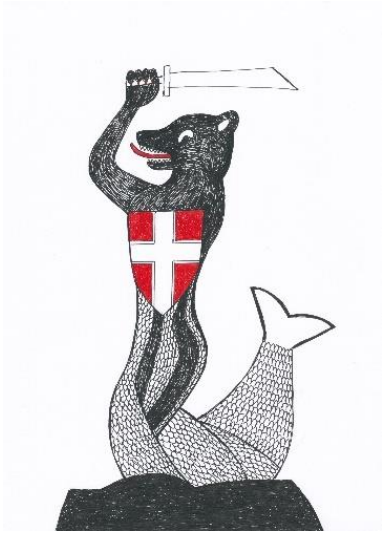
POLNISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN
WISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM IN WIEN

ZENTRUM FÜR HISTORISCHE FORSCHUNG BERLIN
DER POLNISCHEN AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN

Nelli Felker und Anna-Lena Krug

Arbeitskraft oder Familienmitglied?
Die 24-Stunden-Pflege durch osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Privathaushalten.
Eine akteurszentrierte Mixed Methods Untersuchung



Berliner-Wiener Arbeitspapiere
zu Geistes- und Sozialwissenschaften
01/2022

Wien – Berlin 2022

Eine Publikation der Reihe

Berliner-Wiener Arbeitspapiere zu Geistes- und Sozialwissenschaften

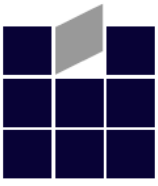
des Wissenschaftlichen Zentrums
der Polnischen Akademie der Wissenschaften in Wien

und

des Zentrums für Historische Forschung Berlin
der Polnischen Akademie der Wissenschaften

Herausgeber:
Igor Kąkolewski, Irmgard Nöbauer, Arkadiusz Radwan, Piotr Szlanta und Agnieszka Zawadzka
Coverbild: Lucja Radwan

Wien – Berlin 2022



Inhalt

Inhalt……I

Vorwort der Herausgeber……... IV

Laudatio von Univ.-Prof. Dr. Arkadiusz Radwan, LL.M…….……..…VII

Über die Verfasserinnen……...VIII

***

Arbeitskraft oder Familienmitglied?

Die 24-Stunden-Pflege durch osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Privathaushalten. Eine akteurszentrierte Mixed Methods Untersuchung

Abbildungsverzeichnis……XI

Tabellenverzeichnis……..…..XIII

Abstrakt…….....XIV

Einleitung (Anna-Lena Krug) 1

Begriffe und Konzepte (Anna-Lena Krug) 13

Pflegebedürftigkeit 13

Pendelmigration Polen – Deutschland 14

24-Stunden-Betreuung 16

Stereotypisierungen der 24-Stunden-Betreuung 19

Der Kontext des Privathaushaltes 20

Forschungsstand (Nelli Felker) 23

Methode (Anna-Lena Krug)..... 30

Dokumentenanalyse von Vermittlungsagenturen (Nelli Felker)..... 37

Leitfadengestützte, narrative Interviews (Anna-Lena Krug) 42

Konzeption des Leitfadens 44

Pre-Test 48

Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse 50
Fallzusammenfassung IP 1 56
Fallzusammenfassung IP 2 58
Fallzusammenfassung IP 3 60
Telefonate mit Familienmitgliedern 63
Konzeption und Präsentation der Hauptkategorien 70
Konzeption und Präsentation der induktiven Subkategorien 78
Auswertung und Ergebnisse der generierten Kategorien 85
Theoretischer Rahmen 85
Analyse der Zusammenhänge zwischen den Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie 94
Der Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied aus der Perspektive der polnischen Betreuungskräfte 132
Konzeption des Online-Surveys (Nelli Felker) 146
Operationalisierung 149
Deskriptive und zu kontrollierende Variablen 150
Unabhängige und abhängige Variable 160
Aufbau des Fragebogens 162
Datengrundlage (uni- bivariate Analyse) 165
Regressionen 192
Kombinierte Auswertung (Nelli Felker) 199
Diskussion und Ausblick (Nelli Felker und Anna-Lena Krug) 204
Anhang 215
Ausschreiben Dolmetscher*in 215
Ausschreiben: Interviewpartner*innen 216
Einverständniserklärung deutsch 217
Einverständniserklärung polnisch 219
Leitfaden deutsch 221

