

15 Zum Tätigkeitsprofil von polnischen Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft¹

– Ergebnisse einer empirischen Studie –

A. PETERMANN, T. EBBING, M. PAUL

Vorbemerkung

Mit dem demografischen Wandel nimmt der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland stetig zu. Das statistische Bundesamt prognostiziert, dass der Bevölkerungsanteil der über 80-Jährigen bis zum Jahr 2060 mit ca. 9 Millionen etwa doppelt so hoch sein wird, wie es heute der Fall ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2015, S. 19).

15.1 Einleitung

Mit zunehmendem Alter brauchen Menschen auch zunehmend Hilfe bei der Bewältigung des Alltags. Folglich steigt im hohen Alter auch das Risiko, dass zusätzliche Pflege in Anspruch genommen werden muss. Im Dezember 2013 waren rund 2,6 Millionen Deutsche im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig, wovon ca. 1,86 Millionen im eigenen Haushalt versorgt wurden. Dies waren mehr als zwei Drittel aller Pflegebedürftigen. Von denen erhielten wiederum rund 1,25 Millionen Pflegegeld und wurden demnach vorrangig von Angehörigen gepflegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015, S. 7).

Die Zahl der Pflegebedürftigen wird bis zum Jahr 2030 auf schätzungsweise 3 bis 3,4 Millionen Pflegebedürftige pro Jahr ansteigen (vgl. IAB 2009, S. 20). Dementsprechend wird die Zahl der Leistungsanbieter auf diesem Feld zunehmen. Von 2011 bis 2013 stieg beispielsweise deutschlandweit die Zahl der ambulanten Pflegedienste um 400 Einrichtungen (3,2 %). Bei der stationären Pflege erhöhte sich die Anbieterzahl um 700 Einrichtungen (5,5 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2015, S. 11 und 20).

Trotz der Angebotszunahme besteht in der Pflege weiterhin eine eklatante Versorgungslücke, die mittlerweile zu einem erheblichen Teil durch Betreuungspersonen aus Zentral- und Osteuropa geschlossen

Pflegebedürftige: Mehr als zwei Drittel werden im eigenen Haushalt versorgt

Versorgungslücke trotz Zunahme des Angebots

¹ Die vorliegende Studie wurde im Zeitraum Mai 2016 bis April 2017 an der Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS) im Auftrag des Verbandes für häusliche Betreuung und Pflege e. V. und der Hausengel PflegeAllianz e. V. durchgeführt.

wird. Diese leben mit den Hilfsbedürftigen in häuslicher Gemeinschaft und versorgen sie dort. Der Verband für häusliche Betreuung und Pflege schätzt, dass in über 200.000 deutschen Haushalten eine Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft beschäftigt ist, welche sich um die Pflege eines Angehörigen kümmert (vgl. VHBP 2016).

Über das genaue Aufgabengebiet und die Arbeitsbedingungen von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft wird in der Öffentlichkeit viel spekuliert. Es wird in den Medien darauf hingewiesen, dass gerade in dieser Branche eine regelrechte Ausbeutung der ausländischen Betreuungspersonen stattfindet. In einem Bericht der *Zeit Online* von Mai 2016 schreibt die Autorin beispielsweise, dass eine in dem Artikel beschriebene Betreuungsperson für 24 Stunden Arbeit an 7 Tagen die Woche lediglich ein Gehalt von 900 Euro netto erhalte (vgl. Hooock, *Zeit Online* 2016).

Es ist verständlich, dass in Bezug auf diesen Fall der Vorwurf der Ausbeutung geäußert wird. Unklar ist jedoch, ob es sich hierbei um einen Regel- oder einen Extremfall handelt. Aufgrund fehlender umfangreicherer Studien lässt sich bisher keine fundierte Aussage über das Tätigkeitsprofil und die Arbeitsbedingungen von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft treffen. Die vorliegende Studie soll dazu beitragen, diese Lücke zu schließen.

Ziele dieses Kapitels

- Sie kennen Tätigkeitsprofil und Arbeitsbedingungen von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft.
- Sie kennen die im Artikel genannten Kennzahlen der Branche.
- Sie kennen die Methodik, auf der die Ergebnisse der Studie beruhen
- Sie kennen rechtliche Modelle der Arbeitsgestaltung von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft
- Sie wissen, in welchen Gesetzbüchern genannte Begrifflichkeiten definiert sind

15.2 Definitionen und Messinstrumente

Im Feld der häuslichen Betreuung und Pflege sind einige Besonderheiten zu beachten. Im Folgenden stellen die Autoren zuerst die verschiedenen Modelle vor, in denen häusliche Betreuung und Pflege geleistet wird, um Verständnis für verschiedene Arbeitsinhalte in diesem Tätigkeitsfeld zu schaffen. Bezüglich der Arbeitszeit und Vergütung wird sich um vergleichbare Werte bemüht und letztlich ein Begriff der Fairness eingeführt, wie er in dieser Studie verwendet und gemessen wird. Die Begriffe „Betreuungskraft“ und „Betreuungsperson“ verwenden die Autoren synonym.

15.2.1 Rechtliche Modelle²

Zuzeit werden die betroffenen Dienstleistungen vor allem in folgenden Anstellungsverhältnissen abgewickelt: Schwarzarbeit, Arbeitsvertrag, Auftragsvertrag und Gewerbe. Eine kurze Beschreibung der hiervon legalen Modelle folgt. Der VHBP schätzt zudem, dass etwa 90 % aller Fälle von Betreuung in häuslicher Gemeinschaft in Schwarzarbeit erbracht werden (vgl. VHBP 2016).

Drei legale Abwicklungsarten: Arbeitsvertrag, Auftragsvertrag und Gewerbe

a) Entsendung von Arbeitnehmern eines ausländischen Betreuungsdienstleisters

In diesem Modell ist die Betreuungsperson bei einem ausländischen Betreuungsdienstleister angestellt und wird zur Erbringung ihrer Tätigkeit nach Deutschland entsendet. Die Verbraucher schließen mit dem Betreuungsdienstleister einen Dienstleistungsvertrag, in welchem Leistungszeitraum, Leistungsumfang und weitere Regelungen bezüglich der Dienstleistung festgelegt sind (vgl. VHBP 2016). Im Folgenden wird die Gruppe der so angestellten mit Arbeitsvertrag bezeichnet.

b) Entsendung von Mitarbeitern im Auftragsverhältnis eines ausländischen Betreuungsdienstleisters

Auch bei diesem Modell schließt der Verbraucher mit dem Betreuungsdienstleister einen Dienstleistungsvertrag ab. Auch hier sind Leistungszeitraum, Leistungsumfang und weitere relevante Punkte zur Leistungserbringung geregelt. Die Betreuungspersonen sind als Mitarbeiter in einem Auftragsverhältnis für das ausländische Unternehmen tätig. Die Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, eine vereinbarte Leistung, beziehungsweise ein Arbeitsergebnis zu erbringen. Vereinbarungen über Arbeitszeiten, Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall finden hierbei in der Regel nicht statt. Sie sind somit keine Arbeitnehmer im Sinne des deutschen Arbeitsrechts (vgl. VHBP 2016). Im Folgenden wird diese Gruppe mit Auftragsvertrag bezeichnet.

