGIEN

Bei dem belgischen System der Dienstleistungsgutscheine sieht der Branchentarifvertrag vor, dass alle Unternehmen, die mit Dienstleistungsgutscheinen arbeiten, ihre Beschäftigte mindestens 12 Stunden oder 2 Tage pro Jahr schulen müssen (berechnet auf der Basis von Vollzeitbeschäftigten). Diese obligatorische Ausbildung wird teilweise durch den regionalen und branchenspezifischen Ausbildungsfonds finanziert.

Der branchenspezifische Ausbildungsfonds (Fonds de Formation Sectoriel Titres-Services/Sectoraal Vormingsfonds Dienstcheques) wurde 2009 von den Sozialpartnern gegründet. Er trägt zur Entwicklung einer Schulungspolitik für alle Beschäftigten und Betriebe bei, die dem Paritätischen Ausschuss 322.01 angehören. Damit wird sichergestellt, dass der Ausbildungsbedarf in der Branche gedeckt wird und die Ausbildungsmaßnahmen aller Beteiligten gefördert werden. Zusätzlich zur regionalen Förderung übernimmt der branchenspezifische Ausbildungsfonds die Kosten für für 9 bis 18 Stunden Schulung für neue Beschäftigte in Betrieben, die mit Dienstleistungsgutscheinen arbeiten. Darüber hinaus führt der branchenspezifische Ausbildungsfonds mehrere Projekte durch, wie z. B. einen Nachhaltigkeitsfonds, der das Bewusstsein für überschaubare und machbare Arbeiten im PHS-Sektor schärfen soll und dessen erste Kampagne (2019) sich auf die Bereitstellung geeigneter Ausrüstung konzentrierte. Ein weiteres Projekt ist der Aufbau einer digitalen Lernplattform mit dem Titel „My Perfect Day“. Damit sollen neue Schulungswerkzeuge für Beschäftigte im Bereich Dienstleistungsgutscheine bereitgestellt werden und die Plattform soll Personen mit Interesse an einer Beschäftigung im Dienstleistungsgutschein-Bereich gleichzeitig Informationen bieten.

DEUTSCHLAND

In Deutschland gibt es keine wirkliche öffentliche Politik zur Unterstützung des PHS-Sektors, daher überwiegt immer noch die nicht angemeldete Arbeit. Aus diesem Grund führt das deutsche PQHS-Kompetenzzentrum (Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen) derzeit eine allgemeine Reflexion dazu durch, wie sich eine Professionalisierungspolitik im PHS-Sektor umsetzen ließe.

Das Hauptziel besteht darin, erfolgreich laufende Projekte fortzuführen und weiterzuentwickeln.

- 2020 wird das Kompetenzzentrum die Weiterentwicklung des Rahmen-Curriculums zur Qualifizierung von Fachkräften für haushaltsnahe Dienstleistungen initiieren. Dazu werden verschiedene Expert*innen hinzugezogen. Die bisherigen Praxis-Erfahrungen mit dem Curriculum werden den Hauptimpuls geben. Mit dem Rahmen-Curriculum der dgh (Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft) wurde in den ersten Förderphasen des Kompetenzzentrums ein wichtiger Beitrag zu einer einheitlichen und anerkannten Ausbildungsgrundlage für Fachkräfte in haushaltsbezogenen Dienstleistungen geleistet.
- Das Kompetenzzentrum plant derzeit, mit verschiedenen Akteuren Strategien für die Angebotsseite von Haushaltsdienstleistungen zu entwickeln. Auf dieser Basis soll mittelfristig ein bundesweites Aktionsprogramm entwickelt werden.
- Das Pilotprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“, das seit März 2017 an zwei verschiedenen Standorten in Deutschland durchgeführt wird, bis Juni 2021 läuft und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird, liefert weiterhin wichtige Ergebnisse. Ziel ist die Anpassung der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik an Angebot und Nachfrage von haushaltsnahen Dienstleistungen und damit die Entwicklung eines Rahmen-Curriculums für die Qualifizierung von Fachkräften in diesem Bereich, das zu einer einheitlichen und anerkannten Ausbildungsgrundlage für Fachkräfte führen soll. Damit wird das Kompetenzzentrum die nationale Einführung von Gutscheinen für haushaltsnahe Dienstleistungen vorantreiben. Die Gestaltung dieses Modells ist ein weiterer ins Auge gefasster Arbeitsschwerpunkt. Es soll u.a. dazu dienen, Kriterien zu entwickeln, die Betriebe erfüllen müssen, die an einem nationalen Gutscheinprogramm teilnehmen wollen.

