

Widersprüche in der Live-in-Szene: Polnische Betreuerinnen in der Rund-um-die-Uhr Pflege in Deutschland

Satola, Agnieszka

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Satola, A. (2020). Widersprüche in der Live-in-Szene: Polnische Betreuerinnen in der Rund-um-die-Uhr Pflege in Deutschland. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 40(156), 41-54. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-91837-3>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Agnieszka Satola

Widersprüche in der Live-in-Szene Polnische Betreuerinnen in der Rund-um-die-Uhr-Pflege in Deutschland

Einleitung

Der Beitrag widmet sich der polnischen Live-in-Szene. Mit diesem Begriff werden im Folgenden Haushaltshilfen und Pflegekräfte bezeichnet, die sich in sogenannten Live-in-Arrangements befinden, wohnen also am Arbeitsplatz, und die in deutschen Haushalten Rund-um-die-Uhr beschäftigt werden. Dabei handelt es sich überwiegend um Frauen¹ aus Osteuropa, vor allem aus Polen.

Das Phänomen der Rund-um-die-Uhr häuslichen Pflege ist in Deutschland seit ungefähr 30 Jahren zu beobachten. Es gibt erwartungsgemäß keine statistischen Angaben zum Ausmaß der sogenannten 24-Stunden-Pflege, Schätzungsweise arbeiten 600.000 Migrantinnen als Live-Ins in der häuslichen Pflege (vgl. ZdK 2018: 16). Trotz der langen Dauer des Phänomens, seinem Umfang und seiner gesellschaftlichen Relevanz, bleiben viele Aspekte unerklärt und zugleich auch unzureichend anerkannt. Die prekären Beschäftigungsverhältnisse, fehlende rechtliche Rahmenbedingungen sowie niedrige Entlohnung, indizieren eine enorme gesellschaftliche Entwertung dieser Tätigkeit. Das Ziel des Beitrags ist aufzuzeigen, dass die verschiedenen Versuche der Formalisierung der Live-in-Arbeitsverhältnisse nur eine scheinbare Lösung für deren Legalisierung bilden. In vielen Fällen erreichen sie sogar das Gegenteil.

Im ersten Abschnitt werden die Gründe für Live-in-Beschäftigung in Deutschland beschrieben, im zweiten die Ursachen der Pflegemigration. Im Anschluss daran werden die unterschiedlichen Formen der Beschäftigung und ihre Wider-

1 Aufgrund der geringen Zahl der männlichen Sorgekräfte wird die weibliche Form für beide Geschlechter angewendet.

sprüche ausgeführt. Schließlich wird im Abschnitt vier Facebook als kommunikativer Handlungsspielraum dargestellt.

Gründe der Live-in-Beschäftigung in Deutschland

Mit der stetig wachsenden Zahl älterer pflegebedürftiger Menschen steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege und Unterstützung im Alltag. Jedoch führen die Ökonomisierung der Alten- und Krankenpflege und die damit einhergehenden unzumutbaren Arbeitsbedingungen, die sich vor allem in der niedrigen Anzahl der Pflegekräfte pro Pflegebedürftige, der unzureichenden Bezahlung, den permanenten Überstunden, den unregelmäßigen Arbeitszeiten und fremdbestimmten Arbeitszeitplänen, der Schicht- und Nachtarbeit, der körperlichen und psychischen Belastung sowie vielen Dokumentationsarbeiten widerspiegeln, zum sogenannten Fachkräftemangel (u.a. Hedemann et al. 2017: 116).

Auch wenn die Altenpflege zu den besonders in den letzten Jahren stark wachsenden Dienstleistungsbranchen gehört und aktuell ca. 1,1 Mio. Pflegekräfte beschäftigt sind, fehlen zurzeit in Deutschland mehr als 30.000 Pflegekräfte (BMG 2018). Die Tendenz zu dem Mangel an Pflegekräften ist steigend, da die Zahl der Pflegebedürftigen prognostisch steigen und im Jahr 2030 voraussichtlich 4,3 Mio. erreichen wird (Schwinger et al. 2019: 14).

Die Pflege hat in Deutschland während der letzten zwei Jahre vermehrt politische und mediale Aufmerksamkeit erfahren (Visarius 2020: 6). Dies bezieht sich jedoch nur auf reguläre Pflege und betrifft die Beschäftigung in den stationären sowie ambulanten Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege. Dagegen steht die häusliche Pflegemigration meistens nicht zur Debatte und wird, wenn überhaupt, nur am Rande als ein Phänomen von geringer gesellschaftlicher Bedeutung betrachtet. Dabei überwiegt die häusliche Pflege in Deutschland gegenüber stationärer Versorgung mit drei Viertel der Fälle (vgl. Destatis 2018: 8), was den Bedarf an ambulante Pflegekräfte deutlich macht. Dass es den Wünschen vieler Menschen entspricht, so lange wie möglich (verständlicherweise) in den eigenen Räumlichkeiten zu verbleiben, ist ein Grund für die häusliche Versorgung (Hielscher 2017: 94 f.). Ein weiterer, sicherlich nicht weniger bedeutender, liegt in den Strukturen der sozialen Pflegeversicherung, die mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn fördert und für die die Leistungen der teilstationären Pflege und der Kurzzeitpflege den Leistungen der vollstationären Pflege vorgehen (§ 3 SGB XI). Die Mehrheit der Pflegebedürftigen wird von den Familienangehörigen versorgt, überwiegend von Frauen (Nowossadeck 2016: 9). Viele erwerbstätige Kinder können bzw.

