Professur für Management in Organisationen des Gesundheitswesens
Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS)
Konrad-Zuse-Str. 3a, 6115 Saarbrücken
Kontakt: Prof. Dr. Arne Petermann - Email: a.petermann@bagss.de

Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft

Arne Petermann, Tobias Ebbing, Michael Paul

Kontakt: a.petermann@bagss.de

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.

Summary

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 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.

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, die sich auf durchschnittlich drei bis vier Einsätze mit einer Dauer von 8 Wochen verteilen. 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 Euro brutto verdient. Betreuungspersonen mit besseren deutschen Sprachkenntnissen erhalten im Schnitt eine höhere Vergütung.

Summary 1

Einleitung 3

Grundlagen und Begrifflichkeiten 4

Rechtliche Modelle 4

Die häusliche Betreuung und Pflege und deren Arbeitsinhalte 5

Arbeitszeit 8

Vergütung 9

Wahrgenommene Fairness 10

Methodik 10

Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung unter Betreuungspersonen 13

Allgemeine Informationen 13

Alter, Bildung und die Gründe für die Berufswahl 14

Arbeitszeit und Aufenthaltsdauer 17

Arbeitsinhalt 20

Vergütung 21

Autonomie des Handelns 24

Wahrgenommene Fairness 25

Ergebnisse der weiteren quantitativen Datenerhebungen 27

Arbeitszeit und Rahmenbedingungen 27

Autonomie der Betreuungspersonen 28

Arbeitsinhalte 29

Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung 31

Diskussion 34

Profil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft 35

Arbeitsbedingungen und Entlohnung 35

Arbeitszeit 36

Einschränkungen der Untersuchung 37

Forschungsausblick 37

Das Berufsbild im gesellschaftlichen Kontext 38

Literaturverzeichnis 40

Einleitung

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).

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 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).

Zu dem genauen Aufgabengebiet und den 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. Hoock, 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.

Grundlagen und Begrifflichkeiten

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 ein gemeinsames 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.

Rechtliche Modelle

Für die Verbraucher hat der VHBP eine Übersicht veröffentlicht, in der die üblichen rechtskonformen Modelle näher erläutert werden (vgl. VHBP 2016). Im Erhebungsbogen dieser Studie gab es die Möglichkeit zwischen den Abwicklungsarten Schwarzarbeit, Arbeitsvertrag, Auftragsvertrag und Gewerbe zu unterscheiden. Eine kurze Beschreibung der legalen, auswählbaren Modelle folgt. Der VHBP schätzt zudem ebenda, dass etwa 90 % aller Fälle von Betreuung in häuslicher Gemeinschaft in Schwarzarbeit erbracht werden.

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 diese Gruppe mit *Arbeitsvertrag* bezeichnet.

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.

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.

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 einen wichtigen Grund dar, weshalb sich Angehörige und Hilfsbedürftige immer häufiger für eine Betreuung zu Hause zu entscheiden (vgl. Bierlein 2013, S. 15).

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.

Hauswirtschaftliche Versorgung

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

- Einkaufen
- Kochen
- Spülen
- Reinigen der Wohnung
- Wechseln und Waschen der Textilien (vgl. Bierlein 2013, S. 19 f.).

Betreuung und Aktivierung

Bei der Betreuung einer pflegebedürftigen 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 jemand vor Ort, die sich um die pflegebedürftige Person kümmern und helfen kann (vgl. Bierlein 2013, S. 22).

Zu der Betreuung und Aktivierung zählen auch Tätigkeiten wie gemeinsame Spaziergänge, Gymnastik oder andere Arten körperlicher Bewegung. Ebenso fallen die Begleitung zu Arztbesuchen und andere Unternehmungen unter die Betreuung und Aktivierung.

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 gezählt werden. Die Grundpflege beinhaltet zudem die Ernährung, wozu auch das mundgerechte Zubereiten der Nahrung gehört. Darüber hinaus wird auch die Mobilität, wie das Aufstehen, das Treppensteigen oder das An- und Ausziehen, zur Grundpflege gerechnet (vgl. Bierlein 2013, S. 20 f.).

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, Injektionen, 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 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).

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 pflegebedürftige 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 erfolgversprechend 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 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. BGH 28.09.2011, Punkt 17 b in Verbindung mit § 18. Abs. 1 Nr. 3 ArbZG).

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).

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.[1]

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" (Maier et al. 2007, S. 97) in vereinfachter Form verwendet. Die erste Dimension ist die distributive Gerechtigkeit (1), welche das Verhältnis des eigenen Beitrags zum erhaltenen Ertrag von Vergleichspersonen widerspiegelt. Die zweite Dimension beinhaltet die prozedurale Gerechtigkeit (2). Diese beschreibt, inwieweit eine Person durch ihre Sichtweisen und Äußerungen Einfluss auf ein Vorgehen oder ein Ergebnis haben kann. Die interpersonale Gerechtigkeit (3) beschreibt den Respekt, der einer von einer Entscheidung betroffenen Person entgegengebracht wird. Zuletzt beschreibt die informationelle Gerechtigkeit (4), inwiefern die Angaben von Entscheidungsträgern eines Prozesses der Wahrheit entsprechen (vgl. Maier et al. 2007, S. 98 f.).

Methodik

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.

[1] Das Nettogehalt von 2.148 € Bruttolohn wurde per Gehaltsrechner von http://www.brutto-netto-rechner.info/ ermittelt.

Quantitative Datenerhebung

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. Eine Rücklaufquote anzugeben ist daher nicht sinnvoll. Durch die anonyme Online-Befragung hatten Betreuungspersonen verschiedener Abwicklungsmodelle die Möglichkeit, den Fragebogen auszufüllen. Am Ende der Befragungsfrist gingen insgesamt 929 Datensätzen 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 der Datensätze weitgehend auszuschließen, wurden mit Ausnahme des ersten an jenem Tag eingegangen 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 insgesamt neun ausgewählten Fragen bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Gerechtigkeit. Diese wurden in gleicher Weise 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.

Qualitative Datenerhebung

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 die 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.

Annahmen bei der Datenauswertung

Um den Fragebogen verständlicher zu gestalten, wurden teils Bereiche wie „fünf bis sechs Stunden" eingesetzt statt minutengenaue Angaben zu erfragen. Bei der Auswertung der Daten wurden, zum Zweck der statistischen Auswertung, anschließend Annahmen über die tatsächliche Dauer getroffen. Wo möglich ist das arithmetische Mittel verwendet worden. Beispielsweise konnte eine Betreuungsperson zur Frage nach der effektiven Arbeitszeit die Antwortmöglichkeit „fünf bis sechs Stunden" wählen. Hier wurde für statistische Berechnungen der Wert 5,5 Stunden angesetzt.

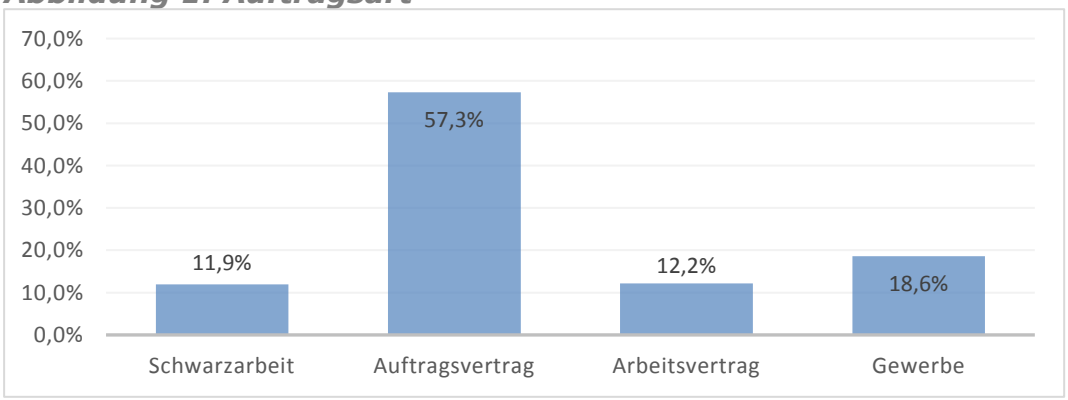
Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung unter Betreuungspersonen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung unter den Betreuungspersonen vorgestellt. Mit 904 erfassten Fragebögen ist dies die umfangreichste der befragten Gruppen.

Allgemeine Informationen

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.

Abbildung 1: Auftragsart



Alter, Bildung und die Gründe für die Berufswahl

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 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.

Abbildung 2: Alter

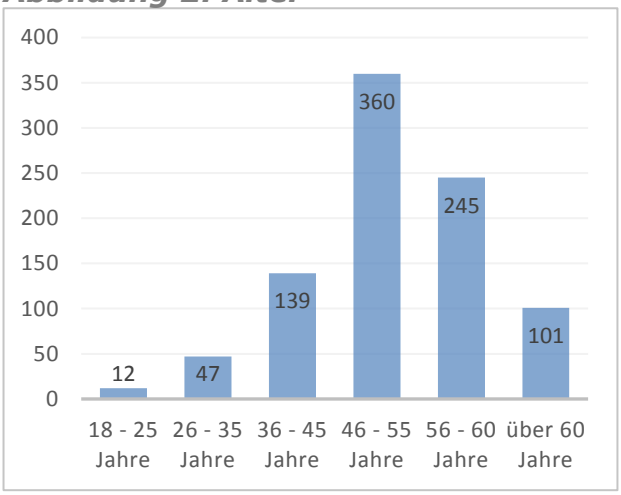
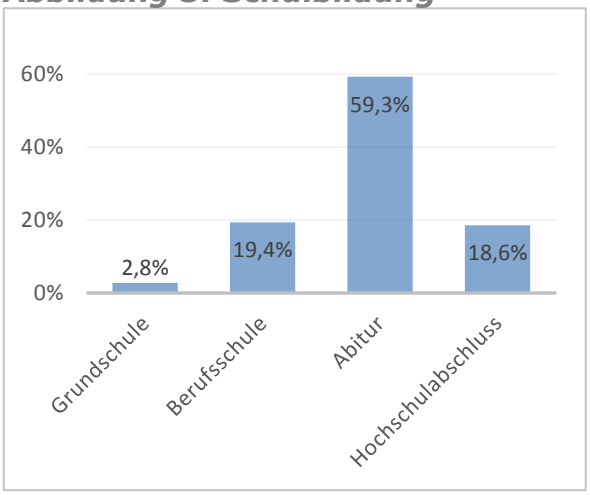


Abbildung 3: Schulbildung



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. Bezüglich fortlaufender Schulungen ergibt ein Chi² Test jedoch, dass mit $p<0.000$ diejenigen Betreuungskräfte, die bereits ein Schulungszertifikat vorweisen können, signifikant weniger daran interessiert sind, an einer weiteren Schulung teilzunehmen.

Tabelle 1: Interesse an Schulung basierend auf vorheriger Zertifizierung

	Interesse an einer Schulung teilzu-nehmen	Kein Interesse an einer Schulung teilzunehmen	Total
Mit Zertifikat	108	226	334
Ohne Zertifikat	297	273	570
Total	405	499	904

Pearson chi2(1) = 33.2847 p < 0.000

Die Befragten hatten im Fragebogen auch die Möglichkeit ihre Deutschkenntnisse auf einer Skala von eins („Ich spreche kein Deutsch") bis zehn („Ich spreche sehr gut Deutsch") einzuschätzen[2]. Die Mehrheit der Probanden ordnete ihre Sprachkenntnisse im mittleren Abschnitt der Skala ein. Insgesamt 20,9 % (189), schätzen ihre Sprachkenntnisse mit 5 ins Mittelfeld ein. Das arithmetische Mittel liegt mit 5,92 bei einer Standardabweichung von 1,98 ebenfalls im mittleren Skalenniveau.