Betreuungsdienstleister schließt Dienstleistungsvertrag ab

c) Selbstständigkeit der Betreuungsperson mit Gewerbe in Deutschland

In diesem Modell melden die Betreuungspersonen ihr eigenes Gewerbe in Deutschland an und unterliegen den in Deutschland vorliegenden Steuer- und Ordnungsvorschriften. Die Betreuungspersonen wählen ihre Kunden selbst aus und verhandeln Einsatzdauer, Vergütung und Leistungen mit dem Vertragspartner. Dies sind in der Regel Angehörige der hilfsbedürftigen Person. Sie schließen den Dienstleistungsvertrag direkt mit der Betreuungsperson ab (vgl. VHBP 2016). Im Folgenden wird diese Gruppe mit Gewerbe bezeichnet.

Selbstständige Betreuungsperson meldet Dienst als Gewerbe an

² Für die Verbraucher hat der VHBP eine Übersicht veröffentlicht, in der die üblichen rechtskonformen Modelle näher erläutert werden (vgl. VHBP 2016).

d) Die häusliche Betreuung und Pflege und deren Arbeitsinhalte

Die meisten Pflegebedürftigen ziehen bei einer eintretenden Pflegesituation die Betreuung und Pflege in den eigenen vier Wänden einer stationären Pflegeeinrichtung vor (vgl. DAK Pflegereport 2015, S. 20). Ein möglicher Grund hierfür ist die Sorge vor dem Verlust des sozialen Umfeldes und der damit assoziierten Vereinsamung bei einem Umzug in eine stationäre Pflegeeinrichtung. Die eigene Wohnung stellt einen wichtigen Teil der eigenen Identität dar und bietet gewohnte Sicherheit in der eigenen Häuslichkeit. Ein weiterer Grund für die Bevorzugung der Pflege daheim kann die negative Berichterstattung über die mangelhafte Betreuung in stationären Einrichtungen sein. Auch der Gedanke, dass eine Versorgung mit einer vertrauten Betreuungsperson emotionaler und einfühlsamer von Statten geht, als dies in einer stationären Einrichtung der Fall ist, stellt laut Bierlein (2013, S. 15) einen wichtigen Grund dar, weshalb sich Angehörige und Hilfsbedürftige immer häufiger für eine Betreuung zu Hause zu entscheiden.

Der DAK Pflegereport quantifizierte diese Situation im Jahr 2015. Von den 2,6 Millionen Pflegebedürftigen waren im Jahr 2013 etwa 22 % der Betroffenen dauerhaft in einer stationären Einrichtung untergebracht, was für viele Betroffene erst bei sehr schwerer Pflegebedürftigkeit infrage kommt. Die Betreuung in häuslicher Umgebung ist hingegen für den Großteil der Pflegebedürftigen die erste Wahl (vgl. DAK Pflegereport 2015, S. 20). Auch die Barmer GEK kommt in ihrem Pflegereport 2016 zu dem Ergebnis, „dass die meisten Pflegebedürftigen in der gewohnten Umgebung von vertrauten Personen betreut werden möchten“ (Barmer GEK Pflegereport 2016, S. 71).

Zu den drei Hauptaufgaben, die eine Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft übernehmen soll, zählen

- die hauswirtschaftliche Versorgung,
- die Betreuung bzw. Aktivierung und
- die Grundpflege.

Die Grundpflege wird in diesem Kapitel von der sogenannten Behandlungspflege noch abgegrenzt. Zum besseren Verständnis werden die Hauptaufgaben der Betreuungspersonen im Folgenden näher erläutert.

e) Hauswirtschaftliche Versorgung

Die hauswirtschaftliche Versorgung umfasst im Wesentlichen Hilfen im Bereich der Hauswirtschaft des Pflegebedürftigen und beinhaltet nachfolgende Tätigkeiten:

- Einkaufen
- Kochen
- Spülen

**Häusliche Betreuung:
Für Betroffene 1. Wahl**

- Reinigen der Wohnung
- Wechseln und Waschen der Textilien (vgl. Bierlein 2013, S. 19 ff.).

f) *Betreuung und Aktivierung*

Bei der Betreuung einer zu pflegenden Person muss die Betreuungsperson präsent sein, um im Bedarfsfall eingreifen zu können. Gerade bei an Demenz erkrankten Personen ist eine Betreuung in häuslicher Gemeinschaft eine mögliche Alternative zu stationären Einrichtungen. Sollte ein Notfall eintreten, ist eine Person vor Ort, die sich um die zu pflegende Person kümmern und helfen kann (vgl. Bierlein 2013, S. 22).

Betreuungsperson muss präsent sein

Aktivierenden Charakter haben Tätigkeiten wie gemeinsame Spaziergänge, Gymnastik, Spiele, Fotoalben anschauen oder andere Arten aktiver körperlicher und geistiger Betätigung. Ebenso fallen die Begleitung zu Arztbesuchen und andere Unternehmungen unter die Betreuung und Aktivierung.

g) *Grundpflege und Behandlungspflege*

Unter Grundpflege werden alle grundlegenden, wiederkehrenden Pflegeleistungen verstanden. Hierzu zählt vor allem die Körperpflege, zu der unter anderem Duschen, Waschen, Zahnpflege, sowie Kämmen und Rasieren zählen. Die Grundpflege beinhaltet zudem die Ernährung, wozu auch das mundgerechte Zubereiten der Nahrung gehört. Darüber hinaus wird auch notwendige Mobilität, wie das Aufstehen, das Treppensteigen oder das An- und Ausziehen zur Grundpflege gerechnet (vgl. Bierlein 2013, S. 20 ff.).

Grund- und Behandlungspflege: Klare Abgrenzung schwierig

Die gesetzliche Grundlage für die Durchführung in der Praxis, sowie die Definitionen der Begrifflichkeiten, sind im § 14 Abs. 3 und 4 SGB XI geregelt. Eine klare Abgrenzung der Grundpflege von der medizinischen Behandlungspflege gestaltet sich jedoch als schwierig, da keine klare Definition zum Inhalt der Behandlungspflege existiert. So heißt es im Urteil des Bundessozialgerichts:

„Das Gesetz lässt schon in keiner Weise erkennen, welche Hilfeleistungen im Einzelnen als Behandlungspflege anzusehen wären. Der Inhalt des Begriffs ‚Behandlungspflege‘ ist weder aus dem SGB XI noch aus dem SGB V zu erschließen. Auch ein Rückgriff auf das medizinisch-pflegewissenschaftliche Schrifttum sowie die Rechtsprechung oder Kommentarliteratur zur häuslichen Krankenpflege ist nicht geeignet, diesen Begriff inhaltlich eindeutig festzulegen und damit ein brauchbares Abgrenzungskriterium zu liefern.“ (Bundessozialgerichtsurteil vom 19. 2. 1998 – B 3 P 3/97 R, Punkt Nr. 18).