wollen es sich jedoch aufgrund ihrer Lebensplanung oder auch finanziell nicht erlauben, ihren Beruf aufzugeben oder zumindest zeitlich einzuschränken, um ihre Eltern zu pflegen. Auch für Geschwister oder Ehepartner*innen, die sich selbst in Ruhestand befinden, bedeutet eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung in vielen Fällen eine zeitliche Einschränkung des eigenen Alltags und die Notwendigkeit, von eigenen Wünschen und Bedürfnissen abzusehen. Zudem erlauben es eigene gesundheitliche Beschwerden nicht, die Sorgearbeit zu übernehmen. Nicht zuletzt empfinden sie die Konfrontation mit dem sich immer weiter verschlechternden physischen und psychischen Zustand des pflegebedürftigen Familienmitglieds als emotionale Belastung.

Die Rund-um-die-Uhr-Betreuung – Häusliche Betreuung gemäß § 124 SGB XI im Rahmen der ambulanten Pflege – wird aus Kostengründen in seltenen Fällen seitens der Pflegebedürftigen in Anspruch genommen. Diese würde tausende Euros betragen. Beispielhaft dazu dient ein Kostenvoranschlag, der für einen Musterpatienten (Pflegestufe 1 mit eingeschränkter Alltagskompetenz) für den eine Grundversorgung und Betreuung 24 Stunden notwendig sind. Hochgerechnet auf einen Monat ergab sich nach den dargestellten Berechnungen eine Summe von 23 558,40 € abzüglich der Leistungen nach SGB XI (Satola/Schywalski 2016: 129). Außerdem könnte die Betreuung durch nur eine Pflegekraft nicht geleistet werden, denn nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz darf die Arbeitszeit (inklusive des Bereitschaftsdienstes) 48 Wochenstunden nicht überschreiten.

Im Durchschnitt erhalten demgegenüber irregulär beschäftigte Migrantinnen für eine 24-Stunden-Betreuung eine Entlohnung in Höhe von ca. 1.200 bis 2.000 € monatlich, plus Verpflegung und Unterbringung. Die Pflege durch sogenannte Live-in-Pflegekräfte erfolgt oft in Kombination mit den Diensten der ambulanten Pflegedienstleistung, die vor allem die medizinische Versorgung übernimmt. Die Migrantinnen leisten meistens die häusliche Versorgung, aber auch in vielen Fällen Tätigkeiten aus dem Bereich der Grundpflege. Somit können die Pflegebedürftigen in ihrer vertrauten Umgebung bleiben und werden ganz nach ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen Rund-um-die-Uhr begleitet, versorgt und betreut (u.a. Petry et al. 2016: 1).

Die genannten Gründe führen dazu, dass sich Familienangehörige dafür entscheiden, auf „die preiswerte Pflege und Rund-um-die-Uhr Betreuung“ durch Arbeitskräfte aus Osteuropa zurückzugreifen, was verdeutlicht, dass das primär auf häuslicher Pflege basierende Pflegesystem an seine Grenzen stößt.

In Bezug auf die irreguläre Pflegemigration verfolgt die deutsche Politik eine Doppelstrategie. Diese charakterisiert einerseits, dass gegen die illegale Migration und irregulären Beschäftigungsverhältnisse Position bezogen wird. Auf der

anderen Seite ist die irreguläre häusliche Pflege ein offenes Geheimnis: Ohne die Unterstützung seitens der Pflegemigrantinnen würde das Pflegesystem der häuslichen Pflege zusammenbrechen und hunderttausende Menschen würden ohne Betreuung bleiben. Da der Staat immer noch keine ausreichende Lösung für dieses Problem hat, wird das Phänomen kaum thematisiert. Man könnte die derzeitige Regierungsstrategie als „stille Erlaubnis“, wenn nicht sogar Komplizenschaft, bezeichnen.