Eine Überprüfung der Auswirkungen der Sprachkenntnisse auf das Gehalt ergibt, sowohl bei angenommener gleicher Varianz als auch bei ungleicher Varianz – der Bartlett Test ist mit p=.064 nur knapp nicht signifikant – per Einweg-ANOVA Unterschiede im Gehalt bei p<.000, wenn die Stichprobe nach Sprachkenntnissen aufgeteilt wird. Die Korrelation ist mit 0,28 aber gering ausgeprägt. Ein Tukey Test legt nahe, dass bessere Sprachkenntnisse mit höheren Bezügen in Zusammenhang gebracht werden können. Wird die Stichprobe der Einfachheit halber nach Sprachkenntnissen in zwei Gruppen geteilt, bei denen ab Angabe von Sprachkenntnissen 6 und höher gute Sprachkenntnisse und 5 und darunter schlechte Sprachkennt-

[2] Der Fragebogen wurde vom Deutschen ins Polnische übersetzt. So war gewährleistet, dass die Betreuungspersonen alle Fragen in ihrer Muttersprache lesen und somit Missverständnisse viel eher ausgeschlossen werden konnten. Schlechte angegebene Deutschkenntnisse widersprechen also nicht der ordnungsgemäßen Beantwortung des Fragebogens.

nisse 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 ($\bar{x} = 1124{,}70$; $\sigma = 175{,}90$).

Abbildung 4: Sprachskala

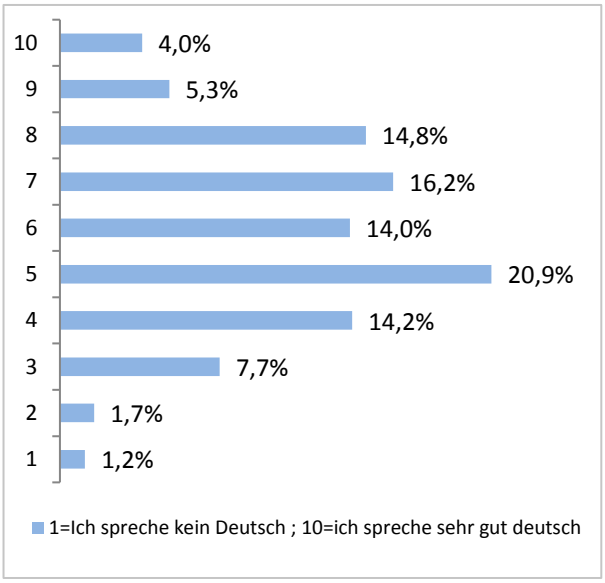
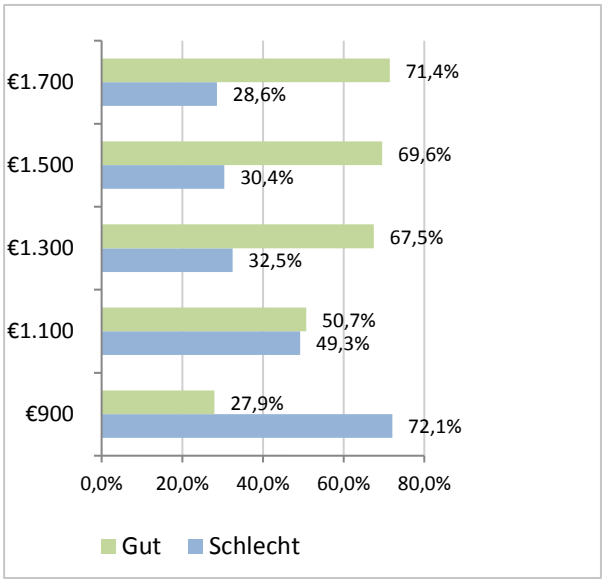
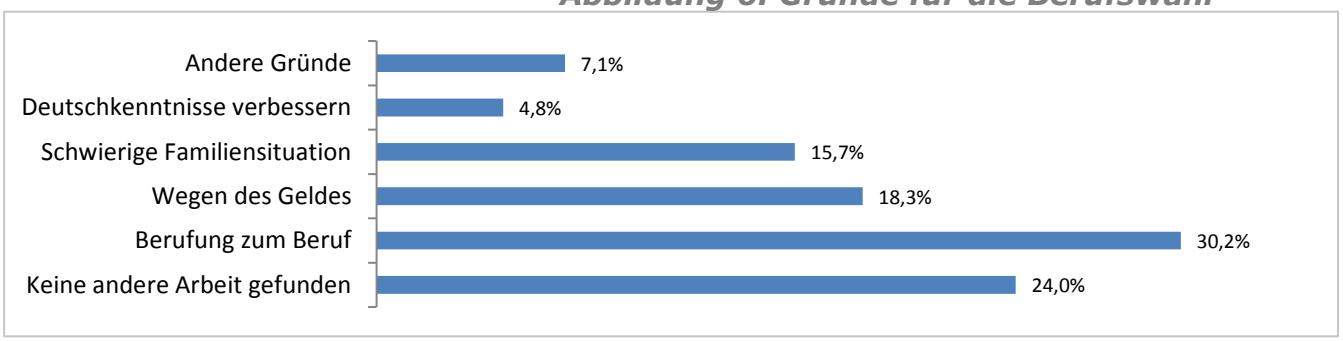


Abbildung 5: Sprachkenntnisse zu Verdienst



Des Weiteren wurde nach den Gründen für die Berufswahl gefragt. Für den Beruf der Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft haben sich 30,2 % (273) berufen gefühlt. 24% (217) geben an, dass sie ansonsten keine andere Arbeit gefunden hätten. 18,25% (165) gehen dem Beruf hauptsächlich des Geldes wegen nach und 15,71% (142) gaben an sich dazu entschieden zu haben Betreuungsperson zu werden, weil sie selbst eine schwierige Familiensituation in der Heimat haben[3].

Abbildung 6: Gründe für die Berufswahl



[3] Dies kann bedeuten, dass sie z.B. die Familie finanziell stärker unterstützen müssen, wenn ein Ehepartner einen Job verloren hat oder sie beispielsweise ein Kind zum Studieren senden wollen. Die Beispiele sind aus qualitativen Interviews hervorgegangen.

Arbeitszeit und Aufenthaltsdauer

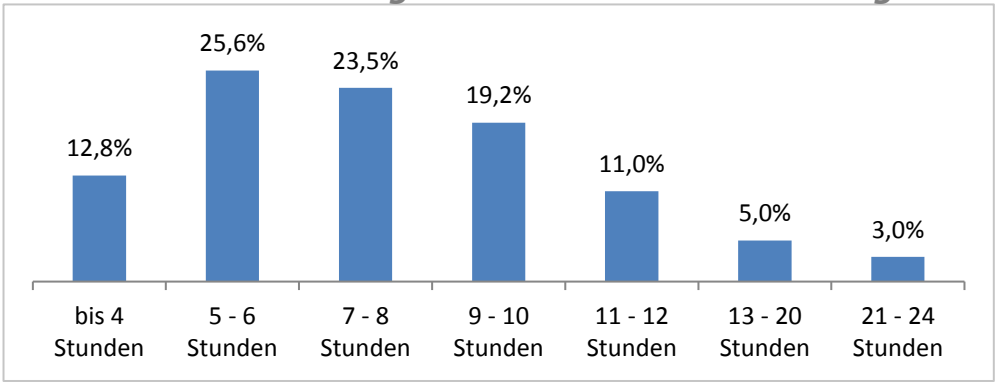
Wie bereits diskutiert, ist es schwierig, die tatsächliche Arbeitszeit bei in häuslicher Gemeinschaft lebenden und arbeitenden Betreuungskräften zu messen. Im quantitativen Fragebogen wurden daher die Betreuungspersonen zunächst um ihre allgemeine Einschätzung zur Arbeitszeit gebeten. In der Fragestellung wurde konkret nach der effektiven Arbeitszeit gefragt und darauf hingewiesen, dass hierzu Tätigkeiten gehören, die die Betreuungspersonen ohne die hilfsbedürftige Person nicht durchführen würden. Hierzu zählen unter anderem Hilfe beim An- und Auskleiden oder das Kämmen der pflegebedürftigen Person. Frühstücken am Morgen oder gemeinsames Fernsehen am Abend würden wiederum nicht zur Arbeitszeit zählen, sofern keine aktive Betreuung oder Pflege dabei notwendig ist. Bei dieser Art der Messung gibt die subjektive Einschätzung der Betreuungsperson den Ausschlag.

Das arithmetische Mittel der Angaben beträgt zur effektiven Arbeitszeit exakte 8,00 Stunden; bei einer Standardabweichung von 4,24 Stunden. Bei dem großen Stichprobenumfang von 904 Beobachtungen ergibt sich ein Standardfehler von 0.141 und ein 99% Konfidenzintervall zwischen 7,639 und 8,366 Stunden.

12,8 % (116) schätzen ihre effektive Arbeitszeit auf bis zu vier Stunden am Tag. Mit 49,1% (443) knapp die Hälfte aller Befragten, schätzt sie zwischen fünf und acht Stunden. 19,2% (174) schätzen die effektive Arbeit zwischen neun und zehn Stunden am Tag ein. 11% (99) schätzen, dass sie elf bis zwölf Stunden am Tag arbeiten. Die übrigen 8 % verteilen sich mit 5% (45) auf 13 bis 20 Stunden und 3% (27) geben an, dass sie jeden Tag zwischen 21 bis 24 Stunden arbeiten[4].

[4] Insbesondere bei beiden letzteren Gruppen ist fraglich, ob sie das Konzept der effektiven Arbeitszeiteinschätzung verstanden haben. Ihre Angaben erscheinen unrealistisch und sollten erneut überprüft werden. Es ist ferner möglich, dass eine durchgehende Rufbereitschaft und/oder Bereitschaftszeit vollständig zur Arbeitszeit gezählt wurde. Bei angenommener Normalverteilung und den durch die hohe Stichprobengröße beeinflussten Standardfehler außer Acht gelassen, können Werte die über 2 Standardabweichungen hinaus abweichen als Ausreißer bezeichnet werden.

Abbildung 7: Effektive Arbeitszeit - Allgemein



Ein Einweg-ANOVA des Einflusses der Beschäftigungsart auf die Arbeitszeit ergab keine signifikanten Unterschiede (F(3,900)=0,17; p=.9145. Die effektive Arbeitszeit unterscheidet sich demnach nicht in Abhängigkeit vom rechtlichen Modell, in dem die Betreuungspersonen die Betreuungsleistung erbringt.

Unterschiede ergeben sich jedoch beim Alter und der Arbeitszeit. Betreuungspersonen, die über 55 Jahre alt sind arbeiten mehr als ihre jüngeren Kollegen. Für diese Erkenntnis wurde nach Feststellung gleicher Varianz im Bartlett's Test (p=.47) die Signifikanz des Einflusses des Alters auf die Arbeitszeit durch Einweg ANOVA(F(5, 898) = 3,90; p=.0017) festgestellt. Im Anschließenden Tukey-Kramer Test wurde deutlich, dass ältere Betreuungspersonen im Mittel signifikant mehr arbeiten, als ihre jüngeren Kollegen.