Im Urteil wird jedoch später darauf hingewiesen, dass im sozialrechtlichen Schrifttum dem Begriff *Behandlungspflege* Hilfeleistungen zugeordnet werden, „die einen Bezug zu Krankheiten oder Krankheitsbehandlungen haben und die typischerweise nicht von einem Arzt, sondern von Vertretern medizinischer Hilfsberufe oder auch von Laien erbracht werden. Genannt werden etwa: Verabreichen von Medikamenten, Injektio-

Behandlungspflege: Hilfeleistungen mit Bezug zur Krankheit, die nicht vom Arzt erbracht werden müssen.

nen, Anlegen von Verbänden, Spülungen, Einreibungen, Unterstützung bei Inhalationen, Katheterisierung, Einläufe, Dekubitusversorgung“ (Bundessozialgerichtsurteil vom 19. 2. 1998 – B 3 P 3/97 R, Punkt Nr. 20).

Unter der Behandlungspflege werden daher diagnostische sowie therapeutische Tätigkeiten, wie etwa Blutentnahmen, Medikamentengabe oder die Verabreichung von Injektionen verstanden (vgl. Bierlein 2013, S. 21). Bezüglich der Finanzierung sind, sobald die Kategorisierung erfolgt ist, die Zuständigkeiten klar geregelt. Die Grundpflege ist wesentlicher Bestandteil des SGB XI, wodurch hierfür die Pflegeversicherung zuständig ist. Für die medizinische Behandlungspflege sind, nach fünftem Sozialgesetzbuch (vgl. § 37 SGB V), die Krankenkassen zuständig (vgl. Simon 2013, S. 524).

h) Arbeitszeit

Die Bestimmung der Arbeitszeit stellt in der häuslichen Betreuung ein kontroverses Thema dar. Hintergrund sind die unterschiedlichen Auslegungen, welche Tätigkeiten zur Arbeits- und welche zur Freizeit gezählt werden können. Sind beispielsweise ein gemeinsames Frühstück oder Fernsehen mit der hilfsbedürftigen Person zur Arbeitszeit zu zählen oder nicht? Sind Tätigkeiten, die die Betreuungsperson auch alleine und von sich aus in der Freizeit tun würde keine Freizeit, weil sie gemeinsam mit der hilfsbedürftigen Person durchgeführt werden? Oder fällt dabei doch Arbeit an, weil die Betreuungsperson beispielsweise während des Frühstücks darauf achten muss, dass sich die zu pflegende Person nicht verschluckt?

Eine objektiv eindeutige und universell gültige Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit ist äußerst schwer. Die Abgrenzung ist daher im Einzelfall vorzunehmen. Hierbei spielen subjektive Faktoren eine Rolle, wie etwa die Wahrnehmung und Einstellung der Betreuungspersonen zu ihrer Arbeit, wie auch der erforderliche pflegerische Aufwand und der konkrete Betreuungsbedarf der hilfsbedürftigen Person. Benötigt die hilfsbedürftige Person zum Beispiel keine Unterstützung bei alltäglichen Dingen wie Essen oder Fernsehen, so ist hier keine Arbeitsleistung zu verrichten. Ein gemeinsames Abendessen wäre dann als Freizeit für die Betreuungsperson zu werten. Anders läge der Fall bei einer sehr hilfsbedürftigen Person, die durchgehend Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme benötigt. Das Beispiel verdeutlicht, dass die Messung der realen Arbeitszeit über objektive Tatbestände wie gemeinsames Abendessen nicht erfolversprechend ist. In dieser Studie wird daher auf die subjektive Einschätzung der am Betreuungs- und Pflegeprozess beteiligten Akteure zurückgegriffen. Der Einschätzung der Betreuungskräfte, der Angehörigen und der beteiligten Betreuungsdienstleister fällt hierbei die zentrale Rolle zu.

Die Messung der tatsächlichen Arbeitszeit im Bereich Betreuung in häuslicher Gemeinschaft wird zusätzlich durch die starke Zerstückelung des Arbeitsalltags erschwert. So können kurze und lange Phasen von Arbeitstätigkeit immer wieder von Freizeit, Rufbereitschaft und/oder

Abgrenzung Arbeits- oder Freizeit – schwierige Einzelfallentscheidung

Vorliegende Studie greift auf subjektive Einschätzung der Akteure zurück

Bereitschaftszeit unterbrochen werden, so dass sich die tägliche Arbeitszeit aus vielen Teilen zusammensetzt. Arbeitsrechtlich ist dies möglich, da das Arbeitszeitgesetz auf „Arbeitnehmer, die in einer häuslichen Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Person zusammenleben und sie eigenverantwortlich (...) pflegen und betreuen“ keine Anwendung findet (vgl. BSG 28.09.2011, Punkt 17 b in Verbindung mit § 18. Abs. 1 Nr. 3 ArbZG).

i) Vergütung

Um die Höhe der Vergütung einer Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft einordnen zu können, erscheint es sinnvoll, eine ähnliche Tätigkeit und deren Höhe der Vergütung zum Vergleich vorzustellen. Der Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers wird hier für einen Vergleich als geeignet angesehen.

Wolf-Gero Reichert beschreibt für den Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. in *Gerechter Lohn in der Altenhilfe*, dass 72 % der Altenpflegekräfte ein Bruttogehalt beziehen, welches unter 2.000 € im Monat liegt. 48 % der Vollzeitbeschäftigten verdienen in diesem Beruf sogar weniger als 1.500 € brutto im Monat (vgl. Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e. V. 2009, S. 9).

Bruttogehalt der Altenpflegekräfte: < 2.000 €/Monat

Auch eine aktuellere Analyse aus dem Jahr 2013 kommt – trotz zwischenzeitlicher Einführung des Mindestlohnes und des sich verschärfenden Personalnotstandes – in der Pflege zu einem ähnlichen Ergebnis. In dieser Befragung gaben 534 Altenpfleger/innen ihr jeweiliges Bruttogehalt an, das im Durchschnitt 2.148 € im Monat betrug (vgl. Projekt Lohnspiegel.de 2013, S. 5 f.). Ein/e Altenpfleger/in würde demnach in Berlin mit der Steuerklasse 1 bei einem Einkommen von 2.148 € brutto im Monat einen Nettolohn von 1.440,55 € erhalten.³

j) Wahrgenommene Fairness

Die Messung von Fairness ist ein sensibles und umfangreiches Themengebiet. Die im Rahmen dieser Studie erfassten Kriterien können nur einen ersten Einblick in die Wahrnehmung der Fairness im Feld schaffen. Dazu wurde ein vom amerikanischen Wissenschaftler Colquitt entwickeltes und in der Studie *On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure* vorgestelltes „vierfaktorielles Messinstrument zur Erhebung der Wahrnehmung organisationaler Gerechtigkeit“, wie in Maier et al. beschrieben (2007, S. 97 f.f.), in vereinfachter Form verwendet:

- Die erste Dimension ist die distributive Gerechtigkeit, welche das Verhältnis des eigenen Beitrags zum erhaltenen Ertrag von Vergleichspersonen widerspiegelt.