Ursachen der Pflegemigration aus Polen²

Die Erwartungen, sich an den Wünschen der Pflegebedürftigen zu orientieren, erfüllen besonders ältere polnische Frauen mit ihren Kompetenzen. Bereits in ihrer Heimat haben sie häufig in Großfamilien gelebt und es gelernt, eine multifunktionale Rolle auszufüllen. In der Zeit der Volksrepublik Polen mussten sie ihre Berufarbeit mit der Hausarbeit und der Kindererziehung in Einklang bringen. Heute ziehen sie ihre Enkelkinder in Polen groß und unterstützen die Familien ihrer Kinder, auch emotional und materiell, und sorgen so für den Erhalt der Mehrgenerationen-Familie. Ihre langjährige Erfahrung im eigenen Haushalt ist Grund für die große Nachfrage deutscher Haushalte nach weiblichen Arbeitskräften gerade dieser Alters- und Erfahrungsgruppe. Wie die Forschungsergebnisse aufzeigen, handelt es sich bei dieser Form der Migration um eine Generation polnischer Frauen, die nach dem Ende der sozialistischen Staatsreform entweder ihre Stelle verloren hat oder sich mit einem Entgelt begnügen musste, das nicht ausreichend ist, um die Lebenskosten zu decken. Die sich in vielen Fällen verschlechternde Position von Frauen in Beruf und Familie ist die wichtigste Ursache ihrer Arbeitsmigration. Es ist eine Möglichkeit, der Armut und gegebenenfalls einer Verschuldung zu entinnen. Auf eigene Initiative steuern sie diesen Gefahren gegen. Aber auch der Wunsch nach Autonomie und Emanzipation können eine – latente – Rolle spielen (vgl. Satola 2015). Die geographische Nähe zum Nachbarland Deutschland, die lange Migrationsgeschichte zwischen den beiden Ländern und die ökonomischen Gefälle bedingen, dass sich diese Migrationsform gerade zwischen diesen beiden Ländern konzentriert. Die Situation der Frauen ist dadurch geprägt, dass sie sich in Polen zumeist nicht mehr im Erwerbsalter befinden, in Deutschland aber einer Erwerbsarbeit nachgehen. Meistens haben sie keine ausreichenden Sprachkenntnisse, um eine Beschäftigung in anderen

2 Mittlerweile gibt es auch Frauen aus anderen EU-Ländern, z.B. aus Rumänien oder Bulgarien. Die polnischen Betreuerinnen dominieren jedoch nach wie vor.

Tätigkeitsbereichen als der häuslichen Pflegearbeit zu finden. Darüber hinaus ist die private Haushaltsarbeit für irreguläre Arbeitsverhältnisse besonders geeignet, weil sie schwer zu entlarven ist (Satola 2019: 175).

Formen der Rund-um-die-Uhr-Beschäftigung im „Live-in“-Arrangement

Es gibt vier verschiedene Möglichkeiten, eine ausländische Live-in-Pflegekraft für die 24-Stunden-Betreuung anzustellen (vgl. Satola/Schywalski 2016, Verbraucherzentrale 2017, Haberstumpf-Münchow 2020):

*Irreguläre Beschäftigung*³

Diese Form der Beschäftigung beruht nur auf der Absprache bzw. einem mündlichen Vertrag zwischen den häuslichen Pflegekräften und ihren Arbeitgeber*innen also Familienangehörigen der Pflegebedürftigen. Demzufolge hängen die Arbeitszeiten, die Aufgaben und die Bezahlung von der Vereinbarung zwischen beiden Parteien und das Einhalten der Absprachen vom dem gegenseitigen Vertrauen, der Verlässlichkeit und der Loyalität.

Die gleichen Regeln gelten auch für die Rekrutierung der Live-in-Pflegekräfte und die Organisation des Rotationssystems bzw. der Übergabe und der Übernahme der Arbeitsplätze unter den Arbeiterinnen. So charakterisiert sich diese Form von Arbeit durch hohes Ausmaß an Selbstorganisation, jenseits aller staatlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen. Das Binnennetzwerk beruht auf informeller, hauptsächlich persönlicher Kommunikation, als selbstorganisierte Form der Beschäftigung und zeichnet sich durch Kooperation, Verbindlichkeit, Loyalität, Zuverlässigkeit und Flexibilität aus. Die mündliche Einigung als Grundlage der Zusammenarbeit bildet somit die „ursprünglichere“ Form der Vereinbarung, die

3 Die Aussagen beruhen auf der langjährigen Erforschung dieser Form von Arbeitsmigration. Die Forschung begann mit meinem Dissertationsprojekt (vgl. genauer Satola 2015) und dauert bis heute an. Die empirische Grundlage der Analyse bilden zum einen mehrere biographisch-narrative Interviews sowie informelle Gespräche vor allem mit polnischen Pflegerinnen, aber auch mit den Pflegebedürftigen und Pflegeangehörigen im Bundesland Hessen. Seitdem ich die Forschung für meine Doktorarbeit über die polnischen Frauen durchgeführt habe, hat sich die Landschaft der selbstorganisierten Rotationssysteme geändert. Ausschlaggebend sind zum einen die rechtlichen Veränderungen, vor allem die Möglichkeit über die Vermittlungsagenturen zu organisieren.

in modernen Gesellschaften in institutionellen Kontexten durch den arbeitsrechtlichen Vertrag abgesichert wird.