Leitfaden polnisch 223

Transkriptionskopf Frau M. (IP1) 225

Transkriptionskopf Frau B. (IP2) 226

Transkriptionskopf Frau T. (IP3) 227

Ordnerstruktur der beigefügten Unterlagen der Erhebung 228

Hypothese 1: Linearitätstest 228

Hypothese 1: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor 229

Hypothese 2: Linearitätstest 229

Hypothese 2: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor 230

Vorwort

Die vorliegende Arbeit stellt die erste Publikation im Rahmen einer neuen Editionsreihe vor, die 2022 unter dem Titel „Berliner-Wiener Arbeitspapiere zu Geistes- und Sozialwissenschaften" 01/2022 begründet wurde. Dieser neuen Publikationsreihe, die ausschließlich online erscheint, lag die Idee zugrunde, jene Masterarbeiten, die von ihren Verfasserinnen im Rahmen der Ausschreibung für den Wissenschaftlichen Förderpreis des Botschafters der Republik Polen in Deutschland eingereicht wurden, einem größeren Kreis von Interessierten zugänglich zu machen. Mit dem Wissenschaftlichen Förderpreis, der im Jahr 2008 von der Botschaft der Republik Polen und dem Zentrum für Historische Forschung Berlin der Polnischen Akademie der Wissenschaften ins Leben gerufen wurde und jährlich verliehen wird, werden herausragende Dissertationen und Masterarbeiten aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften zur polnischen Geschichte und Kultur sowie den deutsch-polnischen Beziehungen ausgezeichnet. Der Preis dient der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und soll Studierende und Promovierende an deutschen Hochschulen zur Beschäftigung mit Polen und deutsch-polnischen Themen anregen.

Der Jury unter dem Vorsitz von **Univ.-Prof. Dr. Igor Kąkolewski,** Direktor des Zentrums für Historische Forschung Berlin der Polnischen Akademie der Wissenschaften gehören folgende Persönlichkeiten an: **Univ.-Prof. Dr. Hans-Jürgen Bömelburg** (Justus-Liebig-Universität Gießen), **Univ.-Prof. em. Dr. Hans Henning Hahn** (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg), **Univ.-Prof. Dr. hab. Beata Halicka** (Adam-Mickiewicz-Universität Poznań), **Univ.-Prof. Dr. Yvonne Kleinmann** (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg), **Univ.-Prof. Dr. Stephan Lehnstaedt** (Touro College Berlin), **Univ.-Prof. Dr. Arkadiusz Radwan** (Vytautas -Magnus-Universität Kaunas), **Univ.-Prof. Dr. Danuta Rytel-Schwarz** (Universität Leipzig), **Univ.-Prof. Dr. Alexander Wöll** (Universität Potsdam) sowie **Univ.-Prof. Dr. Klaus Ziemer** (Kardinal-Stefan-Wyszyński-Universität Warschau).

2021 gehörte der Jury erstmals Univ.-Prof. Dr. Arkadiusz Radwan an, der bis Anfang 2022 Direktor des Wissenschaftlichen Zentrums der Polnischen Akademie der Wissenschaften in Wien war, eine Schwesterninstitution des Zentrums für Historische Forschung Berlin der Polnischen Akademie der Wissenschaften. Beide Institutionen widmen sich seit vielen Jahren u.a. der Erforschung der österreichisch-polnischen beziehungsweise der deutsch-polnischen Geschichte sowie ausgewählten, damit verbundenen Forschungsfragen und können in diesem Bereich auch auf eine Vielzahl von Publikationen verweisen, die unter ihrer Ägide

entstanden. Was lag also näher, als gemeinsam eine Publikationsreihe zu begründen, die über die Preisverleihung hinaus die Bekanntmachung der wissenschaftlichen Erkenntnisse der jungen Wissenschaftlerinnen zum Ziel hat?

Die HerausgeberInnen freuen sich daher außerordentlich, als erste Arbeit dieser Reihe eine Masterarbeit über osteuropäische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten vorlegen zu dürfen, zu deren Publikation die beiden Verfasserinnen Nelli Felker und Anna-Lena Krug dankenswerter Weise ihre Zustimmung gegeben haben. Diese akteurszentrierte Mixed Method Untersuchung zeichnet sich durch große methodische Sorgfalt und Tiefe ebenso aus wie durch die Behutsamkeit und Gewissenhaftigkeit, mit der die beiden Verfasserinnen an ihr Thema herangegangen sind. Die wissenschaftliche höchst fundierte Arbeit, die von großem Respekt gegenüber ihrem Untersuchungsthema sowie den Menschen, die über ihre Lebenswelt berichten, geprägt ist, gibt höchst aufschlussreiche Einblicke in die vielfältigen Aspekte der 24-Stundenbetreuung und deren AkteurInnen. Sie stellt den Ist-Zustand der 24-Stundenbetreuung in Deutschland dar, basierend auf einer Mixed Method Untersuchung, und zeigt bestehende Problemfelder sowie mögliche Lösungsansätze auf. Die 24-Stundenbetreuung seitens osteuropäischer Pflegekräfte, die längst zu einem systemrelevanten Dienstleistungssektor in Deutschland wurde, ermöglicht es bekanntlich nicht nur vielen Menschen, ihren Lebensabend zu Hause zu verbringen, sie entlastet auch entscheidend das staatliche Pflegesystem – dennoch bestehen hinsichtlich rechtlicher, sozialer und psychologischer damit verbundener Aspekte weiterhin viele offene Fragen und dementsprechend damit verbundener Forschungsbedarf. Nelli Felker und Anna-Lena Krug haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die diesbezüglich bestehenden Forschungslücken zu schließen.