Tabelle 2: Unterschiede in der Arbeitszeit nach Altersgruppe

Arbeitszeit	Contrast	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
56-60 vs 18-25	3.231973	1.242559	2.60	0.098	-.3166278	6.78057
56-60 vs 26-35	1.937647	.6692428	2.90	0.045	.0263694	3.84892
56-60 vs 36-45	1.245162	.4462718	2.79	0.060	-.0293364	2.51966

Wird die Stichprobe in zwei Gruppen, die über und die unter 55-Jährigen, geteilt ergibt ein T-Test bei p=.0107 signifikante Unterschiede und bei den über 55-Jährigen einen Mittelwert von $\bar{x} = 8{,}88\text{h}$ $(\sigma = 4{,}55)$ gegenüber den unter 55-Jährigen mit einem Mittelwert von $\bar{x} = 7{,}78$ $(\sigma = 4{,}62)$.

Auf die Frage, ob sie regelmäßig einen vollständig freien Tag oder zwei halbe freie Tage in der Woche haben, antworteten 28,7 % (259) mit ja, 71,3 % (645) verneinten diese Aussage. Werden die unterschiedlichen Abwicklungsarten per ANOVA analysiert, zeigen sich auch diesbezüglich keine wesentlichen Unterschiede.

Unter Berücksichtigung, dass 71,3 % der Befragten angaben, über keinen freien Tag in der Woche zu verfügen und der Durchschnitt der effektiven Arbeitszeit nach Selbstangabe bei 8 Stunden am Tag liegt, eine Einschätzung die in folgenden Erfassungen nicht bestätigt werden konnte, lässt sich folgende wöchentliche Arbeitszeit ermitteln:

8 Stunden x 6,7135 Tage = **53,7 Stunden** effektive Arbeitszeit pro Woche

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.[6] Das arithmetische Mittel der Häufigkeit der Einsätze pro Jahr liegt bei 3,7 Aufträgen mit einer Standardabweichung von 1,68 Aufträgen.[7]

Wird die durchschnittliche Aufenthaltsdauer von 8 Wochen bzw. 56 Tagen mit der durchschnittlichen Menge an Aufträgen im Jahr multipliziert ergeben sich 207,2 Tage bzw. durchschnittlich knapp unter 7 Monaten Aufenthalt in Deutschland. Die Durchschnittsberechnung deckt sich mit den Angaben der Betreuungspersonen zur Aufenthaltsdauer pro Jahr in Deutschland[8].

Abbildung 8: Durchschnittliche Einsatzdauer je Auftrag

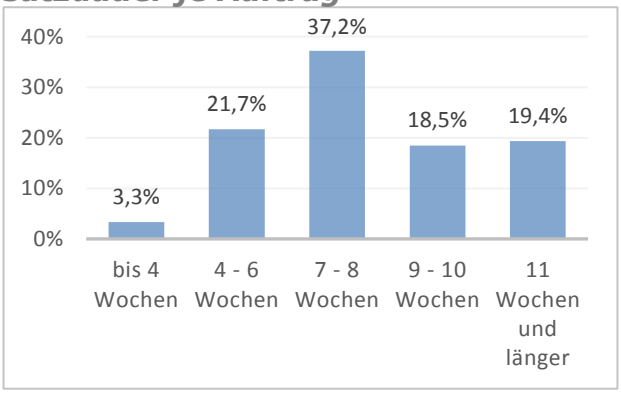
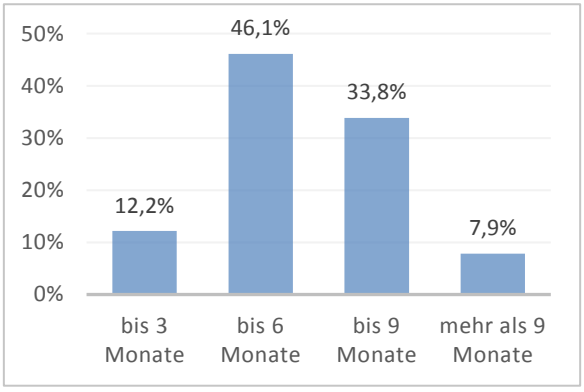


Abbildung 9: Aufenthaltsdauer pro Jahr in Deutschland



[5] 6 Tage + 0,713 Tage derer, die keinen freien Tag angeben.

[6] 336 Befragte (37,2 %) sind 7 bis zu 8 Wochen im Einsatz. 4 bis 6 Wochen gaben 21,7 % (196) an. 18,5 % (169) sagten, dass ihr Einsatz im Durchschnitt 9 bis 10 Wochen andauert. 11 Wochen und länger gaben 19,4 % (Absolut = 175) an. Nur 3,3 % (30) gaben Einsatzzeiten von bis zu 4 Wochen an.

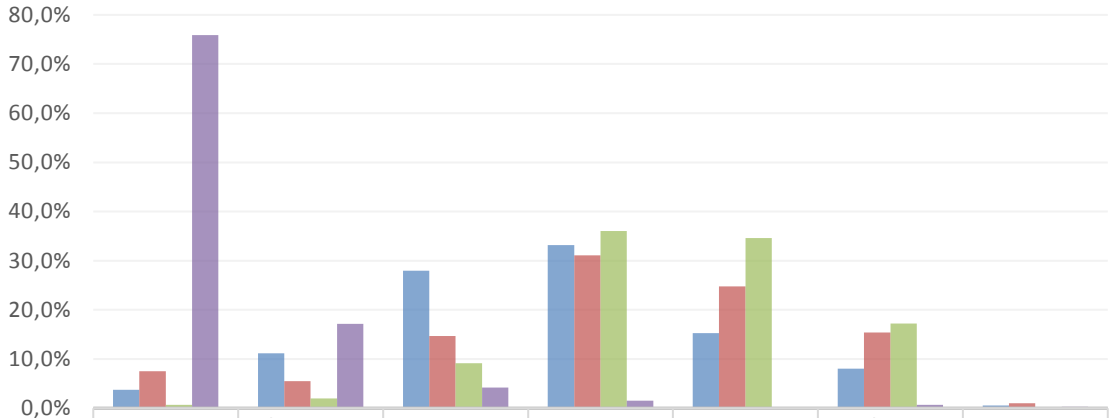
[7] 43,3 % (391) mit bis zu 3 Einsätzen, 45,2 % (409) 4 bis 5 Einsätze; 9,6 % (87) 6 bis 7 Einsätze und 1,9 % (17) 8 Einsätze und mehr im Jahr.

[8] 12,2 % (110) bis zu 3 Monate, 46,1 % (417) bis zu 6 Monate und 33,8 % (306) bis zu 9 Monate. Über 9 Monate 7,9 % (71)/Jahr.

Arbeitsinhalt

Nach der grundsätzlichen Einschätzung der Arbeitszeit wurde nach der individuellen Einschätzung des täglichen Zeitaufwandes zu den vereinbarten Arbeitsinhalten gefragt. Um welche es sich dabei handelt, wurde bereits beschrieben. Die Grundpflege nimmt durchschnittlich 1:41 Stunden mit einer Standardabweichung von 85 Minuten in Anspruch.[9] Durchschnittlich 2:15 Stunden am Tag bei einer Standardabweichung von 98 Minuten nimmt die Betreuung und Aktivierung in Anspruch.[10] Den größten Arbeitsanteil nimmt die Hauswirtschaft mit durchschnittlich 2:42 Stunden am Tag, bei einer Standardabweichung von 89 Minuten, ein.[11] 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.

Abbildung 10: Arbeitsinhalte



	Nein	bis zu 30 Minuten am Tag	30 - 60 Minuten am Tag	1 - 2 Stunden am Tag	3 - 4 Stunden am Tag	über 4 Stunden am Tag	Ich weiß nicht
Grundpflege	3,8%	11,2%	28,0%	33,2%	15,3%	8,1%	0,6%
Betreuung	7,5%	5,5%	14,7%	31,1%	24,8%	15,4%	1,0%
Hauswirtschaft	0,7%	2,0%	9,2%	36,1%	34,6%	17,3%	0,2%
Behandlungspflege	75,9%	17,1%	4,2%	1,5%	0,2%	0,7%	0,3%

[9] 3,78 % (34) verrichten keine Grundpflege. 33,37 % (300) gaben an, dass sie 1 bis 2 Stunden und 28 % (253) dass sie 30 bis 60 Minuten grundpflegerische Tätigkeiten ausführen. n=899.

[10] 7,6 % (68) verrichten keine Betreuungs- und Aktivierungsarbeit. 31,4% (281) gaben an, dass sie zwischen 1 und 2 Stunden, 25,03% (224) sagten, dass sie zwischen 3 und 4 Stunden Tätigkeiten der Betreuung und Aktivierung nachgehen (n=895).

[11] 0,67 % (6) verrichten keine hauswirtschaftliche Tätigkeit. 36,1 % (326) gaben an, dass sie mit der Hauswirtschaft 1 bis 2 Stunden beschäftigt sind und 34,7 % (313) 3 bis 4 Stunden.

Die Zeiten der einzelnen Arbeitsinhalte aufaddiert ergeben die nachfolgende Aufstellung:

1:41 h (Grundpflege) + 2:15 h (Betreuung) + 2:42 h (Hauswirtschaft) + 0:09 h (Behandlungspflege) =

6:47 Stunden 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 Stunden x 6,713 Tage = 45,514=

45:31 Stunden *effektive Arbeitszeit pro Woche*

Vergütung

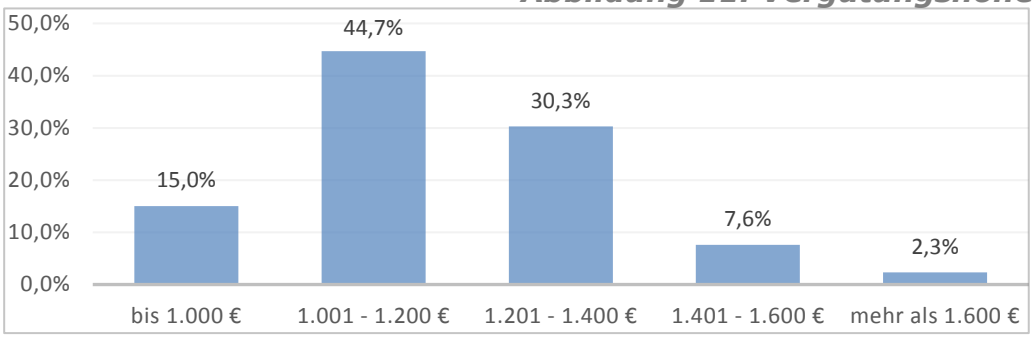
Die Höhe der Vergütung stellt für jeden Arbeitnehmer und Selbstständigen ein bedeutendes Kriterium dar. Die Betreuungspersonen hatten die Möglichkeit zwischen fünf Stufen des Nettoverdienstes zu wählen. In der Fragestellung wurde explizit darauf hingewiesen, dass das Nettoeinkommen das Einkommen nach 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.[12] 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[13]. 97,8 % (884) bestätigten, dass sie diese Leistungen auch tatsächlich erhalten.

[12] 15% (136) geben ein Nettoeinkommen bis zu 1.000 € im Monat an. 75% (678) geben an, zwischen 1.001 € und 1.400 € zu verdienen. Davon verdienen 44,7% (404) zwischen 1.001 € und 1.200 € und 30,3 % (274) zwischen 1.201 € und 1.400 € netto im Monat. 7,6% (69) gaben zwischen 1.401 und 1.600 € und 2,3% (21) über 1.600 € an.