Die Live-in-Pflegekräfte sind in kleinen Pflegeteams organisiert, die mindestens aus zwei Frauen bestehen und abwechselnd die gepflegte Person in turnusmäßigen Abständen (z.B. alle paar Wochen oder Monate) betreuen. Die Struktur der Netzwerke ist unterschiedlich. Manchmal setzt sie sich aus Stammpersonal, also Frauen, die jahrelang diese Tätigkeit abwechselnd ausüben, zusammen. Manchmal wird sie mit Springerinnen ergänzt, also Frauen, die temporär, nur für kurze Zeit (z.B. als Zusatzjob zu ihrer geregelten Arbeit in Polen) die Stelle übernehmen. Den Zugang zu den Arbeitsstellen schaffen sich die Frauen durch informelle polnische Netzwerke. Die Arbeitsvermittlung erfolgt demzufolge innerhalb der eigenen Familie, und wenn diese Möglichkeit nicht besteht, wendet man sich an Freundinnen, Bekannte oder Nachbarn. Die Vermittlung der Arbeitsstellen erfolgt somit zuerst im Heimatort. Weitere Kontakte zu den polnischen Pflegerinnen werden im Ausland geknüpft. Die meisten gezielten Orte der Begegnung sind z.B. polnische Geschäfte oder Kirchen, in denen polnische Messen stattfinden. Die Kontakte werden aber auch zufällig geknüpft, z.B. beim Einkaufen oder wenn sich die Pflegebedürftigen unter einander treffen, die von polnischen Pflegerinnen betreut werden, sowie während der Reisen zwischen Polen und Deutschland. Eine weitere Möglichkeit, an die Arbeitsstelle zu kommen, ist eine Empfehlung durch Dritte, bspw. durch Freundinnen oder Bekannte, die man am Arbeitsort trifft. Je schwächer die Bindung zu der potenziellen Arbeiterin ist, desto größer das Risiko, eine ungeeignete Person anzuwerben. Somit charakterisieren sich die Arbeitsteams durch nationale, in diesem Fall polnische, Homogenität. Die Nationalität bildet wegen der gemeinsamen Herkunft, aber auch der polnischen Sprache, ein relevantes, aber nicht das einzige Auswahlkriterium für die potentiellen Pflegerinnen. Alter und Geschlecht spielen eine weitere Rolle bei der Auswahl, denn in vielen Fällen bestehen die Arbeitsteams aus Frauen, die eher erwachsene Kinder haben und sich selbst im Rentenalter befinden. Erfahrungen sind bei der Auswahl der potenziellen Arbeiterinnen ebenso entscheidend (Satola 2019: 184-185).

Entsende-Modell (Marktmodell)

Im Rahmen des EU-Entsendegesetzes besteht für die ausländischen, in diesem Fall polnischen, Dienstanbieter, Betreuungs- und Entsendeunternehmen, die Möglichkeit, ihre Beschäftigten in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union zu entsenden. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Sozialversicherungsabgaben im Herkunftsland abgeführt werden und die Arbeitsleistung in

Deutschland voraussichtlich höchstens 24 Monate dauert. Es gibt zwei Optionen des Entsendungsmodells.

Im ersten Fall wird ein Vertrag zwischen einer Vermittlungsagentur mit Sitz in Deutschland und dem Pflegebedürftigen und ein anderer Vertrag zwischen der Betreuerin und einem polnischen Unternehmen mit Sitz in Polen abgeschlossen. Die Vermittlungsagenturen aus Deutschland arbeiten mit polnischen Dienstleistern, denen sie den Pflegebedarf seitens der Klient*innen aus Deutschland vermitteln. Diese wiederum „entsenden“ eine polnische Betreuungskraft nach Deutschland.

Im zweiten Fall bildet die Grundlage dieser Form der Beschäftigung ein Dienstleistungsvertrag zwischen dem Pflegeunternehmen in Polen und dem Pflegebedürftigen. In diesem Fall entfällt der Vermittler, und das Unternehmen aus Polen übernimmt auch die Aufgaben der Vermittlungsagentur. Pflegebedürftige schließen in diesem Fall nur einen Vertrag direkt mit dem Betreuungs- bzw. Entsendeunternehmen.

Für die Vermittlung einer Betreuungskraft zahlen die Pflegebedürftige einen vertraglich vereinbarten Preis (monatlich oder einmalig) entweder an die Agentur oder an das Entsendeunternehmen. Die zuständige Behörde im Herkunftsland stellt den polnischen Unternehmen eine sog. Entsendebescheinigung A 1 aus, die diese befugt, die Pflegekräfte zu entsenden. Der Entsenderichtlinie nach darf der Lohn nicht sittenwidrig sein; die in den deutschen Vorschriften enthaltenen Mindestlohnentgeltgesetze sind einzuhalten. Die Betreuerinnen arbeiten zwischen zwei Systemen, polnischen und deutschen. Einerseits erhalten sie Gehalt, der dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, andererseits sind sie bei einem polnischen Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und die Beiträge werden von dem polnischen Mindestlohn abgeführt.

Die Betreuerinnen unterschreiben in Polen einen sogenannten Werkvertrag für zwei oder drei Monate und werden für diese Zeit nach Deutschland entsendet. Nach dieser Zeit reisen sie nach Polen zurück, um sich zu „erholen“ und warten auf einen weiteren Auftrag, der entweder nach ein paar Monaten bei der gleichen pflegebedürftigen Person erfolgt (für die Zeit ihrer Abwesenheit der einen Betreuerin ist nämlich eine andere Live-In in Deutschland angestellt) oder bei einer neuen. Für die Wartezeit erhalten sie kein Geld, denn der Lohn wird nur für die entsendete Zeit bezahlt. Die Agenturen organisieren meistens auch den Transport in beiden Richtungen in Form von Minibussen. Die Anreise- und Abreisezeiten zählen nicht zu Dienstleistungszeit, allerdings werden die Reisekosten bezahlt, entweder seitens der polnischen Agentur oder, im Auftrag der Agentur, seitens der Familienangehörigen der pflegebedürftigen Klient*innen.