ITALIEN

In Italien ist Ebincolf (Ente Bilaterale Nazionale Collaboratori Familiari) für Arbeitgeber und Hausangestellte zuständig. Die Organisation wurde im Dezember 2002 von den nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Verbände des Hausangestelltensektors gegründet, die den nationalen Tarifvertrag für Hausangestellte unterzeichnet haben.

Die Agentur hat folgende Aufgaben: - als Beobachtungsstelle zu fungieren und die Beschäftigungssituation von Hausangestellten zu bewerten. - den durchschnittlichen Standardlohn zu berechnen - den Grad der Umsetzung des nationalen Tarifvertrags in verschiedenen Regionen und Bereichen sowie die Regelungen für Wanderarbeiter zu bewerten - das Wohlergehen und die soziale Situation von Hausangestellten sowie deren Ausbildungsbedarf zu überprüfen (jedes Jahr finanziert Ebincolf mehrere Schulungsprogramme für Hausangestellte) - Analysen und Vorschläge zur Arbeitssicherheit zu liefern. In diesem Zusammenhang hat Ebincolf fünf Dokumente zur Arbeitssicherheit bei Arbeiten im Haushalt veröffentlicht: - Haushaltsreinigung und Hygiene; - Risikoprävention im Zusammenhang mit der Stromversorgung in Haushalten; - Risikoprävention im Zusammenhang mit der Gasversorgung in Haushalten; - Risikoprävention im Zusammenhang mit Tätigkeiten auf Leitern und Trittleitern - Risikoprävention im Zusammenhang mit Heben schwerer Lasten. Darüber hinaus arbeiten die Sozialpartner über Ebincolf an einer neuen Zertifizierung (Certicolf), die den technischen UNI-Standards entspricht.

EUROPÄISCHE PROJEKTE

Das europäische Projekt **atHOME**⁵ unter Leitung der Denkfabrik „Pour la Solidarité“ beschäftigte sich 2017 bis 2019 mit den Arbeitsbedingungen von Altenpfleger*innen sowie mit Möglichkeiten, älteren Menschen einen möglichst langen Verbleib in ihrem Zuhause unter guten Bedingungen zu ermöglichen. Um diese Unterstützung zu gewährleisten, sind Schulungswerkzeuge für Pflegekräfte ein entscheidendes Instrument. Das atHOME-Projekt wurde vom Französischen Roten Kreuz mit Hilfe spanischer, portugiesischer und belgischer Partner koordiniert und ist Teil des Erasmus+-Programms, das Hausangestellten den Zugang zu Schulungsinstrumenten ermöglicht.

Das Projekt hat gerade zwei interessante Tools für Hausangestellte im Bereich der Langzeitpflege auf den Markt gebracht:

- eine mobile App zur Erfassung von Arbeitszeiten und medizinischen Informationen bezüglich der Pflege von pflegebedürftigen Personen.
- ein Professionalisierungsprogramm, das um 12 Fertigkeiten für Pflegekräfte herum organisiert wurde.

Ziel des europäischen Projekts **PRODOME**⁶ war es, die Professionalisierung von Hausangestellten in Europa vor allem durch die Entwicklung eines an die aktuellen Bedürfnisse von Hausangestellten angepassten Schulungsprogramms zu fördern. In dem Projekt bemühten sich Paare, bestehend aus einem Sozialpartner, der die Haushalte (Frankreich und Italien) bzw. deren Hausangestellte (Spanien) vertrat, und einem Mitglied des Professionalisierungsbereichs, eine Zertifizierungsreferenz für das Profil der Hausangestellten zu erstellen.

Diese Schulung nutzte das „Blended Learning“-Format und wurde 2019 in zwei Ländern getestet: Spanien und Italien. Es wurden sowohl transversale (z. B. IT- oder „bio“ Fertigkeiten, auf Haushalte/Hausarbeit angewandt) als auch spezifische Kompetenzen einbezogen.