Ermittlung der Fairness stützt sich auf vier Dimensionen

³ Das Nettogehalt von 2.148 € Bruttolohn wurde per Gehaltsrechner von <http://www.brutto-netto-rechner.info/> ermittelt

- Die zweite Dimension beinhaltet die prozedurale Gerechtigkeit. Diese beschreibt, inwieweit eine Person durch ihre Sichtweisen und Äußerungen Einfluss auf ein Vorgehen oder ein Ergebnis haben kann.
- Die interpersonale Gerechtigkeit beschreibt den Respekt, der einer von einer Entscheidung betroffenen Person entgegengebracht wird.
- Zuletzt beschreibt die informationelle Gerechtigkeit, inwiefern die Angaben von Entscheidungsträgern eines Prozesses der Wahrheit entsprechen (vgl. Maier et al. 2007, S. 98 ff.)

15.2.2 Methodik der Datenerhebung

Für diese Studie wurden quantitative und qualitative Forschungsmethoden eingesetzt. Die Befragungen ergänzen sich und dienen dazu, die Angaben der jeweils anderen zu überprüfen. Mit Rücksicht auf die Zielgruppe der polnischen Betreuungspersonen und um Missverständnisse zu vermeiden, fanden die Befragungen in deutscher und, wo möglich und nötig, polnischer Sprache statt.

Der Fragebogen zur quantitativen Erhebung bei Betreuungspersonen wurde ausschließlich auf Polnisch angeboten, um Verzerrungen und Hemmnisse durch mögliche Sprachbarrieren zu vermeiden.

15.2.3 Quantitative Primärerhebung

Eine quantitative Datenerhebung zeichnet sich durch ein standardisiertes Vorgehen aus, bei dem die befragten Personen aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählen können. Mittels quantitativer Forschung wird eine möglichst große Stichprobe untersucht, so dass Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit möglich sind (vgl. Holzhauer 2010, S. 10). Für diese Studie wurde ein Fragebogen konzipiert, welcher aus Multiple-Choice- und Skalierungsfragen besteht. Insgesamt wurden 35 Fragen von den Probanden durch ankreuzen beantwortet. Die verwendeten Skalierungsfragen hatten jeweils eine ungerade Anzahl an Auswahlmöglichkeiten. Dadurch wird die Möglichkeit eingeräumt, eine Frage bei Unsicherheiten auch neutral zu beantworten (vgl. Holzhauer 2010, S. 20).

Die Betreuungspersonen hatten die Möglichkeit, den Fragebogen über einen veröffentlichten Link online auszufüllen. Dieser wurde über Verteiler von Vermittlungs- und Dienstleistungsunternehmen, Konferenzen, Foren und soziale Medien weit gestreut. Durch die anonyme Online-Befragung hatten Betreuungspersonen verschiedener Abwicklungsmodelle die Möglichkeit, den Fragebogen auszufüllen. Am Ende der Befragungsfrist gingen insgesamt 929 Datensätze ein. Hierbei waren neben den codierten Antworten auch die IP-Adresse und die Uhrzeit erfasst, zu der die Online-Fragebögen ausgefüllt wurden. Um eine Manipulation

**Bei Unsicherheiten neutrale
Beantwortung möglich**

**Fragebogen konnte per
Link online beantwortet
werden**

der Datensätze weitgehend auszuschließen wurden, mit Ausnahme des ersten an jenem Tag eingegangenen Datensatzes, alle Datensätze, die am gleichen Tag von derselben IP Adresse versendet wurden, von der Auswertung ausgeschlossen. Nach dieser Bereinigung verblieben 904 Datensätze.

In einer weiteren quantitativen Befragung wurden Mitarbeiter von deutschen sowie polnischen Vermittlungs- und Dienstleistungsunternehmen und Familienangehörige von betreuten hilfsbedürftigen Personen zu bestimmten Themenfeldern befragt. Die postalisch kontaktierten Mitarbeiter sollten sich in die Situation einer bestimmten Betreuungsperson, mit der sie sich gut identifizieren können, hineinversetzen und nach ihrer Einschätzung den Fragebogen ausfüllen. Der Fragebogen bestand aus neun ausgewählten Fragen zu Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Gerechtigkeit. Diese wurden so auch den Betreuungspersonen gestellt. Postalisch kontaktierte Angehörige von hilfsbedürftigen Personen füllten den Fragebogen bezogen auf die konkreten Umstände der bei ihnen aktuell tätigen Betreuungsperson aus. Von den Vermittlungsagenturen und Dienstleistern gingen 65 und von den Angehörigen 94 Fragebögen zur Auswertung ein.

15.2.4 Qualitative Primärerhebung

Die qualitative Datenerhebung erfolgte in Form von Tagesablaufprotokollen. Insgesamt wurden elf Protokolle erhoben. Die Erhebung fand bei den Familien und pflegebedürftigen Personen vor Ort statt. Vier Tagesprotokolle wurden in Berlin, fünf im Großraum Marburg und zwei im Umland von München aufgenommen. Bei der Aufnahme der Tagesprotokolle wurde, neben den Fragen nach dem Arbeitsinhalt, auch auf die Mimik und Gestik sowie auf die Umgebung der Befragten geachtet. Die Hauptaufgabe bestand jedoch in der Steuerung und Überwachung des Gesprächsverlaufes (vgl. Bortz/Döring 2002, S. 310). In den Interviews wurden alle Tätigkeiten der Betreuungsperson für den Zeitraum der letzten 24 Stunden detailliert und ihren Angaben entsprechend erfasst.

Mittels der Tagesprotokolle wurden vorrangig Arbeitsinhalte und -zeiten erfasst. Im Anschluss wurde eine Klassifizierung in Arbeitszeit und Freizeit vorgenommen. Neben dem Eigenwert der Ergebnisse kann durch diese Messung des gleichen Merkmals mit einer anderen Methode ein Rückschluss auf die Güte und Objektivität der quantitativen Messung gezogen werden.

Qualitative Erhebung über Protokolle des Tagesablaufs

15.3 Ergebnisse⁴

15.3.1 Rechtliches Modell der Beschäftigung

Von den befragten Betreuungspersonen gaben 97,5 % (881) an, dass sie bereits vorherige Erfahrung als Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft vorweisen können. 65,3 % (590) der Probanden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im Einsatz bei einer Familie. An der Umfrage waren 93,3 % (843) weibliche und 6,7 % (61) männliche Betreuungspersonen beteiligt. 11,9 % (108) der Befragten gaben an, dass sie ihre Aufträge per Schwarzarbeit abwickeln. Zwar wird die tatsächliche Quote der in Schwarzarbeit abgewickelten Fälle höher eingeschätzt, naturgemäß ist die Antwortquote bei illegal arbeitenden Kräften des Selbstschutzes wegen jedoch als erheblich niedriger einzuschätzen. Weiterhin ist diese spezielle Personengruppe auch schwerer zu erreichen. Ferner ist möglich, dass illegal arbeitende Betreuungspersonen angegeben haben, in einem der legalen Modelle zu arbeiten. Von einer gewissen Konfundierung der Daten ist an dieser Stelle daher auszugehen. Folgt man den Angaben der Studienteilnehmer, so stellen mit 57,3 % (518) die per Auftragsvertrag Arbeitenden den größten Anteil. 12,2 % (110) gaben an, mit einem Arbeitsvertrag zu arbeiten und 18,6 % (168) sagten, dass sie ein Gewerbe besitzen, also selbstständig tätig sind.