Durch die sozialversicherungspflichtige Anstellung der Pflegekräfte bei einem ausländischen Unternehmen entfallen für die deutschen Kundinnen und Kunden aufwendige Behördengänge, was die besondere Attraktivität dieser Beschäftigungsform ausmacht. In der Realität werden die Entsenderichtlinien umgangen, indem das Direktionsrecht den Pflegebedürftigen überlassen wird, obwohl kein Vertrag zwischen ihnen und den ausländischen Arbeitnehmerinnen vorliegt. Rein rechtlich gesehen dürfen nur die ausländischen Unternehmen Handlungsanweisungen geben, jedoch ist die vertragliche Verhandlungsmöglichkeit aufgrund der räumlichen Entfernung sowohl für die Angestellten als auch für die Pflegebedürftigen erheblich eingeschränkt. Tatsächlich handelt sich hier also um eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, denn im Alltag haben die deutschen Familien das Weisungsrecht und die angestellten Migrantinnen bleiben ihnen ausgeliefert.

Der Vertrag umfasst offiziell 38,5 Stunden wöchentlich und beginnt mit dem Eintreffen bei der zu betreuenden Person. Die dazwischenliegende Zeit ist eigenverantwortlich auf Arbeitszeit, Pausen, Rufbereitschaft- und Ruhezeiten zu verteilen. In der Realität werden die Arbeitszeiten nicht eingehalten, weil das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung auf Arbeitnehmer*innen hat, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Die realen Arbeitszeiten ergeben sich aus der Natur des Live-in-Verhältnisses und hängen von mehreren Faktoren ab, bspw. von dem Zustand der Pflegebedürftigen, dem Erfolg der Verhandlungen mit den Familienangehörigen, auf die sich beide Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht immer einlassen können oder wollen. In manchen Verträgen werden bspw. zweistündige Pausen oder ein freier Tag aufgeschrieben. In welcher Zeit die Betreuerinnen frei haben, ist oft auch eine Verhandlungssache.

Das Sprechen über die finanziellen Konditionen zwischen den Betreuerinnen und den Klient*innen ist vertraglich untersagt, so dass die Klient*innen meistens nicht wissen, wie viel Geld die Vermittlungsagentur oder das Entsendungsunternehmen behält und wie viel davon für die Arbeitnehmerin übrig bleibt.

Die fehlende Transparenz und die Uninformiertheit der Klient*innen (sowohl der Arbeitnehmer*innen als auch der Arbeitgeber*innen) scheinen eine gute Basis für das Prosperieren des profitablen Geschäfts für die Vermittlungsunternehmen zu sein. Sylwia Timm, die jahrelang eine Beratung bei Faire Mobilität in Berlin für polnische Betreuerinnen angeboten hat und jetzt im Projekt „Verbraucherschutz im ‚Grauen Pflegemarkt‘ stärken“ arbeitet und weiterhin berät, rät den Live-in-Beschäftigten aus mehrfachen Gründen absolut davon ab, für ein Entsendeunternehmen zu arbeiten. Die entsendenden Firmen sichern nicht die Interessen der Arbeitnehmerinnen und schützen sie nicht vor der Ausbeutung. Beispielsweise werden die

Klient*innen nicht informiert, dass die Verträge für polnische Betreuerinnen nur 38,5 Stunden beinhalten, sondern garantieren Rund-um-die-Uhr-Betreuung. Mit dem Unterschreiben der Werkverträge unterliegen die Arbeitnehmerinnen dem Zivilrecht und nicht dem Arbeitsrecht und können somit ihre Arbeiterrechte nicht geltend machen, wenn z.B. ihre Beiträge an die Sozialversicherung nicht entrichtet werden oder wenn sie aus einem berechtigten Grund die Arbeit nicht annehmen oder abbrechen wollen oder müssen.⁴ Außerdem beinhalten die Verträge oft eine Klausel, dass sich sowohl die Betreuerinnen als auch die Pflegebedürftigen verpflichten, mit einem Unternehmen ein Jahr zusammenzuarbeiten. Bei Kündigung oder Wechsel wird oft mit Geldstrafen gedroht.

Wie viele Betreuungsdienstleistungsunternehmen heutzutage solche Dienste gegen Rechnung anbieten, ist unklar.

Die oben genannten Arbeitsformen stehen im Fokus dieses Beitrags, weil sie schätzungsweise am weitesten verbreitet sind. Wie oft auf die zwei folgenden Arbeitsformen zurückgegriffen wird, wurde noch zu wenig erforscht.

Arbeitgeber-Modell

Jede*r Pflegebedürftige hat die Möglichkeit als Arbeitgeber*in zu fungieren und eine Haushaltshilfe selbst zu beschäftigen, was die rechtssicherste Lösung ist. Der Nachteil für die Arbeitgeber*innen besteht zum einen in dem bürokratischen Mehraufwand. Zum anderen muss der/die Arbeitgeber*in für den Ersatz sorgen, wenn die Haushaltshilfe krank oder wieder im Herkunftsland ist. Aus diesen und auch finanziellen Gründen ist dieses Modell für die meisten nicht attraktiv und wird eher selten in Anspruch genommen.