Mit der Initiierung dieser Reihe möchten wir auch unsere Kolleginnen und Kollegen, die an österreichischen Hochschulen und Universitäten lehren, dazu ermutigen, Themen der polnischen Geschichte und Kultur sowie der polnisch-österreichischen Beziehungen in einem umfassenden Kontext Mittel- und Osteuropas zu fördern und die besten Masterarbeiten, die im Rahmen von Seminaren in Österreich verfasst wurden, zur Veröffentlichung in unserer Reihe einzureichen.

Um in Zukunft die Forschungsleistungen der Kolleginnen und Kollegen an österreichischen Universitäten entsprechend zu würdigen, soll auch in Österreich ein Wissenschaftspreis für Arbeiten zu Themen der polnischen Geschichte und Kultur sowie der polnisch-österreichischen Beziehungen ins Leben gerufen werden, der Förderpreis des polnischen Botschafters in Österreich. Dieser Wettbewerb wird von der polnischen Botschaft in

Österreich gemeinsam mit dem Wissenschaftlichen Zentrum der Polnischen Akademie der Wissenschaften in Wien unter dessen Direktor Univ.-Prof. Dr. Piotr Szlanta veranstaltet werden. Eine Expertenjury wird unter den eingereichten Arbeiten die besten Arbeiten auswählen, die Preisträger werden einen Geldpreis beziehungsweise Auszeichnungen erhalten und in einer feierlichen Preisverleihung geehrt.

Die HerausgeberInnen

Laudatio

Ich freue mich außerordentlich, dass wir unter den Ausgezeichneten auch Autorinnen einer Sozialwissenschaftlichen Arbeit haben: Frau Anna-Lena Krug & Frau Nelli Felker. Die Autorinnen haben gemeinsam eine Abhandlung unter dem Titel „Arbeitskraft oder Familienmitglied? Die 24-Stunden-Pflege durch osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Privathaushalten. Eine akteurszentrierte Mixed Methods Untersuchung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen“ vorbereitet. Die Arbeit wurde dann als Magisterarbeit angenommen und von der Erst- und Zweitgutachterinen hochgepriesen und jeweils mit der Note 1,0 bewertet. Meines Erachtens verdient so.

In der Jury des Förderpreises des Botschafters der Republik Polen vertrete ich die Sozialwissenschaften. Und als solcher bin ich in einer deutlichen Minderheit gegenüber Kolleginnen und Kollegen die Geisteswissenschaften vertreten. Insbesondere Historiker sind stak präsent, was wohl niemanden überraschen wird, da der Preis in Kooperation mit dem Zentrum für Historische Forschung der PAW verliehen wird. Warum hebe ich es hervor? Für Soziologinnen und Soziologen bedarf es keiner Erklärung, was ein Habitus bedeutet. Nun meine Frage an alle Anwesenden: stellen Sie sich vor, wie gut die Arbeit gewesen sein musste, dass sie sich in einem von den Geisteswissenschaftlern, insbesondere von den Historikern beherrschten Jury durchgesetzt hat. Ich gratuliere Ihnen Frau Krug und Frau Felker recht herzlich und voller Freude zu dieser Leistung. In der Jury war ich der Befürworter der Auszeichnung für Sie – die Qualität Ihrer Arbeit hat meinen Aufwand für ein überzeugendes Plädoyer aber ganz drastisch reduziert.

Da wir hier viele Historiker haben, verweise ich auf ein für Historiker verständlicher Kontext: Vor einigen Jahren (2014) hat Peter Oliver Loew die Geschichte der Polen in Deutschland beschrieben und zwar unter einem aussagekräftigen Titel „Wir Unsichtbaren“. Die Verfasserinnen der hier ausgezeichneten und zu Recht gelobten Arbeit - Anna-Lena Krug & Nelli Felker haben nun einen beachtlichen, wissenschaftlichen Beitrag dazu geleistet, uns eine wichtige und zahlreiche Gruppe dieser Unsichtbaren näher zu bringen: die polnische Betreuungskräfte in Deutschland. Die Autorinnen zeigen dazu, dass zu dieser gesellschaftlichen Unauffälligkeit gewisse Regulierungslücken und Identitätsfragen hinzukommen. Die ersteren sind in dem gesetzlichen Bereich feststellbar (arbeitsrechtrechtliche Fragen), die letzteren im persönlichen Bereich (Dienstleister oder sui generis Familienangehörige?) Diese solid empirisch fundierte unter Einsatz von mixed-

method-Design verfasste Arbeit bietet neue Perspektiven und leistet einen wichtigen Beitrag, um die Lage des osteuropäischen Pflegepersonals in Deutschland besser zu verstehen.