Auch Anteile von Schwarzarbeit wurden erfasst

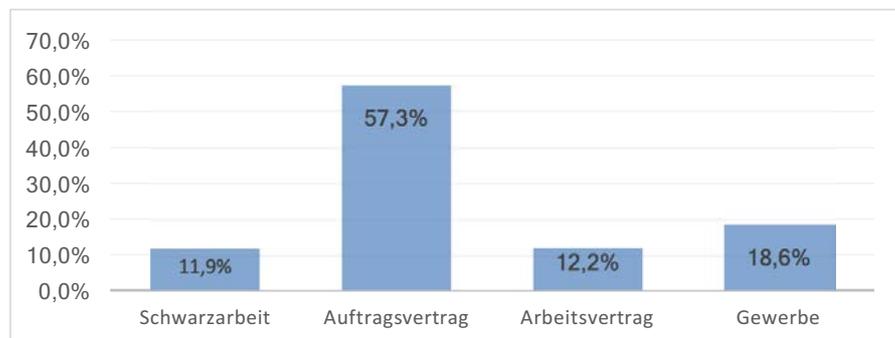


Abb. 1 Auftragsart⁵

Altersdurchschnitt der Betreuungspersonen: 51 Jahre

Der Altersdurchschnitt der befragten Betreuungspersonen beträgt 51 Jahre. Auffällig ist hierbei, dass nur 1,33 % (12) der Befragten zwischen 18 und 25 Jahre alt sind. Weitere 47 (5,2 %) sind zwischen 26

⁴ Der nun folgende Ergebnisteil in dieser Publikation beinhaltet die zentralen Ergebnisse der Befragung der Betreuungspersonen. Die vollständigen Studienergebnisse inkl. der Ergebnisse aus der Befragung der Dienstleister, der Angehörigen und der qualitativen Datenerhebung finden Sie im Volltext des umfassenden Forschungsberichts der Studie downloadbar unter <https://www.hausengel-pflegeallianz.de/studie.html>

⁵ Die Nummerierung der Abbildungen entspricht derjenigen im Originaltext.

und 35 Jahre alt. Damit sind 92,14 % der Befragten über 35 Jahre alt. Der Modus liegt mit 39,82 % (360) zwischen 46 und 55 Jahren. 11,17 % (101) der Probanden sind über 60 Jahre alt.

Über die Hälfte (59,29 %; 563) der Befragten gab als höchsten Bildungsabschluss eine Hochschulzugangsberechtigung an. Nur 2,8 % (25) können keinen Ausbildungsabschluss über die Grundschulbildung hinaus vorweisen.

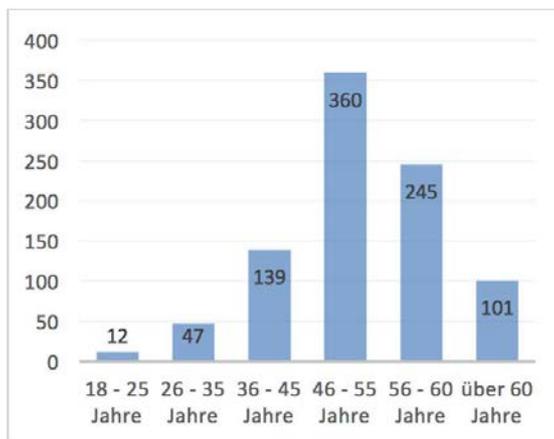


Abb. 2 Alter

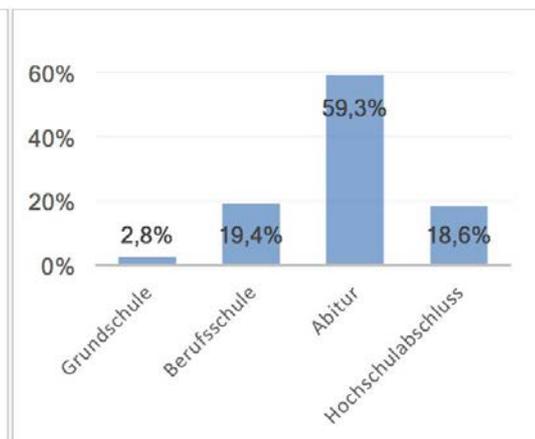


Abb. 3 Schulbildung

Neben der schulischen Ausbildung wurde im Fragebogen nach einer Ausbildung im medizinischen Bereich, beispielsweise zur Krankenschwester, gefragt. 11,5 % (104) der Betreuungspersonen gaben an, über eine solche Ausbildung zu verfügen. Über ein Zertifikat, das eine abgeschlossene Betreuungskräfte-Schulung bestätigt, verfügen 36,95 % (334) der Befragten. 44,8 % (405) hätten künftig Interesse, an einer solchen Schulung teilzunehmen.

15.3.2 Anzahl und Länge der Einsätze

Die durchschnittliche Dauer pro Einsatz und die Anzahl der Einsätze im Jahr wurde im Mittel bei 8,05 Wochen angegeben. Die Standardabweichung beträgt 2,53 Wochen. Die Häufigkeit der Einsätze pro Jahr liegt im arithmetischen Mittel bei 3,7 Aufträgen mit einer Standardabweichung von 1,68 Aufträgen.

15.3.3 Arbeitsinhalte

Größter Arbeitsanteil ist die Hauswirtschaft mit Ø 2:42 Std./Tag

Es wurde nach der individuellen Einschätzung des täglichen Zeitaufwandes zu den vereinbarten Arbeitsinhalten gefragt. Die Grundpflege nimmt durchschnittlich 1:41⁶ Stunden mit einer Standardabweichung von 85 Minuten in Anspruch. Durchschnittlich 2:15 Stunden am Tag bei einer Standardabweichung von 98 Minuten nimmt die Betreuung und Aktivierung in Anspruch. Den größten Arbeitsanteil nimmt die Hauswirtschaft mit durchschnittlich 2:42 Stunden am Tag, bei einer Standardabweichung von 89 Minuten, ein. Obwohl sie von Pflegediensten ausgeübt werden sollte, gaben 17,1 % (155) der Befragten an, bis zu 30 Minuten am Tag Behandlungspflege zu leisten. Auf die Gesamtheit hochgerechnet entspricht dies im Durchschnitt täglich 9 Minuten bei einer Standardabweichung von 29 Minuten.