Für die Betreuerinnen ist dieses Modell aus der rechtlichen Perspektive am sichersten und es ermöglicht ihnen, zumindest formal, sich auf den Arbeitsvertrag mit 38,5 Stunden in der Woche zu berufen. Dass in der Realität eben aufgrund des Live-in-Arrangements die Arbeitszeiten nicht eingehalten werden, ist offenkundig. Im Gegensatz zu den ersten zwei Optionen der Beschäftigung sieht diese erstmal keine Rotation nach ein paar Wochen vor, es sei denn, dass der Arbeitgeber von Anfang an zwei Betreuerinnen anstellt. Es besteht demnach die Gefahr, dass eine Betreuerin monatelang ohne Unterbrechung in dieser Form arbeitet, was unter den Live-in-Konditionen nicht zumutbar ist. Auch an diesem Beispiel ist die staatliche Komplizenschaft bzw. Heuchelei ersichtlich, denn durch die Live-in-Lage ist die

4 <https://opiekunkaradzi.pl/temat/6768-umowy-opiekun%C3%B3w-dr-sylwia-timm/> (21.03.2020)

Rund-um-die-Uhr-Betreuung, trotz vertraglich geregelter Arbeitszeiten, inbegriffen. Ebenso ist die Bezeichnung „Haushaltshilfe“ ist nicht treffend, denn in der Live-in-Tätigkeit handelt es sich meistens und hauptsächlich um die Betreuung einer pflegebedürftigen Person.

Selbständiges-Modell

Schließlich besteht für eine Betreuerin wegen der EU-Dienstleistungsfreiheit die Möglichkeit, als Selbstständige tätig zu werden, wenn sie ihren Wohnsitz, ein Gewerbe sowie Steuernummer anmeldet. Auch an dieser Stelle sind die Widersprüche der Tätigkeit erkennbar. Als Selbstständige müssten Betreuungskräfte bei der Gestaltung ihrer Arbeit frei und bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit flexibel sein, allerdings lassen sich Weisungen der Pflegebedürftigen oder der Angehörigen in Bezug auf Zeit, Dauer und Art der Ausführung der Betreuung bei solchen häuslichen Pflegearrangements kaum ausschließen. Wenn eine Selbstständige für einen Auftraggeber arbeitet oder sogar im gleichen Haushalt wohnt, dann kann es sich bei dem Arbeitseinsatz um Scheinselbstständigkeit handeln.

„Auf Facebook sind wir alle gleich“: Facebook-Plattform als kommunikativer Handlungsraum der Live-in-Pflegekräfte aus Polen

Wie groß das Ausmaß des Phänomens der Rund-um-die-Uhr-Pflege ist, lässt sich aus der Kommunikation in sozialen Medien beobachten, z.B. auf der Plattform des zurzeit größten und bekanntesten sozialen Mediums: Facebook.

Bei der Suche im Facebook habe ich als Begriff „opiekunka“ eingegeben, das polnische Wort für Betreuerin. Das ist die Selbstbezeichnung der polnischen Live-in-Betreuerinnen. Die meisten Facebook-Gruppen beinhalten in ihren Namen die weibliche Form (die männliche ist „opiekun“), was darauf hindeutet, dass die Arbeit als weiblich konnotiert und ausgeübt wird. Meine Suche nach virtuellen Care-Communities hat dutzende von Facebook-Gruppen ergeben: zu unterscheiden sind zum einen geschlossene Gruppen mit sichtbaren oder unsichtbaren Beiträgen für die Nicht-Mitglieder; zum anderen offene Gruppe, deren Beiträge für alle zugänglich sind. Die Aufnahme in eine Gruppe muss argumentiert und von der Administratorin bestätigt werden. Die meisten Gruppen wurden in den letzten fünf Jahren erstellt und zählen hunderte bis tausende Mitglieder. Die Intensität und die Extensität des Nutzens von Facebook weisen darauf hin, dass dieses soziale Medium eine wichtige Rolle für den Austausch unter den häuslichen Pflegerinnen spielt.

Die folgenden Ausführungen beruhen auf der Analyse der Beiträge sowohl offener als auch geschlossener Gruppen, deren Namen hier allerdings anonym bleiben. In manchen geschlossenen Gruppen wurden Gruppenregeln der Administratorinnen erstellt, die die Funktion eines Verhaltenskodexes haben. Meistens sind das vier Verhaltensregeln, die besagen, dass man: 1) Nett und höflich sein soll, 2) das Verbreiten von Hass und Beleidigung verboten ist, 3) Vermarktung und Spams verboten sind, und 4) die Privatsphäre der Anderen respektiert werden soll. Zu jeder einzelnen Regel wurde eine Kurzbeschreibung hinzugefügt. Insbesondere die dritte Regel – das Verbot von Werbung und Spams – stellt einen Hinweis für die Vermittlungsagenturen dar, keine Arbeitsvermittlung auf dieser Seite zu betreiben. Auf Seiten anderer Facebook-Communities der Pfleger*innen, auf denen diese Verbote nicht gelten, werden immer wieder Links und Jobangebote von Vermittlungsfirmen gepostet. Die aufgelisteten Umgangsregeln sind nicht nur aus rechtlichen Gründen relevant, sie legen Mitgliedschaftsregeln und klare Grenzen fest. Außerdem können die vorgegebenen Regeln als der Wünsche nach dem Gegenteil von dem verstanden werden, was die Frauen im Alltag erleben.