Es ist hier nicht der Ort und Zeit, ein Drittgutachten zu präsentieren. Ist auch nicht meine Rolle hier. Ich möchte nur anmerken, wie es auch die Erst- und Zweitgutachterinen gemacht haben, dass die Abhandlung weit über den Maßstab hinausgeht, der für die Magisterarbeiten gesetzt wird. Frau Krug und Frau Felker haben ihre hohe Methodenkompetenz bewiesen, und zwar im Bereich der qualitativen und quantitativen Forschung. Eine sehr aufwändig vorbereitete, durchaus gelungene Arbeit. Wären nicht zwei Autorinnen mit der Abhandlung befasst, so dürfte man sie fast wie eine Doktorarbeit einstufen.

Gratulationen und herzlichen Glückwunsch!

Univ.-Prof. Dr. Arkadiusz Radwan, LL.M.

Über die Verfasserinnen

Anna-Lena Krug, M.A., absolvierte ein Bachelorstudium der Soziologie an der Universität Kassel (2014 bis 2018) mit den Schwerpunkten qualitative Forschung, Ungleichheitsstrukturen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie anschließend ein Masterstudium der (Arbeits-)Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen (2018 bis 2020) mit den Schwerpunkten qualitative Forschung, Migration und (inter-)nationaler Pflegemarkt. Ihre Forschungsinteressen sind Migration und Integration (Fokus auf (inter-) nationalen Arbeitsmarkt), Diskriminierungs- und Ungleichheitsstrukturen, Pflegearbeit/ Care-Arbeit sowie qualitative Sozialforschung. Zurzeit ist sie bei SMS Specialist Gi Group Deutschland GmbH, Kassel beschäftigt, wo sie für den gesamten Einstellungsprozesses, Mitarbeiterbetreuung sowie Mitarbeiterplanung und Kontaktpflege mit Ämtern (primär Jobcenter sowie Ausländerbehörde) und Co-Lieferanten mitverantwortlich ist sowie allgemeine administrative und operative Aufgaben wahrnimmt.

Nelli Felker, M.A., absolvierte ein Bachelorstudium der Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2014 – 2018) mit dem Schwerpunkt Migrationssoziologie sowie anschließend ein Masterstudium der Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen (2018 – 2020) mit dem Schwerpunkt Kultur- und Religionssoziologie. Seit 2021 arbeitet sie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Forschungskolleg RePliV, an ihrer Dissertation zum Thema „Religiosität in der LSBTIQ*-Gemeinschaft“. Ihre Forschungsinteressen gelten der Kultur- und Religionssoziologie, Diskriminierungs- und Ungleichheitsforschung, Migration und Integration, Geschlechterforschung sowie Methoden empirischer Sozialforschung. Von 2018 bis 2020 arbeitete sie am Institut für Soziologie an der Georg-August Universität Göttingen an mehreren Forschungsprojekten mit, am Projekt ENTRA (Early Integration Trajectories in Germany) sowie am Projekt AFFIN (Affektive und kulturelle Dimensionen von Integration infolge von Flucht und Zuwanderung.

Arbeitskraft oder Familienmitglied?

Die 24-Stunden-Pflege durch osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Privathaushalten.

Eine akteurszentrierte Mixed Methods Untersuchung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Pflegebedürftigen nach Altersgruppen in Deutschland von 1999-2050er Pflegebedürftigen nach Altersgruppen in Deutschland von 1999-2050 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2019) 5
Abbildung 2: Zugewanderte Erwerbstätige in Pflegeberufen nach Deutschland 2015 (nach Alejandro Rada) 9
Abbildung 3: Hintergrundwissen: Beschäftigungsmodelle in der häuslichen Pflege (Nelli Felker) 11
Abbildung 4: Die Typenbildung: Bedeutung der Pflege für PflegerInnen aus Polen im Dreieck von freundschaftlicher Begleitung, familiärer Nähe und beruflicher Distanz (nach Patrycja Kniejska) 28
Abbildung 5: Sequentielles Drei-Phasen-Design mit Interpretation in mehreren Phasen, eigene Darstellung 37
Abbildung 6: Schritte der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (nach Udo Kuckartz / Stefan Rädiker) 53
Abbildung 7: Antwortverteilung der Befragten in den Hauptkategorien 77
Abbildung 8: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorien 84
Abbildung 9: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Wege in die Arbeit', 0-15 Antworten 94
Abbildung 10: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Qualifikationen', 0-12 Antworten 97
Abbildung 11: Verteilung der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Arbeitsalltag', 0-15 Antworten 102
Abbildung 12: Verteilung der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Patient', 0-25 Antworten 105
Abbildung 13: Verteilungen der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Familienmitgliedern', 0-25 Antworten 112
Abbildung 14: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Herkunftsfamilie'. 0-8 Antworten 117
Abbildung 15: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Zukunftsvorstellungen', 0-8 Antworten 119
Abbildung 16: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Vermittlungsagenturen', 0-60 Antworten 122