Gefördert durch das Erasmus+ Programm, zeichnete dieses Projekt, das im Oktober 2019 endete, folgendes Bild von der Situation von Hausangestellten in Europa: Es sind meist „unsichtbare“ Arbeiter*innen, die meisten davon Frauen, die in manchen Fällen keinen Zugang zu sozialen Rechten haben und ohne Sozialleistungen arbeiten. Es gibt große Unterschiede zwischen den Ländern. Das Projekt stellte auch die Verbindung zwischen einer engagierten öffentlichen Politik, die angemeldete Arbeit unterstützt, und der Förderung und Anerkennung des Hausarbeitssektors her.

Zu den Projektergebnissen gehört das PRODOME-Schulungspaket für diese Beschäftigten, das in vier Sprachen verfügbar und kostenlos zugänglich ist und auf neun Modulen und praktischen Erfahrungen basiert, und das auf das Profil und die Bedürfnisse von Hausangestellten ausgerichtet wurde. Die Ausbildung befähigt die Kursteilnehmer*innen, Dienste anzubieten, die auf spezifische Bedürfnisse abgestimmt sind. Vor der Veröffentlichung wurde die Schulung in Italien und Spanien getestet.

5 <http://www.projetathome.com/>

6 <https://www.prodome.eu/>



**POSITIVE
ERGEBNISSE**

1 - Bessere Qualität der Dienste

Im Fall der frühkindlichen Betreuung stellte die Erweiterung der Fertigkeiten von PHS-Beschäftigten eine Garantie für Wohlbefinden und Sicherheit dar. In der Altenpflege konnte durch spezifische, technische und beziehungsbezogene Fertigkeiten und Kompetenzen dazu beigetragen werden, dass ein Abbau an Selbstständigkeit so lange wie möglich verhindert und verlangsamt werden kann und die betreuten Personen möglichst lange zu Hause begleitet werden können: Sicherheit im Zuhause schaffen, die Gewohnheiten und die Privatsphäre der betreuten Person zu respektieren, ältere Menschen zu stimulieren und zu unterstützen, ohne ihnen die Aufgabe abzunehmen, Assistenz kontinuierlich an die Entwicklung der Fähigkeiten anzupassen usw.

2 - Attraktivität der Branche

Angesichts des demografischen Wandels ist die Professionalisierung ein Hebel, um dem Risiko des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels zu begegnen, während die zukünftigen Herausforderungen es erfordern, auf eine viel größere Anzahl von Fachkräften zurückgreifen zu können, insbesondere um Pflegebedürftige zu Hause betreuen zu können.

Speziell für die häusliche Pflege, die, wie wir wissen, eine Branche mit steigender Nachfrage ist, muss ein Ausbildungsrahmen geschaffen werden, der auf die häusliche Pflege zugeschnitten ist, aber auch eine große Vielfalt an übertragbaren Kompetenzen enthält. Ein Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums (EEPO) aus dem Jahr 2015 befasste sich explizit mit den EU-Mitgliedsstaaten und empfahl, dass in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit (wie wir sie nach dem COVID-19 erleben), die Ausbildung eine Mischung aus allgemeinen und berufsbezogenen Fertigkeiten umfassen sollte, die sich an gering- und langzeitarbeitslose Erwachsene richtet⁵. Es mag auf den ersten Blick nicht ersichtlich sein, warum eine Hausangestellte Computerkenntnisse und Kompetenzen im Bereich Digitalisierung benötigt. Hausangestellte, die von ihnen betreute Personen bei Aufgaben wie Online-Banking oder Online-Steuererklärungen unterstützen können, sind jedoch eine größere Hilfe. Hausangestellte können sich mit der notwendigen Kompetenz auch in Arbeitsvermittlungs- und Beschäftigtenetzwerken engagieren, die online stattfinden. Digitalisierung ist nur ein Beispiel für eine übergreifende Kompetenz, von der die Hausangestellten erheblich profitieren werden.

Schulungen und Zertifizierung befähigen Frauen, Berufslaufbahnen im PHS-Sektor zu starten und sich weiterzuentwickeln. Dies kann auch ein Hebel sein, der die Attraktivität von PHS-Berufen für Männer erhöht.

Und es kann den Sektor für Migrant*innen attraktiv machen und Integration fördern.