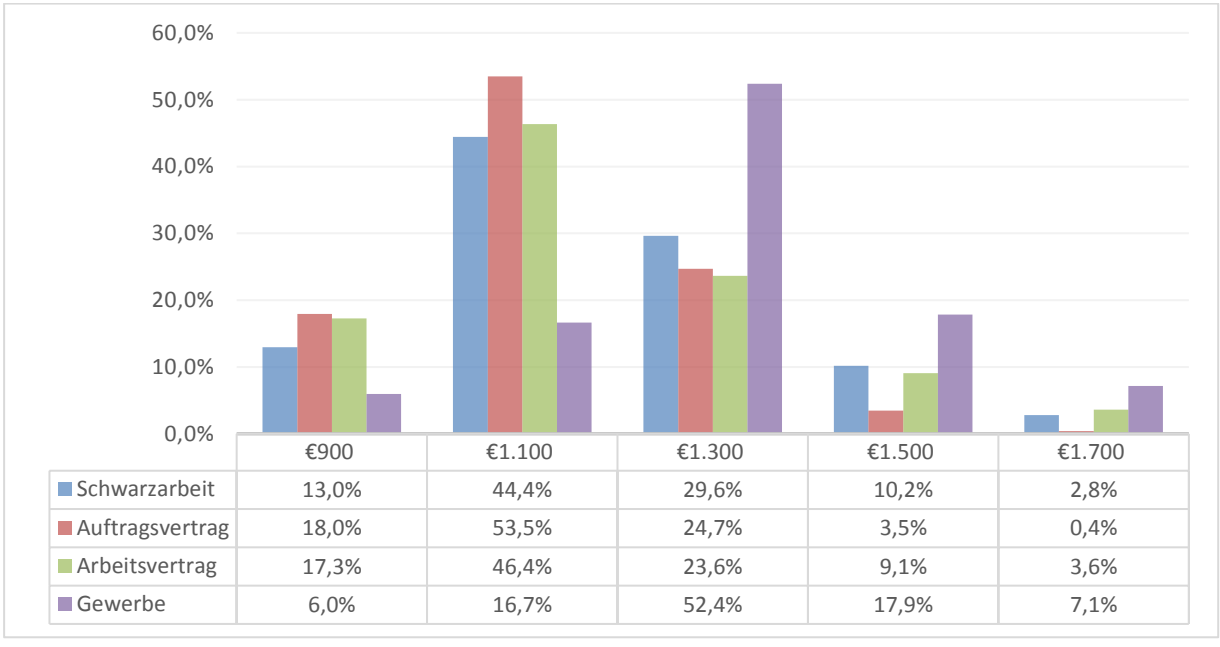
[13] Weitere Informationen hierzu im Kapitel Diskussion – Arbeitsbedingungen und Entlohnung

Abbildung 11: 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 Schwarzarbeit 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.

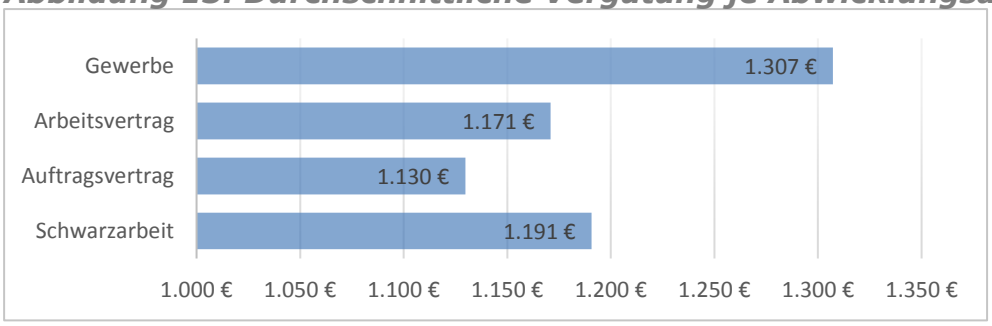
Abbildung 12: Vergleich der Vergütungsangaben je Abwicklungsart (Durchschnitt je Kategorie)



	€900	€1.100	€1.300	€1.500	€1.700
Schwarzarbeit	13,0%	44,4%	29,6%	10,2%	2,8%
Auftragsvertrag	18,0%	53,5%	24,7%	3,5%	0,4%
Arbeitsvertrag	17,3%	46,4%	23,6%	9,1%	3,6%
Gewerbe	6,0%	16,7%	52,4%	17,9%	7,1%

Ein Einweg ANOVA mit Welsh Korrektur wegen ungleicher Varianz[14] (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€, σ=20,92€), im Auftragsvertrag (+177,41€, σ = 15,06€) oder mit Arbeitsvertrag (136,23€, σ=20,80€) arbeitende Betreuungspersonen.

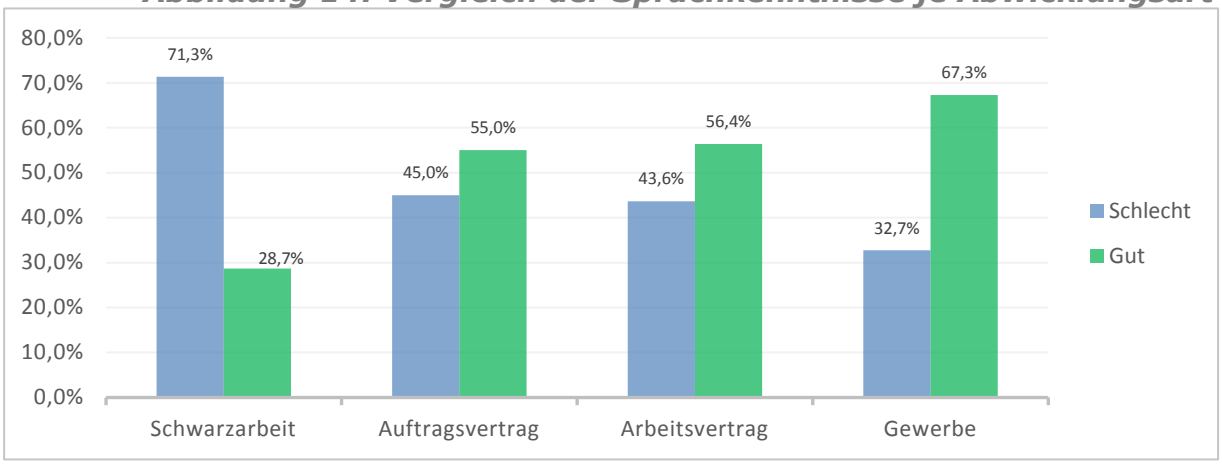
Abbildung 13: Durchschnittliche Vergütung je Abwicklungsart



Bezüglich der Interpretation dieser Werte ist Vorsicht geboten. 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. Dass diejenigen Betreuungskräfte, die bessere Deutschkenntnisse vorweisen können, auch besser verdienen, wurde bereits gezeigt. Damit ist anzunehmen, dass der eigentlich gehaltsverändernde Faktor die Sprachkenntnisse und nicht das rechtliche Abwicklungsmodell ist. Somit bestärkt diese Erkenntnis zwar vorherige Erkenntnisse, aus den bisher vorliegenden Daten kann jedoch kein kausaler Zusammenhang zwischen Beschäftigungsart und Einkommenshöhe abgeleitet werden.

[14] Die ungleiche Varianz, die bei hier angenommener Normalverteilung mit der Anzahl der Erhebungen abnimmt könnte auf die unterschiedlich große Anzahl an Beobachtungen zurückzuführen sein (kleinste bei Auftragsvertrag, s^2=23176,33, größte beim Arbeitsvertrag s^2=39329,44; 518 Erhebungen bei Auftragsvertrag, 110 bei Arbeitsvertrag).

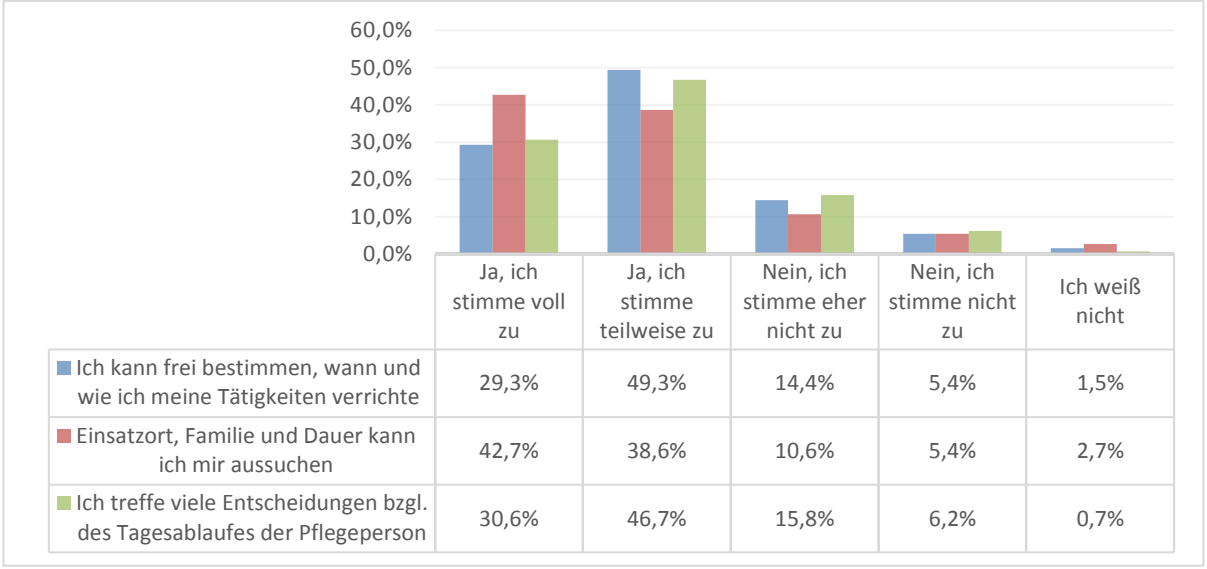
Abbildung 14: Vergleich der Sprachkenntnisse je Abwicklungsart



Autonomie des Handelns

Die Autonomie des Handelns beschreibt den sachlichen und zeitlichen Spielraum bei der Arbeitsausführung und gibt den Grad der Unabhängigkeit der Beschäftigten an (vgl. Schreyögg 2010, S. 206). In Bezug zur Autonomie gaben 78,65 % (711) der Befragten an, dass sie nach vorheriger Vereinbarung ganz oder teilweise frei bestimmen können, wann und wie sie ihre Tätigkeiten verrichten. 81,3 % (735) gaben an, dass sie den Einsatzort, die Familie und die Dauer des Aufenthaltes ganz oder teilweise aussuchen können. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bezüglich der Aussage, dass die Betreuungspersonen viele Entscheidungen für die Planung und die Gestaltung des Tagesablaufes für die pflegebedürftige Person treffen. Dem stimmten 77,3 % (699) der Befragten ganz bzw. teilweise zu.