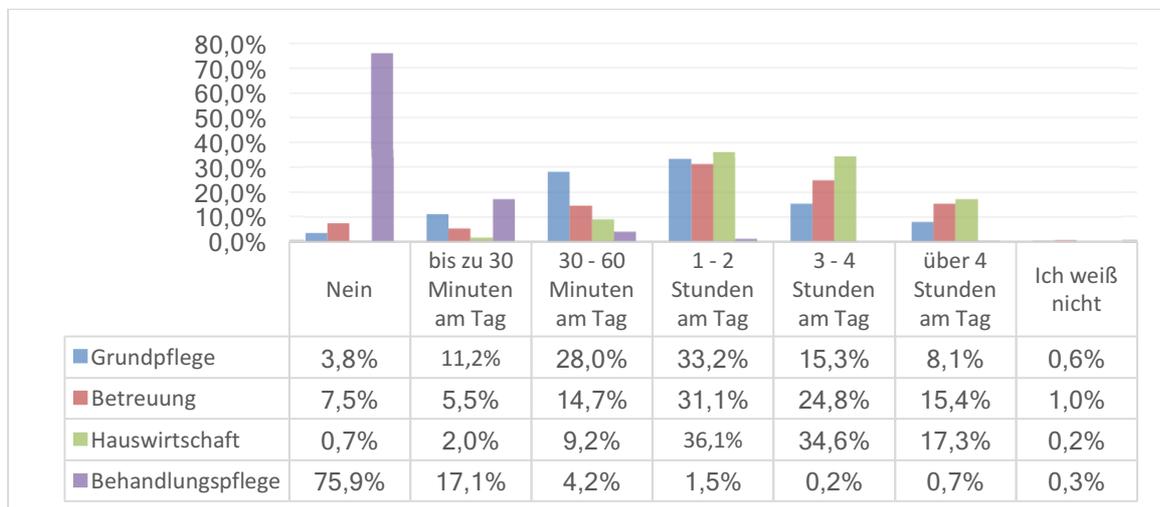


Abb. 4 Arbeitsinhalte

Die Zeiten der einzelnen Arbeitsinhalte aufaddiert ergeben die nachfolgende Aufstellung:

$$1:41 \text{ h (Grundpflege)} + 2:15 \text{ h (Betreuung)} + 2:42 \text{ h (Hauswirtschaft)} + 0:09 \text{ h (Behandlungspflege)} = \mathbf{6:47 \text{ Stunden}} \text{ Arbeitszeit am Tag}$$

Basierend auf dieser Einschätzung ergibt sich eine tägliche Arbeitszeit von 6:47 h und somit eine wöchentliche Arbeitszeit von 45:31 h.

$$6,78 \text{ Stunden} \times 6,713 \text{ Tage} = 45,514 = \mathbf{45:31 \text{ Stunden}} \text{ effektive Arbeitszeit pro Woche}$$

⁶ 1:41 = 1 Stunde und 41 Minuten – das entspricht 1,68 Stunden, da 1,68 * 60 Minuten = 1:41 Minuten

15.3.4 Vergütung

Die Höhe der Vergütung stellt für jeden Arbeitnehmer und Selbstständigen ein bedeutendes Kriterium dar. Die Betreuungspersonen hatten die Möglichkeit zwischen fünf Stufen des Nettoverdienstes zu wählen. In der Fragestellung wurde explizit darauf hingewiesen, dass das Nettoeinkommen das Einkommen nach Abzug sämtlicher Kosten, wie Steuern, Versicherungen, Reisekosten, Franchisegebühren, Vermittlungsgebühren oder Ähnlichem darstellt.

Anhand der Angaben der Betreuungspersonen lässt sich ein durchschnittliches allgemeines Nettoeinkommen von 1.175 € Monat bei einer Standardabweichung von 182 € errechnen. Da die Betreuungspersonen (in der Regel durch die Vermittlungsagenturen vertraglich zugesichert) Anspruch auf freie Kost und Logis bei den Familien haben, wären diese Sachleistungen den 1.175 € hinzuzurechnen. 97,8 % (884) bestätigten, dass sie diese Leistungen auch tatsächlich erhalten.

**Nettoeinkommen allgemein:
Ø 1.175 € + Sachleistungen**

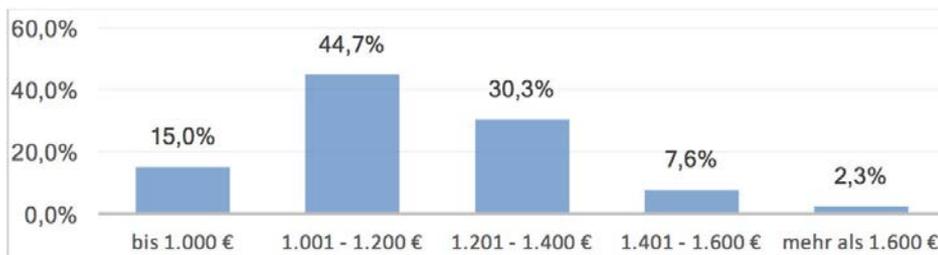


Abb. 5 Vergütungshöhe

In Bezug auf die Vergütungshöhe ist ein Vergleich der unterschiedlichen Abwicklungsarten von Interesse. Eine relevante Fragestellung ist, ob beispielsweise Betreuungspersonen, die ihrer Tätigkeit in Schwarz-



Abb. 6 Vergleich der Vergütungsangaben je Abwicklungsart (Durchschnitt je Kategorie)

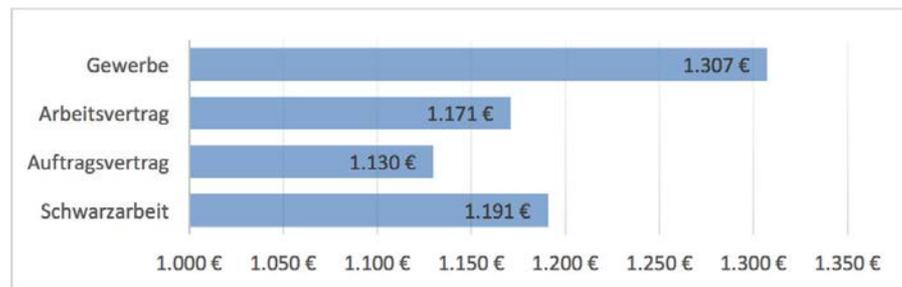


Abb. 7 Durchschnittliche Vergütung je Abwicklungsart

arbeit nachkommen und dadurch z. B. von Anstellung wegen nicht versichert sind, mehr verdienen als die angemeldeten Betreuungspersonen. In dieser Abwicklungsart fallen Abgaben wie Steuern, Versicherungen und mehr für den Endverbraucher nicht an.

Ein Einweg ANOVA mit Welsh Korrektur wegen ungleicher Varianz (Bartlett's Test $p < .001$) zur Abhängigkeit der Vergütung auf die Zugehörigkeit zu den vier Anstellungsarten ergibt, dass signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen vorliegen ($F(3, 250,55) = 42,151; p < .0000$). Ein Post Hoc Tukey-Kramer Test ergibt, dass im Auftragsverhältnis Beschäftigte signifikant ($p = .004$) weniger ($-61,01$ € bei einer Standardabweichung von $17,94$ €) als schwarz Arbeitende verdienen. Gewerbetreibende hingegen verdienen signifikant (jeweils $p < .000$) mehr als schwarz ($+116,4$ €, $\sigma = 20,92$ €), im Auftragsvertrag ($+177,41$ €, $\sigma = 15,06$ €) oder mit Arbeitsvertrag ($136,23$ €, $\sigma = 20,80$ €) arbeitende Betreuungspersonen.