Abbildung 17: Verteilung der Subkategorien der Hauptkategorie ‚Tod und Krankheit ‘, 0-20 Antworten 128
Abbildung 18: Einflussfaktoren für die Rolle als Arbeitskraft und als ‚erkauftes‘ Familienmitglied 133
Abbildung 19: Zusatzinformation: Vorgehen bei Stata 164
Abbildung 20: Alter der Befragten aufgeteilt nach Geschlecht 167
Abbildung 21: Gründe für die Wahl der Betreuungsform 170
Abbildung 22: Gemeinsame familiäre Aktivitäten mit der Betreuungskraft in Ab- und Abwesenheit der pflegebedürftigen Person 181
Abbildung 23: Box-Plot der Streuung der arbeitszentrierten- und familiären Perspektive 185
Abbildung 24: Häufigkeit der Nutzung der Informationsquellen 186
Abbildung 25: Erwarteter Aufgabenbereich 191
Abbildung 26: Corona-Meldung einer Vermittlungsagentur 211

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Fallzusammenfassungen 62
Tabelle 2: Übersicht der Telefonate mit Familienangehörigen 70
Tabelle 3: Generierte Kategorien aus dem Interviewmaterial 71
Tabelle 4: Typologie zur Analyse von sozialen Konflikten innerhalb einer Organisation 88
Tabelle 5: Angepasste Bereiche des Konzeptes von Ludwig Amrhein an den Kontext des Forschungsprojektes 93
Tabelle 6: Verteilung der allgemeinen Zufriedenheit nach Vorliegen einer Demenzerkrankung 168
Tabelle 7: Herkunftsland der Betreuungskraft 173
Tabelle 8: Beziehung: Betreuungskraft-Patient 176
Tabelle 9: Perspektive: Betreuungskraft=Familienmitglied 184
Tabelle 10: Perspektive: Betreuungskraft=Arbeitskraft 184
Tabelle 11: Regressionsmodell der ersten Hypothese 194
Tabelle 12: Regressionsmodell der zweiten Hypothese 198

Abstrakt

Sogenannte 24-Stunden-Betreuung stellt einen prekären Arbeitsbereich dar, welcher durch das private Setting rechtlich unzulänglich geschützt werden kann. Im Rahmen einer Mixed-Methods-Studie ist es daher Ziel die Rollen der involvierten Akteure zu untersuchen, um die Ausgestaltungsprozesse des Arbeitsbereiches zu erfassen. Eine explorative Dokumentenanalyse von Webseiten von Vermittlungsagenturen (n=10) ergibt, dass Betreuungskräfte insbesondere durch soziale und emotionale Komponenten beschrieben werden, was als das Bild eines „erkauften“ Familienmitgliedes zusammenfasst werden kann. Leitfadengestützte narrative Interviews mit polnischen Betreuungskräften (n=3) deuten auf einen Internalisierungsprozess des vermittelten Bildes durch die Betreuungskraft selbst hin. Die Eigenwahrnehmung als temporäres Familienmitglied ist ein wichtiger Einfluss auf die Definition des Aufgabenbereichs. In einem letzten Schritt werden anhand eines Online-Surveys Familienangehörige (n=68) befragt, die eine Betreuungskraft für einen Angehörigen beschäftigen. Wird die Betreuungskraft stärker als Arbeitskraft angesehen, steigt die Unzufriedenheit mit ihrer Arbeit. Definieren beide Parteien die Arbeit der Betreuungskraft als eine familiäre Aufgabe besteht das geringste Konfliktpotenzial, da ein ähnliches Verständnis des Aufgabenbereiches besteht.

Abstract

We investigate the roles of the actors involved in the 24-hour home care within a mixed-methods study in order to capture the design processes of the work environment. An explorative document analysis of websites of recruitment agencies (n=10) shows that East-European care workers are described by social and emotional components, which we summarize as the image of a "bought" family member. Guideline-based narrative interviews with Polish caregivers (n=3) indicate an internalisation of the image by the caregiver. The self-perception as a temporary relative impacts the definition of the scope of duties. Further, family members, who employ a caregiver for a relative, are interviewed using an online survey (n=68). If the caregiver is seen more as a worker, dissatisfaction with their work increases. If both parties define the work of the caregiver as of a relative, there is the least potential for conflict, as there is a similar understanding of the remit.

Schlagwörter: 24-Stunden-Betreuung – Mixed-Methods – Osteuropa - Arbeitsmigration

Einleitung (Anna-Lena Krug)

Die Pflegesituation älterer Menschen in Deutschland ist ein vielseitig behandeltes Thema, zu dem unter anderem die Rekrutierung osteuropäischer Betreuungskräfte zählt, die sowohl formell als auch informell in deutschen Haushalten im Rahmen der 24-Stunden-Pflege tätig sind. Insbesondere die informelle Beschäftigung hat negative Auswirkungen auf eine zuverlässige Schätzung des Ausmaßes dieser Arbeitsform.[1] Der expandierende Pflege-Graumarkt schafft eine unübersichtliche Situation, sodass unterschiedliche Annahmen über das Ausmaß bestehen.