3 - Mehr Anerkennung

Der wirtschaftliche und soziale Wert der PHS-Arbeitsplätze scheint klar zu sein, aber die beruflichen Fertigkeiten der Arbeitskräfte müssen weiterentwickelt werden, um die soziale Anerkennung und die Qualität der Dienste für die Haushalte, die sie benötigen, zu gewährleisten.

Die Professionalisierung von PHS-Arbeitskräften in Europa trägt sowohl dazu bei, die erbrachten Dienste mit den sich ständig verändernden Bedürfnissen der Familien in Einklang zu bringen, als auch dafür zu sorgen, dass die Gesellschaft anerkennt, dass die benötigten Qualitäten in den Bereich der professionellen Fertigkeiten fallen. Die Anerkennung der emotionalen Arbeit ist ein weiterer Schlüssel zur Verbesserung des Ansehens von Hausangestellten. Diese Beschäftigte leisten bei ihren Kunden einen beträchtlichen Anteil an emotionaler und relationaler Arbeit, die oft als selbstverständlich angesehen wird. Hausangestellte haben tagtäglich Umgang mit ihren Kunden und haben eine Beziehung, die viele der betreuten Personen unter Umständen nicht einmal zu ihren eigenen Familien haben. Zu berücksichtigen ist auch, dass Tod und Trauer oft Teil der Arbeit sind und dass diese Beschäftigten nicht die angemessene Anerkennung oder Zeit erhalten, um mit dem Verlust umzugehen. Die Anerkennung ihrer Arbeit erfordert auch die formale Anerkennung, dass diese Arbeit schwierig ist und explizit

emotionale Kompetenz erfordert.

4 - Gesundheit und Standards

Toxizität von Reinigungsmitteln, Verschleißerkrankungen durch das tägliche Tragen von Kindern oder das Bewegen von pflegebedürftigen Menschen, die Hausarbeit, sowie das emotionale Engagement, das in vielen Pflege- und Betreuungstätigkeiten notwendig ist. Um den Erwartungen von Haushalten und Einzelpersonen gerecht zu werden, aber auch um zu lernen, sich selbst zu schützen und Berufskrankheiten oder Unfällen vorzubeugen, müssen PHS-Beschäftigte berufsspezifische Fertigkeiten entwickeln.

5 - Humankapital

Die Entwicklung der Fertigkeiten von PHS-Beschäftigten ist daher der effektivste Weg, um die Entwicklung echter Berufsbilder mit hohem Mehrwert zu gewährleisten, und der beste Weg um deutlich zu machen, dass diese Arbeitskräfte Löhne, Sozialleistungen und berufliche Anerkennung verdienen, insbesondere im Hinblick auf die Tatsache, dass es sich um einen Sektor handelt, in dem Schwarzarbeit vorherrscht.

Professionalisierung ermöglicht es, gegen die Isolation von häuslichen Pflegekräften anzukämpfen: Zwischen 10 % und 25 % der europäischen Bürger*innen übernehmen eine Rolle als informelle Pflegeperson, wobei die Anteile von Land zu Land sehr unterschiedlich sein können. Aufgrund der verwendeten Definitionen und der festgelegten Maßnahmen werden diese Beschäftigten oft nicht anerkannt.

Informelle (oder familiäre) Pflegepersonen werden von Hausangestellten unterschieden. Eurocarers bietet eine klare Definition: „Informelle Pflegepersonen sind Personen, die (in der Regel unbezahlt) jemanden mit einer chronischen Krankheit, einer Behinderung oder einem anderen lang anhaltenden Gesundheits- oder Pflegebedarf außerhalb eines professionellen oder formellen Rahmens betreuen.“ Informelle Pflegepersonen oder ehrenamtliche Pflegepersonen sind in der Regel Frauen, oft ältere Frauen. In der EU-28 sind 18 % der Frauen aufgrund ihrer Tätigkeit als Pflegeperson nicht erwerbstätig. In Frankreich gehört diese Rate zu den niedrigsten (9 %), aber in Spanien liegt sie bei 25 %, in Italien bei 22 % und in Deutschland bei 15 %⁷.