Bezüglich der Interpretation dieser Werte ist Vorsicht geboten. Die Befragten sollten auch ihre Sprachkenntnisse auf einer Skala von 1 bis 10 einschätzen. Teilt man die Stichprobe nach Sprachkenntnissen in 2 Gruppen, bei denen ab Angabe von Sprachkenntnissen 6 und höher gute Sprachkenntnisse und 5 und darunter Schlechte angenommen werden, zeigt ein T-Test, dass die Gruppe mit guten Deutschkenntnissen signifikant $p < .0001$ besser verdient ($\bar{x} = 1217,31; \sigma = 176,37$) als die mit schlechten Deutschkenntnissen ($\bar{x} = 1124,70; \sigma = 175,90$).

Gewerbetreibende können verhältnismäßig deutlich bessere Kenntnisse der deutschen Sprache vorweisen als die übrigen Betreuungspersonen. 71,3 % der Schwarzarbeiter weisen schlechte Deutschkenntnisse vor, während 67,3 % der Gewerbetreibenden die Sprache gut beherrschen. Damit ist anzunehmen, dass der eigentlich gehaltsverändernde Faktor die Sprachkenntnisse und nicht das rechtliche Abwicklungsmodell ist. Somit bestärkt diese Erkenntnis zwar die Annahme des Einflusses der Sprache, aus den bisher vorliegenden Daten kann jedoch kein kausaler Zusammenhang zwischen Beschäftigungsart und Einkommenshöhe abgeleitet werden.

Gehaltsverändernder Faktor: Sprachkenntnisse

15.3.5 Fairness

Bei der wahrgenommenen Fairness wurde sich auf die erläuterten vier Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit bezogen. Die Betreuungspersonen tätigten zu jeder Dimension eine Aussage. Zunächst wurde die Dimension der distributiven Gerechtigkeit untersucht. Auf die Aussage, dass der erbrachte Einsatz der Betreuungsperson für die Tätigkeit im angemessenen Verhältnis zum Ergebnis (in Form von Vergütung und/oder Anerkennung) steht, hielten sich die Angaben die Waage. Insgesamt gaben 50,1 % (453) an, dass sie der Aussage ganz oder teilweise zustimmen, aber auch 48,2 % (436) der Befragten gaben an, dass sie der Aussage eher nicht bzw. gar nicht zustimmen können. 1,7 % (15) gaben zu dieser Aussage keine Wertung ab.

Etwa die Hälfte der Betreuungspersonen empfindet, dass das Ergebnis und die Entlohnung auch ihrer erbrachten Leistung entsprechen, also distributive Gerechtigkeit herrscht. Das erscheint zuerst problematisch, ist aber nicht überraschend. Zum Vergleich: Eine Umfrage im November 2016 (n=681) ergab, dass unter deutschen Arbeitnehmern und Selbständigen nur 55 % ihre Arbeitsleistung als angemessen entlohnt empfinden (Statista 2016). Die erhobene 50/50 Verteilung weicht also nicht von der üblichen Bewertung der distributiven Gerechtigkeit ab.

Die Entlohnung der Betreuungspersonen liegt im Schnitt bei 1.175 € im Monat und damit nicht weit unter dem in der Einführung vorgestellten Vergleichsgehalt eines Altenpflegers (1.440,55 €). Werden die vom Bundesrat festgelegten Sachbezugswerte von 2017 für volljährige Arbeitnehmer berücksichtigt – 241 € im Monat als Verpflegungspauschale und für einen Wohnplatz in einen Gemeinschaftshaushalt weitere 189,55 € monatlich – nähern sich die Gehälter weiter an. Diese Sachleistungen werden den Pflegepersonen fast ausnahmslos zusätzlich bereitgestellt. Betreuungspersonen mit besseren Deutschkenntnissen verdienen mehr. Zu beachten ist dass sie, anders als reguläre Vollzeitmitarbeiter, auch längere Phasen freiwillig nicht arbeiten, durchschnittlich etwa fünf Monate im Jahr.

Entlohnung entspricht der erbrachten Leistung

Betreuungspersonen haben freiwillig längere Phasen ohne Arbeit

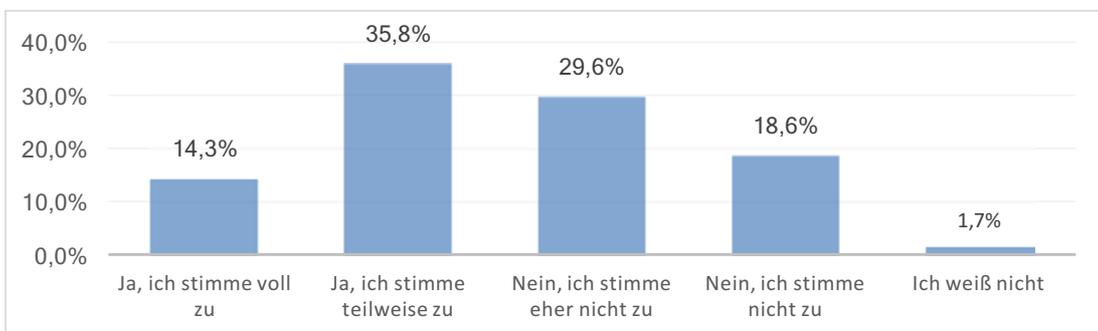


Abb. 8 Dimensionen der distributiven Gerechtigkeit

Über die Arbeitsverhältnisse vorab mitgeteilte Informationen werden als zutreffend empfunden

In den Dimensionen der prozeduralen Gerechtigkeit, der interpersonellen Gerechtigkeit und der informationellen Gerechtigkeit fielen die Antworten positiver aus. Bezüglich der prozeduralen Gerechtigkeit wurde die Aussage konzipiert, dass die eigenen Wünsche an die Bedingungen des Einsatzes berücksichtigt werden. Die Aussage, dass die Betreuungspersonen von der Familie und den Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, respektvoll behandelt werden, ist der interpersonellen Gerechtigkeit zuzuordnen.

Zur informationellen Gerechtigkeit wurde die Aussage formuliert, dass die Informationen, welche die Betreuungspersonen von den Familien und von den Unternehmen erhalten, auch der Wahrheit entsprechen. Den Aussagen dieser drei Dimensionen der Fairness wurde überwiegend ganz oder teilweise zugestimmt. Die Betreuungspersonen scheinen sich, mit Ausnahme der angesprochenen distributiven Gerechtigkeit, fair behandelt zu fühlen.