> „Aus den verfügbaren Informationsquellen, zum einen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und zum anderen den Daten der Deutschen Rentenversicherung, ist es der Bundesregierung nicht möglich, für den eher kleinen Wirtschaftszweig der Privaten Haushalte – sofern diese überhaupt Personal beschäftigen – und dort wiederum für die spezielle Gruppe der Pflegekräfte aus Mittel- und Osteuropa verlässlich statistische Angaben zu machen.“[2]

Dieses Zitat der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 verdeutlicht die Schwierigkeit einer repräsentativen Erhebung der Anzahl an mittel- und osteuropäischen Betreuungskräften in Deutschland. Die Titulierung der transnationalen Betreuungsarbeit als ‚kleinen‘ Wirtschaftszweig in Deutschland deutet zusätzlich daraufhin, dass einer repräsentativen Erhebung das Fehlen einer notwendigen Relevanz gegenübersteht, sodass ausschließlich Schätzungen existieren. Nach Schätzungen sind rund 300.000 osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Haushalten beschäftigt, wobei die Dunkelziffer, die dieser Arbeitsform zugrunde liegt, diese Schätzung stark übersteigt.[3] Die Diskrepanzen einer repräsentativen Schätzung lassen sich gleichermaßen in der Arbeitsform direkt wiederfinden. Insbesondere formelle Einstellungen werden zum größten Teil über Vermittlungsagenturen abgeschlossen, die sich explizit auf die Rekrutierung ausländischer und zumeist osteuropäischer Betreuungskräfte spezialisiert haben. Die Vermittlungsagenturen, die mit einem im jeweiligen Rekrutierungsland sesshaften Subunternehmen zusammenarbeiten, werben auf ihren Homepages mit attraktiven Preisen, qualifizierten Fachkräften sowie Ersatzfamilienmitgliedern (vgl. Dokumentenanalyse), sodass die Abgabe der Angehörigenpflege in externe Hände als sinnvolle Alternative anerkannt wird. Die ungefähr 400 aktiven Vermittlungsagenturen in Deutschland repräsentieren ausschließliche ein Viertel

[1] Barbara Städtler-Mach / Helene Ignatzi, *GRAUER MARKT PFLEGE. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte*, Göttingen 2020, S.7.
[2] Deutscher Bundestag (Hg.), *Arbeitnehmerrechte ausländischer Pflegehilfskräfte im grauen Pflegemarkt*, 2012, S. 3.
[3] www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/nutzen-fuer-den-verbraucher/verbraucherrat/ueber-uns/vermittlung-von-auslaendischen-betreuungskraeften--334184 (Zugriff: 25.5.2020).

der Vermittlungsmöglichkeiten, sodass die Mehrheit der osteuropäischen Betreuungskräfte informell beschäftigt ist.[1] Neben dem primären Wunsch pflegebedürftiger Personen, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden leben zu können[2], spielt an dieser Stelle auch die ‚relativ' kostengünstige Finanzierung einer osteuropäischen Betreuungskraft eine wichtige Rolle hinsichtlich der Beschäftigung (vgl. Dokumentenanalyse).

Die Entscheidung, eine osteuropäische Betreuungskraft für die eigene Mutter oder den Vater zu engagieren, setzt diese in eine schwer auszubalancierende Situation zwischen Anforderungen an eine vergütete Arbeitskraft und gleichermaßen vor Anforderungen an Handlungsprozesse als ‚erkauftes' Familienmitglied. Der Haushalt der PatientInnen ist folglich sowohl der Arbeitsplatz als auch der temporär begrenzte private Lebensraum der Betreuungskräfte.[3] Im Rahmen der Masterarbeit wird davon ausgegangen, dass diese Überschneidung der beiden Lebensbereiche zu konflikthaften Aushandlungsprozessen sowohl zwischen den PatientInnen und den Betreuungskräften als auch zwischen den Familienangehörigen und den Betreuungskräften führt. Unterschiedliche Akteure des Betreuungssettings treffen mit jeweils differenten Erwartungen und Anforderungen aufeinander, sodass durch die Erwerbsbeschäftigung reziproke Interaktionen produziert werden.

Um den erwarteten Konflikt zu untersuchen, wurde ein akteurszentriertes Mixed-Methods-Design durchgeführt, das sowohl aus einer qualitativen und quantitativen Untersuchung als auch aus einer explorativen Dokumentenanalyse von Homepages diverser deutscher Vermittlungsagenturen besteht. Die Umsetzung des Forschungsinteresses begann mit der Durchführung der Dokumentenanalyse, die wertvolle Ergebnisse hinsichtlich der Einstellungsform, des Aufgabenbereiches sowie der Darstellung der Betreuungskräfte lieferte, sodass darauf aufbauend der Leitfaden für die Interviewdurchführung konzipiert wurde. Bevor dieser für die leitfadengestützten, narrativen Interviews mit insgesamt drei polnischen Betreuungskräften zwischen September und Oktober 2019 genutzt wurde, fanden im Vorfeld zwei Pretests statt, durch die mögliche Schwächen und Problematiken des Leitfadens modifiziert werden konnten (vgl. Pretest). Auf Grundlage der Interviews, die mittels der ‚inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse' nach Udo Kuckartz ausgewertet wurden (vgl.