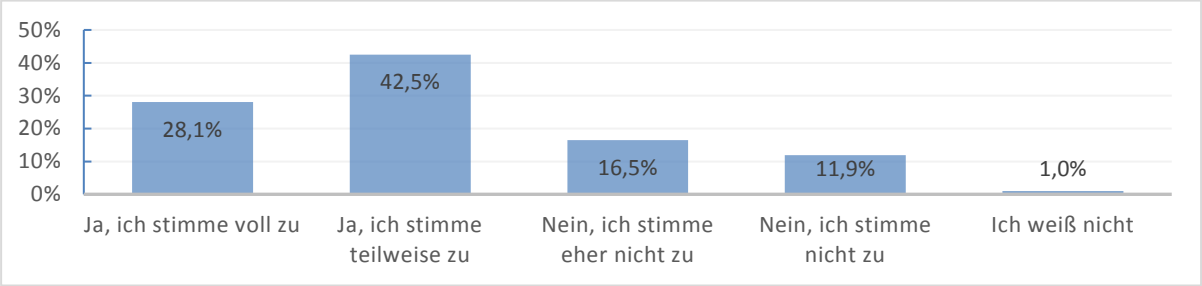
Abbildung 15: Autonomie des Handelns



	Ja, ich stimme voll zu	Ja, ich stimme teilweise zu	Nein, ich stimme eher nicht zu	Nein, ich stimme nicht zu	Ich weiß nicht
Ich kann frei bestimmen, wann und wie ich meine Tätigkeiten verrichte	29,3%	49,3%	14,4%	5,4%	1,5%
Einsatzort, Familie und Dauer kann ich mir aussuchen	42,7%	38,6%	10,6%	5,4%	2,7%
Ich treffe viele Entscheidungen bzgl. des Tagesablaufes der Pflegeperson	30,6%	46,7%	15,8%	6,2%	0,7%

Die negativ formulierte Gegenfrage bezüglich der Autonomie widerspricht diesem Bild auf den ersten Blick. Auf die Frage hin, ob genaue Vorgaben vorhanden sind, stimmten dieser Aussage über 70 % aller Befragten zu.

Abbildung 16: Genaue Vorgaben für die Tätigkeit

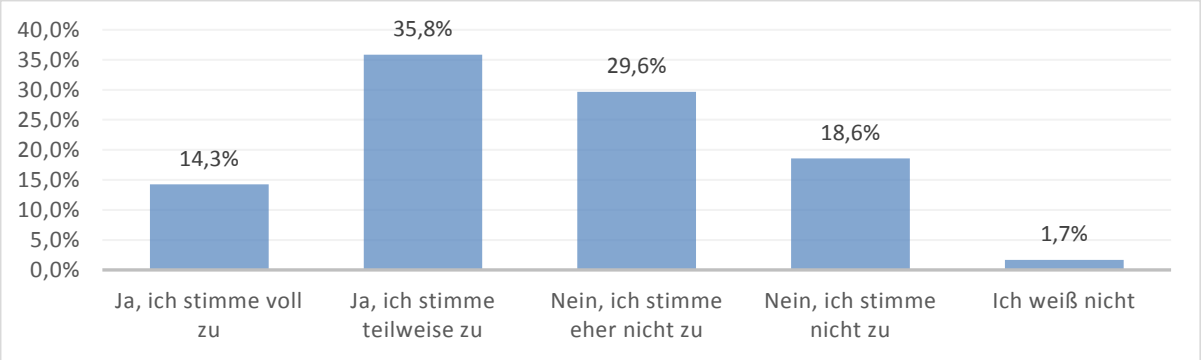


Eine mögliche Erklärung ist, dass unter dieser Frage der vorgegebene Rahmen für die Durchführung der Tätigkeit verstanden wurde. Vor jedem Familienbesuch sollte geklärt werden, welche Aufgaben die Betreuungspersonen zu welcher Tageszeit in etwa durchführen werden. Gewisse Rahmenbedingungen werden in fast allen Beschäftigungen, die mit anderen Menschen in Zusammenhang stehen, vorgegeben. Die Annahme liegt nahe, dass die Betreuungskräfte innerhalb dieses Rahmens einen teils großen Handlungsspielraum für die Verrichtung der vereinbarten Aufgaben haben. Ein Beweis dieser Annahme lässt die Datenlage dieser Erhebung aber nicht zu. Die Auswertung nach Unterteilung der Abwicklungsart ergab keine nennenswerten Abweichungen von den allgemeinen Angaben zur Autonomie.

Wahrgenommene Fairness

Bei der angenommenen 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 (1) 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.

Abbildung 17: Dimension der distributiven Gerechtigkeit



In den Dimensionen der prozeduralen Gerechtigkeit (2), der interpersonalen Gerechtigkeit (3) und der informationellen Gerechtigkeit (4) fielen die Antworten positiver aus. Bezüglich der prozeduralen Gerechtigkeit (2) wurde die Aussage konzipiert, dass die eigenen Wünsche an die Bedingungen des Einsatzes berücksichtigt werden.[15] Die Aussage, dass die Betreuungspersonen von der Familie und den Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, respektvoll behandelt werden, ist der interpersonellen Gerechtigkeit (3) zuzuordnen.[16]

Zur informationellen Gerechtigkeit (4) wurde die Aussage formuliert, dass die Informationen, welche die Betreuungspersonen von den Familien und von den Unternehmen erhalten, auch der Wahrheit entsprechen.[17] Wie der Abbildung zu entnehmen ist, wurde den Aussagen dieser drei Dimensionen der Fairness überwiegend ganz oder teilweise zugestimmt. Die Betreuungspersonen scheinen sich, mit Ausnahme der distributiven Gerechtigkeit (1)[18], fair behandelt zu fühlen.

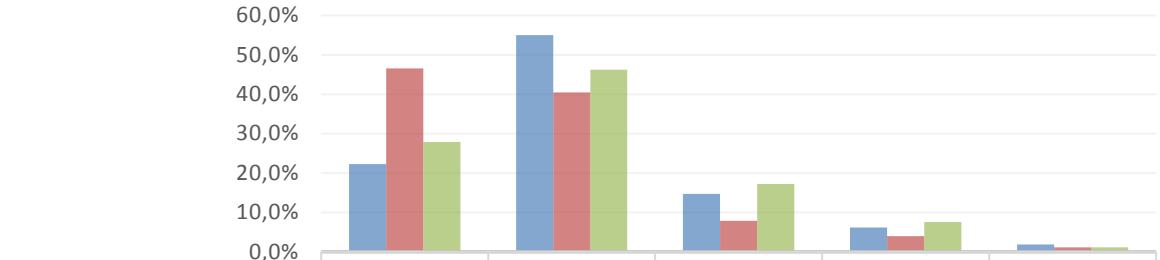
[15] 77,2 % (698) stimmten ganz oder teilweise zu. Nicht zustimmen konnten 20,9 % (189) der Befragten und 1,9 % (17) wussten keine klare Antwort zu geben.

[16] 87,1 % (787) sagen aus, dass sie der Aussage gänzlich bzw. teilweise zustimmen. 11,9 % (107) stimmen eher nicht oder gar nicht zu. Keine Aussage tätigten 1,1 % (10).

[17] 74,1 % (670) stimmen ganz oder teilweise zu, 24,8 % (224) eher bis gar nicht. Wieder machten 1,1 % (10) keine Angaben.

[18] Welche generell meist als ungerechter empfunden wird, siehe dazu Diskussion – Arbeitsbedingungen und Entlohnung.

Abbildung 18: Prozedurale, interpersonale und informationelle Gerechtigkeit



	Ja, ich stimme voll zu	Ja, ich stimme teilweise zu	Nein, ich stimme eher nicht zu	Nein, ich stimme nicht zu	Ich weiß nicht
Prozedurale Gerechtigkeit	22,2%	55,0%	14,7%	6,2%	1,9%
Interpersonale Gerechtigkeit	46,6%	40,5%	7,9%	4,0%	1,1%
Informationale Gerechtigkeit	27,9%	46,2%	17,3%	7,5%	1,1%

Ergebnisse der weiteren quantitativen Datenerhebungen

Um eine zu einseitige Einschätzung der Befragungspunkte zu vermeiden, wurden neben den Betreuungspersonen auch Angehörige (n= 94) und Mitarbeiter von Vermittlungsagenturen und Dienstleistungsunternehmen (n= 65) im Folgenden auch *Mitarbeiter* zu ihrer Einschätzung befragt.

Arbeitszeit und Rahmenbedingungen

Die Betreuungspersonen gaben, eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden an. Beide anderen Gruppen schätzten die effektiven Arbeitszeiten wesentlich kürzer ein, als die Betreuungspersonen selbst. Der Durchschnitt bezüglich der geschätzten Arbeitszeit beträgt bei der Einschätzung der Mitarbeiter 5 h 13 Minuten (σ=2h 24Min). Das entspricht einer Abweichung von 2h 47 Minuten zu der Einschätzung der Betreuungspersonen.[19] Die Schätzung der Angehörigen bezüglich der effektiven Arbeitszeit liefert mit durchschnittlich 5h 10 Minuten annährend den gleichen Schätzwert, wie jener der Mitarbeiter der Vermittlungsagenturen, jedoch bei deutlich höherer Standardabweichung σ=3h 28 Minuten.[20]

[19] 27,7 % (18) der Mitarbeiter von Vermittlungsagenturen schätzen die effektive Arbeitszeit der Betreuungspersonen auf bis zu 4 Stunden am Tag ein. 49,2 % (32) schätzen 5 bis 6 Stunden am Tag. 7 bis 8 Stunden schätzen 13,8 % und 7,7 % 9 bis 10 Stunden. Nur 1 Mitarbeiter (1,5 %) schätzt die effektive Arbeitszeit auf 11-12 Stunden ein.

[20] Von den Angehörigen schätzen 38,7 % (36), dass die effektive Arbeitszeit der Betreuungspersonen sich auf bis zu vier Stunden am Tag beläuft. 33,33 % (31) schätzen die Arbeitszeit auf fünf bis sechs Stunden. 17,2 % (16) schätzen die tägliche Arbeitszeit auf

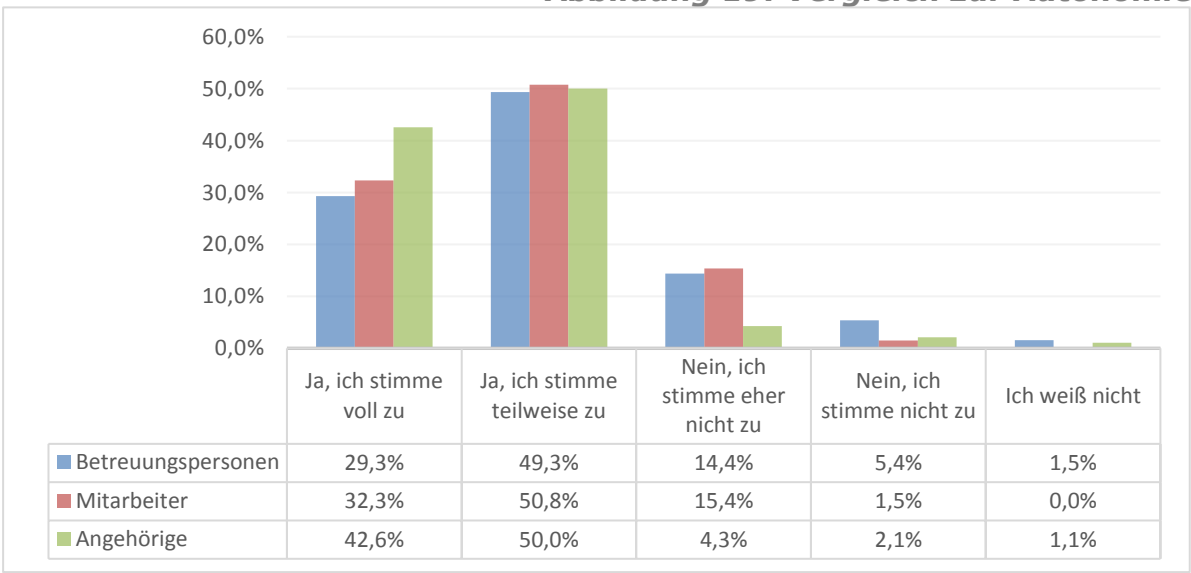
Neben der effektiven Arbeitszeit gaben von den befragten Betreuungspersonen nur 28,7 % (259) an, dass sie einen Tag oder zwei halbe Tage die Woche frei haben. 71,3 % (645) verneinten dies. Auf dieselbe Frage antworteten 62,22 % (56) der Angehörigen, dass die Betreuungspersonen einen Tag in der Woche frei haben. Die Mitarbeiter der Vermittlungsagenturen schätzten hier ähnlich. 60 % (39) antworteten, dass die Betreuungspersonen einen freien Tag in der Woche hätten und 40 % (26) verneinten dies.