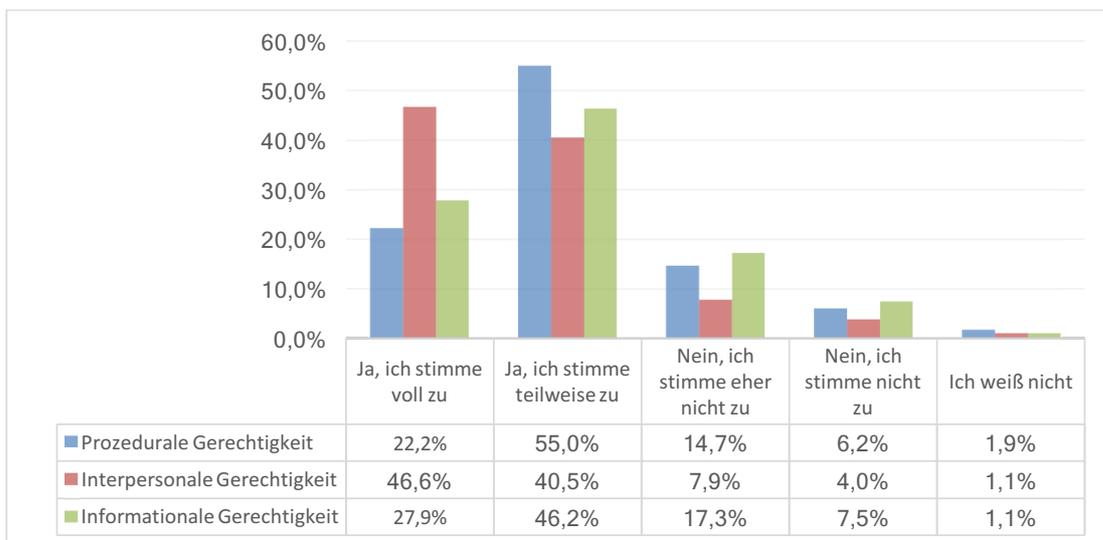


Abb. 9 Prozedurale, interpersonale und informationelle Gerechtigkeit

15.3.6 Autonomie

Betreuungspersonen bestimmen, wann und wie sie Tätigkeiten ausführen

Bezüglich der Autonomie bestätigten 78,6 % (711) der Betreuungspersonen ganz bzw. teilweise, dass sie im Rahmen vorher vereinbarter Tätigkeiten frei bestimmen können, wann und wie sie ihre Tätigkeiten ausführen. Die Angehörigen sagten zu 92,6 % (87), dies treffe ganz oder teilweise zu. Unter den Mitarbeitern stimmten 83,1 % (54) der Aussage ganz oder teilweise zu.

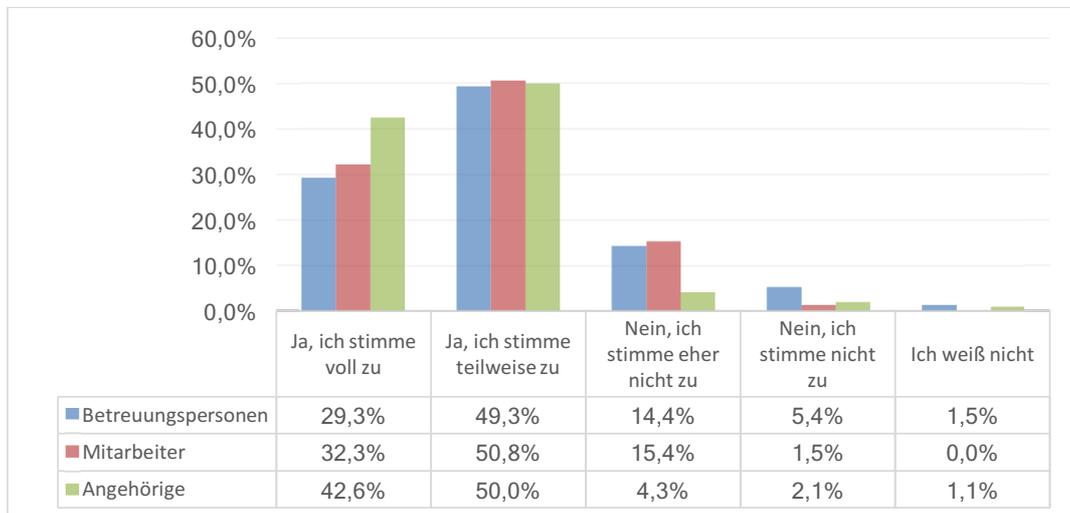


Abb. 10 Vergleich zur Autonomie

15.3.7 Zusammenfassendes Profil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft

Basierend auf der Erhebung ist eine durchschnittliche polnische Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft weiblich, circa 51 Jahre alt, spricht auf mittlerem Niveau Deutsch und kann bereits auf Berufserfahrung zurückgreifen.

Sie hat eine Hochschulzugangsberechtigung, aber keine medizinische Grundausbildung und hält sich im Schnitt zwischen sechs und sieben Monaten in Deutschland auf. Dafür nimmt sie drei bis vier Aufträge im Jahr mit jeweils knapp acht Wochen Dauer an. Sie arbeitet an ca. 200 Tagen im Jahr sieben bis acht Stunden am Tag.

15.4 Zusammenfassung der Ergebnisse⁷

Dieser Forschungsbericht beschreibt das Tätigkeitsprofil in Deutschland tätiger polnischen Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft (sogenannte 24-Stunden-Betreuung). Betreuung in häuslicher Gemeinschaft bezeichnet eine ambulante Betreuungsform, in der die – in der

⁷ Der Ergebnisteil in dieser Publikation beinhaltet die zentralen Ergebnisse der Befragung der Betreuungspersonen. Die vollständigen Studienergebnisse inkl. der Ergebnisse aus der Befragung der Dienstleister, der Angehörigen und der qualitativen Datenerhebung sowie die ausführlichen Literaturangaben finden Sie im Volltext der Studie, downloadbar unter <https://www.hausengel-pflegeallianz.de/studie.html>

Regel aus Zentral- oder Osteuropa stammende – Betreuungsperson zeitweise im Haushalt der hilfsbedürftigen Person wohnt und diese in häuslicher Umgebung pflegt und betreut. Quantitativ wurden 904 eingegangene Datensätze von polnischen Betreuungspersonen, 65 von Dienstleistungsunternehmen und 94 von Familienangehörigen pflegebedürftiger Personen ausgewertet. Qualitativ wurden 11 Tagesablaufprotokolle vor Ort bei Familien mit Betreuungsperson erhoben. Der vorliegende Datensatz stellt die umfassendste wissenschaftliche Erhebung unter ausländischen Betreuungspersonen in deutschen Haushalten dar, die bis dato durchgeführt wurde.

Hauptinhalte der Arbeit: Hauswirtschaft, Betreuung und Grundpflege

Die Ergebnisse zeigen, dass die Hauptarbeitsinhalte der Tätigkeit Hauswirtschaft, Betreuung und Grundpflege sind. Betreuungspersonen arbeiten in diesen Tätigkeitsfeldern mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von knapp 7 Stunden, bei durchschnittlich etwa 200 Arbeitstagen im Jahr. Diese teilen sich auf durchschnittlich drei bis vier Einsätze mit einer Dauer von 8 Wochen auf. Die überwiegende Mehrheit der Betreuungspersonen bewertet ihr Beschäftigungsverhältnis als fair und gekennzeichnet durch einen hohen Grad an Autonomie. Das monatliche Nettoeinkommen der befragten Betreuungspersonen liegt im Durchschnitt bei 1.175 € im Monat. Zusätzlich erhalten die Betreuungspersonen freie Kost und Logis. Eine legal, im Rahmen einer Anstellung oder selbstständigen Tätigkeit, arbeitende Betreuungsperson kann daher materiell als gleichgestellt mit einer Person angesehen werden, die in abhängiger Beschäftigung in Deutschland etwa 2.000 € brutto verdient. Betreuungspersonen mit besseren deutschen Sprachkenntnissen erhalten im Schnitt eine höhere Vergütung.