Auf diese Art und Weise erschaffen sie einen sicheren und vertrauensvollen Raum, eine „Hinterbühne“, die „als der zu einer Vorstellung gehörige Ort, an dem der durch die Darstellung hervorgerufene Eindruck bewusst und selbstverständlich widerlegt wird“ (eng. backstage, Goffman 1969: 104), definiert werden kann. So kann die Live-in-Tätigkeit als Vorderbühne und die kommunikativen Aktivitäten in den Facebook-Gruppen als Hinterbühne definiert werden, wo es zum Teil sichtbar wird, wie die „Inszenierung“ zustande kommt und was sie tatsächlich bedeutet. Das Wort „Szene“ bringt die Doppeldeutigkeit, gar Widersprüchlichkeit, des Phänomens der Rund-um-die-Uhr-Betreuung auf den Begriff, denn genauso wie es auf einer Bühne im Theater eine Vorder- und Hinterbühne gibt, so gibt es auch das Spektakel vorne und die Realität hinter den Kulissen. Eine weitere Bedeutung der Szene trifft in unserem Fall ergänzend zu: Es ist eine Form des lockeren Netzwerks, „in dem sich unbestimmt viele beteiligte Personen und Personengruppen vergemeinschaften“, die das gemeinsame Interesse verbindet und wo man sich auch „eine Zeit lang mehr oder weniger ‘zu Hause’ fühlt“ (Hitzler 2010: 15 f.).

Was die Mitglieder der Facebook-Gruppen verbindet, ist die Erfahrung der Rund-um-die-Uhr-Pflege in deutschen Privathaushalten, unabhängig von den vertraglichen Grundlagen ihrer Arbeit. Die gemeinsame Live-in-Lage bildet zugleich den Grund, solche Gruppen zu gründen oder ein Mitglied der bestehenden thematischen Facebook-Gruppe zu werden. Wie die Analyse der Beiträge auf den Facebook-Seiten zeigt, hat die Mitgliedschaft in den Erfahrungsgruppen

auf Facebook mehrfache kommunikative Funktionen, die sich zugleich als kommunikative Handlungsstrategien der Gruppenmitglieder erfassen lassen. In den Beiträgen wird auf unterschiedliche Art und Weise ersichtlich, wie der Alltag der Live-Ins aussieht, mit welchen Schwierigkeiten sie in der häuslichen Pflege zu kämpfen haben und wie sie sie bewältigen. Es wird deutlich, dass die Interaktionen im Facebook zum Ziel haben, das Ausmaß an Einsamkeit, Isolation, Kommunikationslosigkeit und Alltagsmonotonie zu verringern. Es entwickelt sich eine Hinterbühnen-Solidarität, die durch alltägliche Ermutigungs-, Entlastungs- und Aufwertungsarbeit, den Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie Hilfestellung konstruiert und virtuell gelebt wird (mehr dazu Satola 2020).

Fazit: Widersprüche in der Live-in-Beschäftigung

Insgesamt lässt sich auf der Grundlage der Analyse der dargestellten Arbeitsformenrealität sagen, dass sich die Live-in-Tätigkeit durch mehrfache Widersprüche auszeichnet.

Unabhängig davon, welche vertraglichen Grundlagen den genannten Arbeitsverhältnissen zugrunde liegen, zeichnen sie sich alle durch Verstoß gegen das Arbeitsrecht aus, denn Arbeitszeitregelungen werden nicht eingehalten. Somit sind alle Formen der Live-in-Beschäftigung illegal bzw. irregulär. In allen genannten Arbeitsformen bleiben wegen des Live-in-Arrangements sowohl die Arbeitszeiten als auch -aufgaben unreguliert und die Trennlinie zwischen Beschäftigungs-, Bereitschafts- und Freizeit verschwimmt.

Eine weitere Schwierigkeit bereitet die zeitlich und räumlich einschränkende Live-in-Situation, die sich durch das wochen- und monatelange Zusammenleben mit einer kranken Person und die Rund-um-die-Uhr-Verantwortung für diese auszeichnet. Zwischen den polnischen Pflegekräften und den Klient*innen, also sowohl den pflegebedürftigen Klient*innen als auch deren Familienangehörigen, entstehen unterschiedliche Formen von Machtverhältnissen, die sich aus den vertraglichen Konditionen ergeben. Die Handlungsmacht kann durch selbstständige Organisation des Live-in-Alltags erreicht werden, in dem die Selbstausschöpfung zur Bedingung für das Erlangen der Handlungsfähigkeit wird (Satola 2019: 185).

Die Betrachtung des Phänomens der irregulären häuslichen Pflege nur aus der Perspektive der Unterdrückung und Ausbeutung ist insofern unzureichend. Die Entscheidung für die Migration ein aktiver und mutiger Schritt, der materiellen Misere gegenzusteuern. Paradoxiertweise ermöglicht die erste Form der Live-in-Betreuung, die formal als irreguläre oder illegale bezeichnet wird, besonders viele Freiheiten in der Selbstorganisation und der Selbstgestaltung der Arbeit. Die

polnischen Frauen haben einen legalen Aufenthaltsstatus und können daher tatsächlich kommen und gehen, wann sie wollen. Im Fall der Entsendung ist das nicht möglich.