In Bezug auf das Thema freie Kost und Logis gaben fast alle Betreuungspersonen (97,8 %; 884) an, dass sie freie Unterkunft und Verpflegung erhalten. Dass freie Kost und Logis zur Verfügung steht, wird auch von den Mitarbeitern der Vermittlungsagenturen (65) und den Angehörigen von pflegebedürftigen Personen (94) zu jeweils 100% bestätigt.

Autonomie der Betreuungspersonen

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.

Abbildung 19: Vergleich zur Autonomie



	Ja, ich stimme voll zu	Ja, ich stimme teilweise zu	Nein, ich stimme eher nicht zu	Nein, ich stimme nicht zu	Ich weiß nicht
Betreuungspersonen	29,3%	49,3%	14,4%	5,4%	1,5%
Mitarbeiter	32,3%	50,8%	15,4%	1,5%	0,0%
Angehörige	42,6%	50,0%	4,3%	2,1%	1,1%

sieben bis acht Stunden und 6,5 % (6) geben neun bis zehn Stunden an. Elf bis zwölf Stunden antworteten 1,08% (1) und 3,2 % (3) schätzen die effektive Arbeitszeit auf 13 bis 20 Stunden am Tag.

Arbeitsinhalte

Befragt nach dem Anteil der Arbeitsinhalte Grundpflege, Betreuung, Hauswirtschaft und Behandlungspflege ergab sich nach Einschätzung der Betreuungspersonen folgende Arbeitszeitberechnung:

1h 41min (Grundpflege) + 2h 15 min (Betreuung) + 2h 42 min (Hauswirtschaft) + 0h 09min (Behandlungspflege) =

6 Stunden 47 Minuten Arbeitszeit am Tag

Die Angehörigen von pflegebedürftigen Personen schätzten die Anteile der zu verrichtenden Arbeit ähnlich ein. In Einstimmung mit der insgesamt kürzer eingeschätzten Arbeitszeit, fällt folgerichtig auch die eingeschätzte Dauer der einzelnen Tätigkeiten kürzer aus.[21]

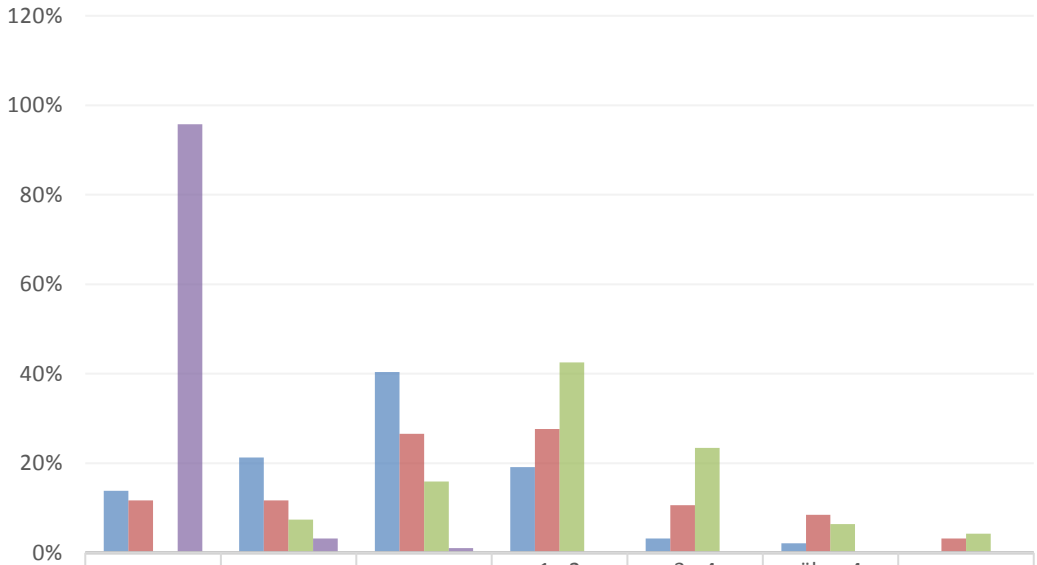
Die Schätzung der Durchschnittswerte durch die Angehörigen führt zu folgender Aufstellung:

0h 52 min (Grundpflege) + 1h 30 min (Betreuung) + 2h 00 min (Hauswirtschaft) + 0h 01 min (Behandlungspflege) =

4h 23 Minuten Arbeitszeit am Tag

[21] 96 % (90) der Angehörigen bestätigen, dass Behandlungspflege von den Betreuungspersonen nicht durchgeführt wird. Den Grundpflegeaufwand schätzen die Angehörigen auf durchschnittlich 0,52 Stunden. Betreuungsleistung schätzen die Angehörigen auf 1,30 Stunden und hauswirtschaftliche Tätigkeiten auf zwei Stunden.

Abbildung 20: Arbeitsinhalte - Einschätzung der Angehörigen



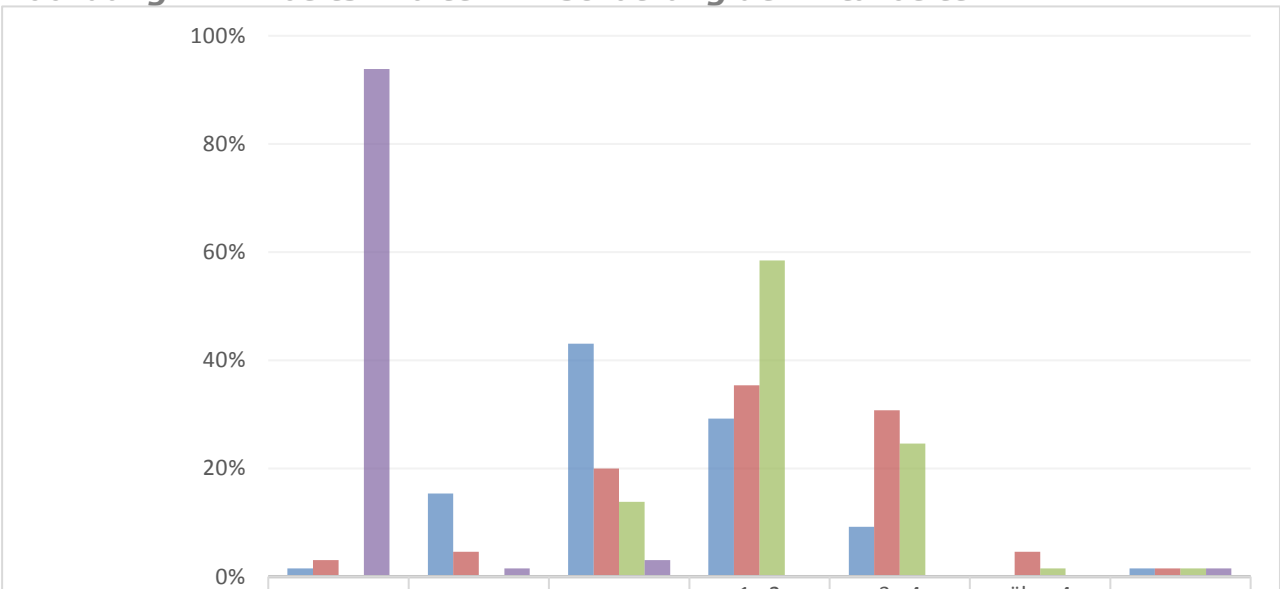
	Nein	bis zu 30 Min. am Tag	30 - 60 Min. am Tag	1 - 2 Stunden am Tag	3 - 4 Stunden am Tag	über 4 Stunden am Tag	Ich weiß nicht
Grundpflege	14%	21%	40%	19%	3%	2%	0%
Betreuung	12%	12%	27%	28%	11%	9%	3%
Hauswirtschaft	0%	7%	16%	43%	23%	6%	4%
Behandlungspflege	96%	3%	1%	0%	0%	0%	0%

Auch die Mitarbeiter der Vermittlungsagenturen schätzten die Verteilung ähnlich ein. Wie die Angehörigen schätzen aber auch die Mitarbeiter der Vermittlungsagenturen den Zeitaufwand für die jeweiligen Arbeitsinhalte tendenziell als geringer ein, als es die Betreuungspersonen tun. Für die Gruppe der Mitarbeiter zeichnet sich folgende Einschätzung ab:

1h 09 Minuten (Grundpflege) + 2h 02 Minuten (Betreuung) + 1h 57 Minuten (Hauswirtschaft) + 0h 02 Minuten (Behandlungspflege)
= **5h 10 Minuten** Arbeitszeit am Tag

Damit decken sich die Schätzungen der effektiven Arbeitszeit von 5 h 13 Min bei den Mitarbeitern am ehesten mit der Summe der einzelnen Arbeitsinhalte (5 h 10 Min). Angehörige schätzen insgesamt 5 Stunden 10 Minuten effektive Arbeitszeit ein, die Einzeltätigkeiten in Summe auf 4 Stunden 23 Minuten. Zur Erinnerung, die Betreuungskräfte schätzten ihre effektive Gesamtarbeitszeit auf acht Stunden, die Summe der Tätigkeiten auf 6 Stunden 47 Minuten.

Abbildung 21: Arbeitsinhalte - Einschätzung der Mitarbeiter



	Nein	bis zu 30 Min. am Tag	30 - 60 Min. am Tag	1 - 2 Stunden am Tag	3 - 4 Stunden am Tag	über 4 Stunden am Tag	Ich weiß nicht
Grundpflege	2%	15%	43%	29%	9%	0%	2%
Betreuung	3%	5%	20%	35%	31%	5%	2%
Hauswirtschaft	0%	0%	14%	58%	25%	2%	2%
Behandlungspflege	94%	2%	3%	0%	0%	0%	2%

Ergebnisse der qualitativen Datenerhebung

Zum Abgleich mit quantitativen Daten wurden qualitative Daten erhoben. Hierbei wurden elf Betreuungspersonen in Bezug auf ihren Tagesablauf befragt. Die Betreuungspersonen wurden gebeten, Angaben zu ihrer Arbeit in den vergangenen 24 Stunden zu machen.

Auch in der Auswertung der Tagesprotokolle wurde zwischen den Hauptarbeitsinhalten Grundpflege, Hauswirtschaft, Betreuung und Behandlungspflege unterschieden. Die detaillierte Auflistung von Tätigkeiten der Betreuungspersonen wurde den entsprechenden Arbeitsfeldern zugeteilt. In den Fällen in denen eine Zeitangabe mit mehreren Arbeitsinhalten gefüllt wurde (bspw. Frühstück & Abwasch), wurden Schätzungen über die Aufteilung getroffen. In der nachfolgenden Tabelle 1 sind alle 11 Tagesprotokolle aufgeschlüsselt nach den Arbeitsinhalten dargestellt.