[1]www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/nutzen-fuer-den-verbraucher/verbraucherrat/ueber-uns/vermittlung-von-auslaendischen-betreuungskraeften--334184 (Zugriff: 25.5.2020)

[2] André Hajek / Thomas Lehnert / Annemarie Wegener / Steffi G. Riedel-Heller, *Hans-Helmut König, Informelles Pfegepotenzial bei Älteren in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befagung*, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 6 (2018), S. 612–619, hier: S. 612.

[3] Bettina Haidinger, *Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*, Münster 2013, S. 22.

inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse), konnte in einem weiteren Schritt der Online-Survey für die Befragung von Personen, die Erfahrungen mit der Betreuung Angehöriger durch osteuropäische Betreuungskräfte gemacht haben oder aktuell machen, erstellt werden. Dieser war von Januar 2020 bis März 2020 aktiv (vgl. Konzeption des Online-Surveys).

Durch das gewählte Forschungsdesign wird auf der einen Seite die Perspektive der Betreuungskräfte durch eine qualitative Befragung auf der Mikroebene und auf der anderen Seite die Perspektive der Familienangehörigen oder nahen Bekannten auf der Makroebene untersucht, um ergänzend mit der Dokumentenanalyse auf der Meso-Ebene ein umfassendes Bild des potenziellen Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied der Betreuungskräfte darzustellen. Da sowohl das Arbeits- als auch das Privatleben der osteuropäischen Betreuungskräfte primär im Haushalt der PatientInnen stattfindet, dient das Konzept des Privathaushaltes als konzeptuelle Rahmung (vgl. der Kontext des Privathaushaltes). Wie verortet sich die Arbeitsform der Betreuung im Haushalt des Privaten und wie wird der Konflikt zwischen den beiden Rollen seitens der untersuchten Akteure ausgehandelt? Diesbezüglich bildet die theoretische Grundlage der Forschungsarbeit eine konflikt- und austauschtheoretische Perspektive in Anlehnung an Ludwig Amrhein (vgl. theoretischer Rahmen), um den angenommenen Konflikt zu untersuchen. Dabei liegt der Fokus speziell auf Macht-, und Austauschkonstellationen innerhalb des Haushaltes der PatientInnen sowie zwischen den Familienmitgliedern und den Betreuungskräften.

Deutschland als wohlhabendes westeuropäisches Land, welches immer noch stark am Leitbild der Familienpflege festhält[1], repräsentiert in dieser Forschungsarbeit das Aufnahmeland der osteuropäischen Betreuungskräfte, und demnach sind es vor allem deutsche BürgerInnen, die auf die externe Betreuungshilfe zurückgreifen. Durch die Unterstützung osteuropäischer Betreuungskräfte bei der häuslichen Pflege von Angehörigen wird den Familienangehörigen ermöglicht, deren individuellen Lebensentwürfen ohne weitreichende Restriktionen nachzugehen.[2] Die Familienpflege ist mit hohen Opportunitätskosten verbunden[3], die durch

[1] Daniela Klaus / Claudia Vogel, *Unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte,* in: Claudia Vogel / Markus Wettstein / Clemens Tesch-Römer (Hg.): *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte*, Wiesbaden 2019, S. 91–112, hier S. 92.
[2] Baldo Blinkert / Thomas Klie, *Pflegekulturelle Orientierungen: die Annaberg-Unna-Studie; eine empirische Untersuchung über Erwartungen und Präferenzen, Innovationsbereitschaft und Traditionsverbundenheit, Nahraum- und Fernraumsolidarität*, o.O. 2006, online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/38922/ssoar-2006-blinkert_et_al-Pflegekulturelle_Orientierungen__die_Annaberg-Unna-Studie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2006-blinkert_et_al-Pflegekulturelle_Orientierungen__die_Annaberg-Unna-Studie.pdf.hier, S. 38.
[3] Ebd.