Einen weiteren Aspekt der Handlungskraft bildet die Verberuflichung der eigenen Handlungskompetenzen bei zugleich steigendem Selbstvertrauen in diese. Damit geht auch der Selbstwirksamkeitseffekt einher, also die Erwartung, dass man durch sein eigenes Handeln entscheidenden Einfluss auf das Gelingen seines Vorhabens – in diesem Fall das Wohlergehen der Pflegebedürftigen – hat und dabei nicht von Dritten abhängig ist. Durch den erfolgreichen Einsatz der eigenen Kompetenzen, die zur guten Versorgung und/oder Verbesserung des Gesundheitszustandes der Schutzbefohlenen beigetragen haben, steigt die Selbstschätzung der eigenen Arbeit und das Selbstvertrauen in eigene Kompetenzen. Auf diese Art und Weise wird die Tätigkeit aus der räumlichen und zeitlichen Fremdbestimmung in eine autonome Gestaltung überführt.

Literatur

- Bundeministerium für Gesundheit (BMG) 2018: Beschäftigte in der Pflege. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaefigte.html#c3327> (20.03.2020)
- Goffman, Erving 1969: *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München
- Haberstumpf-Münchow, Christine 2020: „Die Beschäftigung von polnischen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive“, in: Städtler-Mach, Barbara/Ignatzi, Helene (Hrsg.): *Grauer Markt Pflege. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte*. Göttingen: S. 11-22
- Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid 2017: „Mehr für uns ist besser für alle‘ Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestatistik an der Charité“, in: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg
- Hielscher, Volker/Kirchen-Peters, Sabine/Nock, Lukas 2017: *Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft*, Hans-Böckler-Stiftung, Study, Nr. 363
- Hizler, Ronald/Niederbacher, Arne 2010: *Leben in Szenen. Formen juveniler Vergemeinschaftung heute*. Wiesbaden
- Nowossadeck, Sonja/Engstler, Heribert/Klaus, Daniela 2016: „Pflege und Unterstützung durch Angehörige“ in: *Report Altersdaten 01/2016*. Deutsches Zentrum für Altersfragen: Berlin. https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Report_Altersdaten_Heft_1_2016.pdf (20.03.2020)
- Petry, Heidi/Naef, Rahel/Dreizler, Jutta/Rüesch, Peter/Mahrer-Imhof, Romy 2016: „Erfahrungen von älteren Menschen und deren Familien mit einer Rund-um-die-

- Uhr-Betreuung durch Care MigrantInnen. Eine Grounded Theory Studie“, in: *Pflege*, 29(6), S. 301-314
- Satola, Agnieszka 2015: *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland. Eine biographische Studie*. Stuttgart
- und Beate Schywalski 2016: ‚Live-in-Arrangements‘ in deutschen Haushalten: Zwischen arbeitsrechtlichen/-vertraglichen (Un-)Sicherheiten und Handlungsmöglichkeiten“, in: *Pflege-Report*, Stuttgart: S. 127-138
 - 2019: ‚Live-in-Szene der polnischen Pflegekkräfte in Deutschland. Selbstermächtigung und Selbstorganisation in der häuslichen Rund-um-die-Uhr Pflege“, in: Resch, Christine/Wagner, Thomas (Hrsg.): *Migration als soziale Praxis: Kämpfe um Autonomie und repressive Erfahrungen*. Münster: S. 171-188
 - 2020: ‚Live-in-Szene aus der Hinterbühne. Facebook-Gruppen von polnischen Sorgearbeiterinnen in Deutschland“ (im Erscheinen)
- Schwinger, Antje/Klauber, Jürgen/Tsiasioti, Chrysanthi 2019: ‚Pflegepersonal heute und morgen“, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmei, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?* Berlin: S. 3-21
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) *Pflegestatistik 2018: Pflegebedürftige nach Versorgungsart, Geschlecht und Pflegegrade*
- Verbraucherzentrale 2017: ‚Verlässlich? Transparent? Flexibel? Verträge rund um die ‚24-Stunden-Betreuung‘ durch ausländische Betreuungskräfte im Marktcheck“, Verbraucherzentrale Berlin. <https://www.pflegevertraege.de/aktionen/marktcheck-24stunden-betreuung-13344> (20.03.2020)
- Visarius, Julian 2020: ‚Die Weiterentwicklung der Pflege. Es geht um mehr als die Finanzierung!“, in: *Betriebskrankenkassen. Magazin für Politik, Recht, und Gesundheit im Unternehmen*. 01/2020, S. 6-13
- Zentralkomitee der deutschen Katholiken (Zdk) 2018: *Gerechte Pflege in einer sorgenden Gesellschaft. Zur Zukunft der Pflegearbeit in Deutschland. Erklärung der Vollversammlung des Zdk*

*Agnieszka Satola, Hochschule Fulda, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
E-Mail: agnieszka.satola@sk.hs-fulda.de*