Tabelle 3: Zeitliche Angaben zu den Arbeitsinhalten der qualitativen Datenerhebung

Ergebnisse der Tagesprotokolle		
Tagesprotokoll A	Grundpflege	0:00 h
	Hauswirtschaft	4:00 h
	Betreuung	2:30 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**6:30 h**
Tagesprotokoll B	Grundpflege	3:10 h
	Hauswirtschaft	3:25 h
	Betreuung	1:00 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**7:35 h**
Tagesprotokoll C	Grundpflege	2:28 h
	Hauswirtschaft	1:48 h
	Betreuung	0:30 h
	Behandlungspflege	0:08 h
	Gesamt	**4:54 h**
Tagesprotokoll D	Grundpflege	4:13 h
	Hauswirtschaft	3:22 h
	Betreuung	3:23 h
	Behandlungspflege	1:10 h
	Gesamt:	**12:08 h**
Tagesprotokoll E	Grundpflege	0:00 h
	Hauswirtschaft	6:00 h
	Betreuung	1:00 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**7:00 h**
Tagesprotokoll F	Grundpflege	2:00 h
	Hauswirtschaft	2:55 h
	Betreuung	1:00 h
	Behandlungspflege	0:05 h
	Gesamt	**6:00 h**

Tagesprotokoll G	Grundpflege	1:15 h
	Hauswirtschaft	2:00 h
	Betreuung	0:55 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**4:10 h**
Tagesprotokoll H	Grundpflege	0:00 h
	Hauswirtschaft	6:00 h
	Betreuung	0:00 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**6:00 h**
Tagesprotokoll I	Grundpflege	3:10 h
	Hauswirtschaft	4:25 h
	Betreuung	0:00 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**7:35 h**
Tagesprotokoll J	Grundpflege	0:55 h
	Hauswirtschaft	5:15 h
	Betreuung	0:00 h
	Behandlungspflege	0:00 h
	Gesamt	**6:10 h**
Tagesprotokoll K	Grundpflege	2:05 h
	Hauswirtschaft	4:20 h
	Betreuung	0:00 h
	Behandlungspflege	0:05 h
	Gesamt	**6:30 h**

Zum Vergleich mit den quantitativen Daten, sind im Folgenden die durchschnittlich aufgewendeten Zeiten auf die Arbeitsinhalte aus den elf Tagesprotokollen beigefügt und den Angaben aus den Fragebögen gegenübergestellt.

Tabelle 4: Überblick der durchschnittlichen Zeiten je Tätigkeitsfeld

Durchschnitt der Tagesprotokolle		Betreuungs-personen	Angehörige	Mitarbeiter d.Agentur.
Grundpflege	1:45 h	1:41 h	0:52 h	1:09 h
Hauswirtschaft	3:57 h	2:42 h	2:00 h	1:57 h
Betreuung	0:56 h	2:15 h	1:30 h	2:02 h
Behandlungspflege	0:08 h	0:09 h	0:01 h	0:02 h
Gesamt (Summe)	**6:46 h**	**6:47 h**	**4:23 h**	**5:10 h**
Gesamt (geschätzt)	**-**	**8 h**	**5:10 h**	**5:13 h**

Zu bemerken ist, dass das Gesamtergebnis bezüglich der täglichen Arbeitszeit der qualitativen Daten mit 6:46 h fast identisch mit dem zweiten Ergebnis der quantitativen Daten mit 6:47 h ist. Genauso verhält es sich bei der Grundpflege (qualitativ: 1:45 h / quantitativ: 1:41 h) und bei der Behandlungspflege (qualitativ: 0:08 h / quantitativ: 0:09 h). Abweichungen zwischen Hauswirtschaft und Betreuung können auf Basis der Datenlage nicht eindeutig erklärt werden. Es ist allerdings auffällig, dass in den Tagesprotokollen, entgegen dem, was die quantitativen Daten erwarten ließen, teils keine Betreuungsleistung erkennbar ist. Die quantitativen Daten scheinen anhand der anscheinenden Wiederholbarkeit in diesem Feld valider zu sein.

Diskussion

Diese Studie basiert quantitativ auf Fragebögen, die von 904 Betreuungspersonen, 65 Befragten Mitarbeitern aus Vermittlungsagenturen und 94 Angehörigen zurückgesandt wurden. Qualitativ wurden elf Betreuungspersonen zu ihrem Tagesablauf befragt und die Protokolle auf die Arbeitsverteilung hin ausgewertet. Es handelt sich damit um die umfangreichste Erfassung zum Profil und Aufgabenfeldern in Deutschland tätiger ausländischer häuslicher Betreuungs- und Pflegepersonen, die den Autoren bekannt ist.

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 ca. 200 Tage im Jahr sieben bis acht Stunden am Tag.

Arbeitsbedingungen und Entlohnung

Betreuungspersonen genießen, in einem gewissen vorgegebenen Handlungsrahmen, einen hohen Grad an Entscheidungsfreiheit bei ihrer täglichen Arbeit. Sie empfinden, dass ihre Äußerungen Einfluss auf ihre Arbeit haben und dass ihnen ausreichend Respekt entgegengebracht wird. Die Angaben der ihr übergeordneten Entscheidungsträger entsprechen, nach ihrer Einschätzung, überwiegend der Wahrheit.

In 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 empfindet (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[22] - nähern sich die Gehälter weiter an. Diese Sachleistungen werden den Pflegepersonen fast ausnahmslos zusätzlich bereitgestellt. Betreuungspersonen mit besseren Deutschkenntnissen verdienen mehr. Zu beachten ist jedoch dass sie, anders als reguläre Vollzeitarbeitnehmer, auch längere Phasen freiwillig nicht arbeiten, durchschnittlich etwa fünf Monate im Jahr.

Zusammenfassend konnte eine besondere Ungerechtigkeit, oder gar unmenschliche Behandlung, im Berufsbild der häuslichen Betreuung und Pflege auf Basis der erhobenen Selbsteinschätzungen der polnischen Betreuungspersonen nicht festgestellt werden. Diese Aussage trifft unabhängig vom vorliegenden Beschäftigungsverhältnis zu, schließt aber nicht aus, dass Einzelfälle dieser Erkenntnis widersprechen.

Arbeitszeit

Zur durchschnittlichen Arbeitszeit der Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft wurden drei Werte erhoben. Die 904 Betreuungspersonen schätzten ihre effektive Arbeitszeit im Durchschnitt auf acht Stunden. Die Dauer der einzelnen Arbeitsinhalte betrachtet kann eine Gesamtzeit von 6 Stunden und 47 Minuten am Tag errechnet werden. Elf erfasste Tagesprotokolle ergaben aufaddiert eine durchschnittliche Arbeitszeit von 6:46 Stunden. Es ist anzunehmen, dass die kleineren Abschnitte einzelner Tätigkeiten besser eingeschätzt werden können, als die der Gesamtarbeitszeit. Setzt man diesen Selbstauskünften zusätzlich die Angaben der 65 Mitarbeiter von Vermittlungsagenturen (5:13 Stunden) und 94 Angehörigen (5:10 Stunden) gegenüber, zeichnet sich eine berechtigte Tendenz zu dem kleineren Wert von 6 ¾ Stunden / Tag ab. Basierend auf dieser täglichen Arbeitszeit von 6:47 Stunden, ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 45:32 Stunden. Damit liegt sie nur knapp über der Wochenarbeitszeit des Bundes- und Europadurchschnitts von 41,4 Stunden (Eurostat 2016).

Die Arbeitsinhalte des Berufs teilen sich am Tag durchschnittlich wie folgt auf: Hauswirtschaft: 2:42 Stunden, Betreuung: 2:15 Stunden, Grundpflege: 1:41 Stunden und Behandlungspflege (obwohl nicht vorgesehen): 9 Minuten.

[22] Im deutschen Steuerrecht gelten diese Leistungen als geldwerter Vorteil und müssen als Einkommen versteuert werden. Die genaue Nettohöhe der erhaltenen Leistungen wäre für den Einzelfall zu berechnen. Gleichzeitig kann die tatsächliche empfangene Sachleistung auch stark vom Sachbezugswert abweichen.

Auch hier schätzen die Betreuungspersonen die aufgewendeten Zeiten höher ein, als Mitarbeiter von Entsendeunternehmen und Angehörige. Die prozentuale Aufteilung der Arbeitszeit bleibt über die Gruppen weitestgehend konsistent. Nicht auszuschließen ist, ob in der höheren Einschätzung der Arbeitszeit ohne vorgegebene Inhalte gegebenenfalls andere Tätigkeiten verrichtet werden, die nicht in erwartete und vertraglich vereinbarte Aufgabenfelder passen. Zwar hätten solche Tätigkeiten spätestens in den qualitativen Interviews auffallen sollen, die Möglichkeit besteht aber dennoch.

Einschränkungen der Untersuchung

Der große Stichprobenumfang sowie der Abgleich mit Angaben durch Beschäftigte der entsendenden Unternehmen, Angehörigen und qualitative Befragungen lässt verlässliche Ergebnisse erwarten. Bei der Interpretation der Signifikanz einiger Unterschiede ist zu berücksichtigen, dass ein großer Stichprobenumfang Signifikanz auch schon bei geringer Varianz zur Folge hat. Varianz und Mittelwerte sind stets angegeben. Bezüglich der Ergebnisse mit Bezug zum Schwarzmarkt ist zu beachten, dass es zwar grundsätzlich mit 108 Personen / 11% viele Rückläufer aus dem Schwarzmarkt gab, diese jedoch bezogen auf den geschätzten realen Anteil von 90%, nur einen Bruchteil darstellen und in der Stichprobe damit unterrepräsentiert sind. Auch kann die vorwiegende Begrenzung auf polnische Betreuungspersonen als Einschränkung gesehen werden. Sie stehen in dieser Untersuchung repräsentativ für einen Markt, der auch von anderen Nationalitäten bedient wird. Ob diese anderen Arbeitsbedingungen begegnen kann Bestandteil möglicher Folgeuntersuchungen sein.

Forschungsausblick

Mit dieser Studie wurde erstmals ein Grundverständnis über das Tätigkeitsprofil der polnischen Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft in Deutschland geschaffen. Hierauf können weitere Untersuchungen aufbauen. So ist annehmbar, dass nicht nur die Deutschkenntnisse Einfluss auf die Höhe des Gehalts von ausländischen Betreuungskräften haben. Eine weitere untersuchbare Einflussgröße kann beispielsweise auch eine Ausbildung oder Zertifizierung sein. Ob die Beschäftigungsart Einfluss auf das Gehalt hat, konnte nicht abschließend beurteilt werden. Eine Untersuchung, die eine mögliche Scheinkorrelation mit den Sprachkenntnissen ausschließt, kann zu weiteren Erkenntnissen führen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Erforschung des Schwarzmarktes. Auch die Schätzungen des VHBP lassen hier noch keine zuverlässige Aussage über das tatsächliche Ausmaß zu. Das Entwickeln einer zuverlässigen Methodik den Schwarzmarkt beziffern und untersuchen zu können wäre nicht nur für das Feld der häuslichen Betreuung und Pflege ein großer Fortschritt.

Auf Seiten der Familien und Betreuungsbedürftigen ist festzustellen, welche Ausbildungsinhalte sie für besonders wichtig halten. So könnten Ausbildungsprogramme auf die real gestellten Anforderungen an das Berufsbild zugeschnitten werden. Seitens der Betreuungspersonen können die Ansprüche an ihre Anstellung weiter herausgearbeitet werden. Weiterhin kann die besondere Nähe der Betreuungspersonen zu den betreuten Personen für Forschungszwecke dienlich sein. Häusliche Betreuungspersonen haben einen besonders tiefen und persönlichen Einblick in das tägliche Leben von Pflegebedürftigen mit verschiedensten Krankheitsbildern. Sie beispielsweise zu Verhaltensauffälligkeiten bei häufig vorliegenden Krankheitsbildern wie Demenz zu befragen oder Protokolle anfertigen zu lassen, könnte neuartige Erkenntnisse liefern und eine Alternative zu stationären Beobachtungen sein.