Isolation betrifft jedoch nicht nur die informellen Pflegepersonen, in der häuslichen Pflege Beschäftigte leiden generell unter Isolation. Sie arbeiten in isolierten Arbeitsumgebungen und haben nur sehr wenig Kontakt zu anderen Hauspflegekräften. Im Jahr 2016 hat die Nationale Solidaritätskasse für Eigenständigkeit (CNSA) ein Programm für Pflegepersonen geschaffen. Es handelt sich um ein Professionalisierungsprogramm (ein Kurs mit 5 dreistündigen Sitzungen), das aus dem Austausch von Berufspraktiken / -erfahrungen unter der Leitung eines Moderators besteht. Pflegepersonen sollen sich damit der Professionalität ihrer Tätigkeit bewusst werden, und dadurch motiviert werden, sich Vorkenntnisse anerkennen zu lassen, andere Ausbildungsprogramme in Erwägung zu ziehen und ein berufliches Netzwerk aufzubauen.

Fertigkeiten, die Pflegepersonen durch ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Pflegepersonen erworben haben, müssen anerkannt werden und es müssen Schulungen angeboten werden, die sie in die Lage versetzen, ihre Aufgabe unter besseren Bedingungen zu erfüllen.

Die Einrichtung von Mechanismen, die zwar die Bedeutung ihrer Hilfe anerkennen, sie aber nicht in ihrer Rolle als Pflegeperson einsperren.

⁷Eurocarers, Pflegekräfte und Zugang zu Schulung: allgemeine Umfrage in EU-Ländern, im Rahmen des TRACK-Projekts erstellter Bericht: <http://www.eurocarers.org/track/index>

Staatliche Stellen müssen dringend Maßnahmen ergreifen, um den Mehrwert dieser Arbeitsplätze zu fördern, um so den bevorstehenden demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen zu können.



EMPFEHLUNGEN

- 1. SICHERSTELLEN, DASS PHS-BESCHÄFTIGTE ZUGANG ZU EINER BERUFSAUSBILDUNG HABEN, die es ihnen ermöglicht, ihre eigene Berufslaufbahn basierend auf ihren Wünschen und Lebenszielen zu gestalten, auch durch Zugang zu Schulungen, die nicht direkt mit ihren aktuellen Berufen (oder einem Beruf, der zu PHS gehört) zusammenhängen.**
- 2. ANGEPASSTE AUSBILDUNGSPROGRAMME UND ZERTIFIZIERUNGSSYSTEME FÜR FERTIGKEITEN SCHAFFEN, die die Besonderheiten von Privathaushalten berücksichtigen, neue Fertigkeiten begleiten und die Validierung von Vorkenntnissen verbessern. Die Professionalisierung sollte über verschiedene Wege des Kompetenzerwerbs zugänglich sein: beschleunigte Ausbildungskurse (gezielte Module), Berufsausbildung, Anerkennung von Vorkenntnissen usw.), dabei müssen auf besonders vulnerable Gruppen wie Migranten mit oder ohne Papiere besonders berücksichtigt werden.**
- 3. STÄRKUNG DES SOZIALEN DIALOGS: Förderung von Tarifverträgen für eine bessere Professionalisierung, um die Entlohnung für diese Berufe zu erhöhen und eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. Wo es Tarifverhandlungen gibt, sind die Beschäftigungsbedingungen besser definiert und strukturiert, was sowohl den Arbeitgebern/ Kunden durch die Qualität der angebotenen Dienstleistungen als auch den Beschäftigten durch ihre Arbeitsbedingungen und die Berufsausbildung zugute kommt.**
- 4. PROAKTIV SEKTORÜBERGREIFENDEN FERTIGKEITEN ENTWICKELN, DIE AN DIE VERSCHIEDENEN ARTEN VON PHS ANGEPASST SIND**
 - Bio-Fertigkeiten für Reinigung, ohne Umwelt oder Gesundheit zu schädigen;**
 - Beziehungs- und Autonomiekompetenzen, um die Anfragen zu verstehen, sich entwickelnde Bedürfnisse zu antizipieren und angemessene Vorschläge zu machen, wenn das Kind heranwächst, wenn die ältere Person ihre Autonomie verliert, usw.**
 - Digitale Fertigkeiten für die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, für die Unterstützung älterer Personen bei der Erledigung von Verwaltungsformalitäten, für die Anpassung an die im Haushalt verwendeten Domotiktools (intelligente Geräte, E-Health).**



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