Die Interdisziplinarität der Betreuungspersonen kann auch neuartige Betreuungs- und Behandlungsmethoden zur Folge haben. Innovation entsteht häufig dort, wo Wissen aus verschiedenen Feldern aufeinandertrifft und fachfremd angewandt wird. Betreuungskräfte in häuslicher Gemeinschaft, die zurzeit noch über keine einheitliche Ausbildung verfügen, könnten mit Wissen aus ihren ursprünglichen Berufsfeldern gänzlich neue Wege erschlossen haben mit alltäglichen Problemen pflegebedürftiger Personen umzugehen.

Das Berufsbild im gesellschaftlichen Kontext

Deutlich wurde, dass der Beruf der Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft ein Generationen- und Imageproblem hat. Nur wenig junge Personen sind in diesem Berufsfeld aktiv. Von all jenen, die in dem Feld tätig sind, gibt nur ein knappes Drittel an, die Tätigkeit als ihre Berufung zu sehen. Positiv ist andererseits zu bewerten, dass nur ein Viertel die Arbeit einzig aus Alternativlosigkeit verrichtet.

Um die Nachhaltigkeit und Qualität der Dienstleistung in der Branche zu erhöhen, sollte es Ziel der in diesem Feld aktiven Gruppen sein, die Tätigkeit der Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft noch attraktiver zu gestalten. Dazu gehört auch, sich für mehr Akzeptanz in der Gesellschaft und im Rechtssystem einzusetzen. Erste Initiativen wie der Verband der häuslichen Betreuung und Pflege oder die Labor Mobility Initiative setzen hier bereits an. Auch in der Gesellschaft scheint das Thema häusliche Betreuung und Pflege langsam eine breitere Masse zu erreichen. Zeugnis davon sind neue Fernsehserien wie „Magda macht das schon", die, wenn auch auf humoristische Weise, die Situation einer polnischen Betreuungskraft in einem Deutschen Seniorenhaushalt thematisiert. Auch die Dichte an informativen Beiträgen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Jüngst testete die Stiftung Warentest Anbieter für häusliche Betreuung und Pflege (Stiftung Warentest 2017). Obwohl es so scheint, als würde sich die Branche langsam aus ihrem Schattendasein erheben, zeigt diese Studie, dass in Bezug auf Rechtssicherheit, Anschlussfähigkeit und Qualitätssicherung noch Handlungsbedarf besteht.

Eine gesteigerte gesellschaftliche Akzeptanz der Tätigkeit kann auch beim Nachwuchsgewinn von Vorteil sein. Momentan scheint es schwer vermittelbar das Berufsbild der häuslichen Betreuung und Pflege als Karrierepfad anzustreben. Zu unklar sind vielen Beteiligten die komplexen Rechtsmodelle und damit zu ungewiss die Zukunft der Branche. Außerdem gibt es in der Breite keine standardisierten, zertifizierten Ausbildungsprogramme oder anerkannte Abschlüsse. Die fehlende Ausbildung schafft wohl nicht nur auf Seiten der Betreuungskräfte Unsicherheiten. Auch Familien können sich auf keinen verlässlichen Rahmen stützen, der ihnen dabei helfen würde, die Fähigkeiten der Betreuungspersonen einzuschätzen. Hier wären zertifizierte Aus- und Fortbildungen ein probates Mittel um Transparenz für alle Parteien zu schaffen. Gleichzeitig kann es einen Anreiz für jüngere Generationen schaffen, eine Tätigkeit als Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft als echte Zukunftsperspektive und relevanten Karriereschritt wahrzunehmen. Der demografische Wandel und die abnehmende Stärke persönlicher und familiärer Bindungen lassen vermuten, dass die Nachfrage in diesem Feld weiterhin steigen wird. Eine langfristige Konsolidierung der Branche der häuslichen Betreuung und Pflege, sowie des Berufsbildes der Betreuungsperson in häuslicher Gemeinschaft, ist daher im Interesse alle Beteiligten.

Literaturverzeichnis

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06. Juni 1994

Barmer GEK (Hg.) (2016): *Barmer GEK Pflegereport 2016*, Band 42, Berlin
https://magazin.barmer.de/wp-content/uploads/2016/11/PDF-Pflegereport-2016propertyData.pdf
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Bierlein, Hermann (2013): Pflege daheim, Planung, Finanzierung, Unterstützung aus Osteuropa, 1. Auflage, München

Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. Auflage, Berlin

Bundessozialgericht (BSG): Urteil vom 19. 2. 1998 - B 3 P 3/97 R
http://lexetius.com/1998,307
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Bundessozialgericht (BSG): Urteil vom 28.9.2011, B 12 R 17/09 R
http://lexetius.com/2011,7184
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

DAK Gesundheit (Hg.) (2015): Pflegereport 2015. So pflegt Deutschland
https://www.dak.de/dak/download/Pflegereport_2015-1701160.pdf
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Eurostat (2016) Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Ländern der Europäischen Union (EU-28) im Jahr 2015 (in Stunden). In Statista https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75864/umfrage/durchschnittliche-wochenarbeitszeit-in-den-laendern-der-eu/
(letzter Zugriff am 06. April 2017)

Holzhauer, Brigitte (2010): Quantitative Methoden der Marktforschung und Managerial Statistics, Berlin

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hg.) (2009): *Der Arbeitsmarkt für Pflege im Spiegel demographischer Veränderungen*, Düsseldorf
https://www.fhoev.nrw.de/uploads/tx_userfpi/2031-k100114311.pdf
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Maier, Günter W. et. Al. (2007): Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen. Die Validität einer deutschsprachigen Fassung des Fragebogens von Colquitt, Göttingen

Projekt Lohnspiegel.de (Hg.) (2013): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Düsseldorf.

http://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_pflegeberufe_2012.pdf
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Schreyögg / Koch (2010): Grundlagen des Managements. Basiswissen für Studium und Praxis, 2. Auflage, Wiesbaden

Simon, Michael (2013): Das Gesundheitssystem in Deutschland. Eine Einführung in Struktur und Funktionsweise, 4. Auflage, Bern

Sozialgesetzbuch (SGB) – Fünftes Buch (V) Gesetzliche Krankenversicherung in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Dezember 1988

Sozialgesetzbuch (SGB) – Elftes Buch (XI) Soziale Pflegeversicherung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Mai 1994

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): *Bevölkerung Deutschlands bis 2060*, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204159004.pdf?__blob=publicationFile
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001139004.pdf?__blob=publicationFile
(letzter Zugriff am 05.01.2017)

Statista. (2016). Wird Ihre Arbeitsleistung alles in allem angemessen bezahlt?
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/184714/umfrage/zufriedenheit-mit-dem-gehalt/
(letzter Zugriff am 20. Mai 2017)

Stiftung Warentest Magazin, Ausgabe 5/2017 – „Trautes Heim, da will ich sein" S. 86 - 95

Verband für häusliche Betreuung und Pflege e.V. (VHBP) (Hg.) (2016): Überblick über rechtliche Modelle für die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft

Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. (VKAD) (Hg.) (2009): Gerechter Lohn in der Altenhilfe. Was ist unserer Gesellschaft die Betreuung und Pflege alter Menschen wert? 1. Auflage, Frankfurt

Zeit Online (Mai 2016): 24 Stunden, 7 Tage die Woche, 900 Euro Gehalt.
http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-05/pflege-pflegekraefte-osteuropa-arbeitsbedingungen-deutschland (letzter Zugriff am 05.01.2017)

Danksagung

Das Forschungsteam möchte sich bei allen Personen und Organisationen bedanken, die durch ihre Unterstützung bei der Vorbereitung, Datenerhebung und intensiver Diskussion der Ergebnisse den erfolgreichen Abschluss dieses Forschungsvorhabens möglich gemacht haben. Unser besonderer Dank gilt: Dr. Nadine Adrian, Prof. Dr. Marek Benio, Juliane Bohl, Piotr Głowacki, Dorothee Engelhorn-van Mierlo, Katarzyna Jędrzejek, Giorgio Jolly, Matthias Lessel, Prof. Dr. Franz Lorenz, Christian Müller, Markus Oppel, Tomasz Pilat, Manuela Pilch, Theresa Riedl, Caroline Scherer, Stefan Schwarz, Prof. Dr. Jürgen Stenger, Prof. Dr. Angelika Thönnes, Simon Wenz sowie allen Unterstützern und Teilnehmern der Datenerhebung.

Autoren

Prof. Dr. Arne Petermann ist Professor für Management in Organisationen des Gesundheitswesens und Direktor des Instituts für Qualität und Management (IQM) an der Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS). Er lehrte bereits an der Freien Universität Berlin, der Europa-Universität Viadrina, der Fernuniversität Hagen und der Deutschen Universität für Weiterbildung. In Lehre und Forschung liegen seine Schwerpunkte in den Bereichen Organisation, Entrepreneurship, Führung, Pfadabhängigkeit, Management im Gesundheits- und Sozialwesen, Agentenbasierte Modellierung und ambulante Betreuungsformen alter und kranker Menschen, insb. Betreuung in häuslicher Gemeinschaft. Seine Forschungsergebnisse wurden auf den weltweit führenden Konferenzen vorgestellt, z.B. auf der Academy of Management, der American Marketing Educators Conference und der European Conference on Modeling and Simulation, wo seine Arbeiten mit mehreren best paper awards ausgezeichnet wurden. Seine Beiträge sind in wissenschaftlichen Zeitschriften und Büchern veröffentlicht. Unternehmerisch ist er als Gründer und Geschäftsführer mehrerer Unternehmen, unter anderem der Linara GmbH und der Sadina FairCare GmbH tätig, die deutschlandweit Dienstleistungen im Bereich Betreuung in häuslicher Gemeinschaft anbieten.

Tobias Ebbing (M.Sc., M.A.) studierte Wirtschaftsinformatik an der Berlin School of Economics & Law (B.Sc.) mit Auslandsaufenthalt in Buenos Aires (Universidad Argentina de la Empresa), Innovationsmanagement und Entrepreneurship an der Technischen Universität Berlin (M.Sc.) und Management an der Warsaw School of Economics (M.A.). Forschend setzt er sich unter anderem mit Technologietransfer, Innovationsmarketing, -management und Entrepreneurship, dem Markt der häuslichen Betreuung und Pflege in Deutschland und Osteuropa sowie Leadership und Selbstverwirklichung auseinander. Als Dozent lehrt er Innovationsmanagement und empirische Forschungsmethoden an der Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS). Weitere Lehraufträge erfüllt er unter anderem an der Business & Information Technology School (BiTS) an den Standorten Berlin und Hamburg, der Europa Universität Viadrina und dem Northern Institute of Tech-

nology Management (NIT). Derzeit promoviert er zur Rolle des Einflusses von Zufriedenheit auf User Innovation als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Innovation Marketing an der Technischen Universität Hamburg.

Michael Paul (B.A.) durchlief die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der IKK Südwest in Saarbrücken. Nach Abschluss der Ausbildung und einem Jahr als Vollzeitkraft bei selbiger Krankenkasse, begann er mit dem Studium Management in Organisationen des Gesundheitswesens (B.A.) an der Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS). Der duale Studiengang erfolgte über die SHG Kliniken Sonnenberg in Saarbrücken, gleichzeitig war er aber auch weiterhin bei der IKK Südwest beschäftigt. Während des Studiums konnte er somit praktische Erfahrungen sowohl auf Seiten eines Kostenträgers, als auch auf Seiten eines Leistungserbringers im Gesundheitswesen sammeln. Seit dem Abschluss des Studiums im März 2017 arbeitet er nun ausschließlich für die SHG Kliniken Sonnenberg.