die Einstellung einer rekrutierten Betreuungskraft minimiert werden können. Insbesondere die geschlechtsspezifische Zuschreibung der Familienpflege impliziert sowohl individuelle, gesellschaftliche als auch arbeitsmarktliche Restriktionen für pflegende Frauen. Diese verschiedenen, einschränkenden Dimensionen bedingen sich gegenseitig, sodass pflegende Frauen durch die zeitliche Einschränkung der Pflege in der Regel ausschließlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können, wodurch ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten erheblich benachteiligt werden.[1] Die ungleiche berufliche Chancenverteilung bedingt, dass individuelle Ziele, die sowohl durch finanzielle Mittel als auch durch die Ressource der Zeit umgesetzt werden können, durch die Eingebundenheit in die Familienpflege zweitrangig werden.[2] Die zeitintensive Anwesenheit bei der pflegebedürftigen Person verursacht ebenfalls, dass eine, dem individuellen Wünschen entsprechende gesellschaftliche Integration erschwert wird, und dementsprechend insbesondere Frauen mit hohen Opportunitätskosten konfrontiert sind.[3] Dieses Festhalten an typischen Rollenerwartungen wird jedoch durch die ansteigende Erwerbstätigkeit von Frauen und dem entsprechenden Wunsch der beruflichen Selbstverwirklichung nach und nach beeinflusst[4], sodass für die Familienpflege Alternativen gefunden werden müssen.

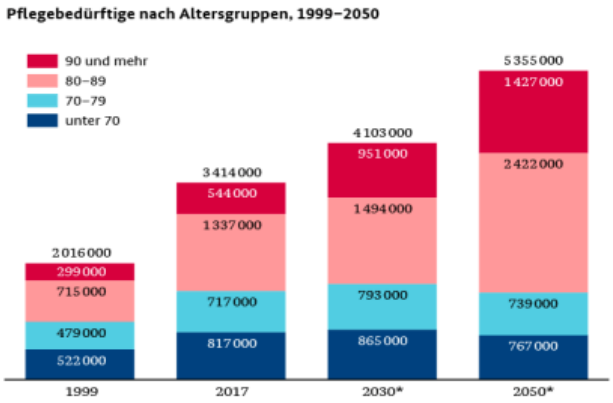
Bevor jedoch speziell auf die Rekrutierung osteuropäischer Betreuungskräfte eingegangen wird, gilt es zunächst, die beeinflussenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen sowie politischen Indikatoren vorzustellen, die dieses transnationale Arbeitsverhältnis fördern und reproduzieren. Deutschland als alternde Gesellschaft ist zukünftig mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert, die das vertretene Leitbild der ‚Familienpflege' ins Wanken bringen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2017 rund 3,41 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig.[5] Bei dieser Anzahl handelt es sich jedoch ausschließlich um die Personen, die nach dem Pflegeversicherungsgesetz als pflegebedürftig eingestuft werden, sodass nach Statistiken der OECD im Jahr 2007 rund 3,26 Millionen ebenfalls als pflegebedürftig eingestuft wurden, aber auf keine Unterstützung

[1] Klaus / Vogel, *Unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte*, S. 94.
[2] Blinkert / Klie, P*flegekulturelle Orientierungen: die Annaberg-Unna-Studie; eine empirische Untersuchung über Erwartungen und Präferenzen, Innovationsbereitschaft und Traditionsverbundenheit, Nahraum- und Fernraumsolidarität*, S. 30.
[3] *Bild der Frau, Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentiven Befragung*, o.O. 2015, online verfügbar unter https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/BdF_Studie_Sandwich.pdf, S. 49.
[4] Blinkert / Klie, *Pflegekulturelle Orientierungen: die Annaberg-Unna-Studie; eine empirische Untersuchung über Erwartungen und Präferenzen, Innovationsbereitschaft und Traditionsverbundenheit, Nahraum- und Fernraumsolidarität*, S. 32.
[5] Www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html (Zugriff: 27.03.2020).

öffentlicher Pflegeleistungen zurückgreifen konnten und somit informelle Hilfe erhielten.[1] Es ist allerdings davon auszugehen, dass sich diese Zahl durch das zweite Pflegestärkungsgesetz minimiert hat, worauf im weiteren Verlauf eingegangen wird.

Die Anzahl pflegebedürftiger Personen in Deutschland wird in Zukunft weitaus dramatischere Ausmaße annehmen, da sich die Anzahl an Personen über 80 Jahre bis 2050 durch eine längere Lebenserwartung verdreifachen wird.[2] Das Bundesministerium für Gesundheit kommt zu ähnlichen drastischen Ergebnissen. Die Anzahl älterer Personen[3] wird bis 2040 auf rund 21,5 Millionen Personen ansteigen, damit ist dieser Wert um 42 % höher als im Jahr 2013.[4] Das folgende Diagramm veranschaulicht den wachsenden Anteil pflegebedürftiger Personen in Deutschland bis zum Jahr 2050 sowie nach Altersgruppen.

Abbildung 1: Anzahl der Pflegebedürftigen nach Altersgruppen in Deutschland von 1999-2050er Pflegebedürftigen nach Altersgruppen in Deutschland von 1999-2050[5]



Dem Anstieg pflegebedürftiger Personen steht ein konstant wachsender Pflegefachkräftemangel gegenüber, der insbesondere in der Altenpflege vorzufinden ist. Es ist davon auszugehen, dass bis zum Jahr 2035 die Nachfrage nach qualifizierten Pflegefachkräften auf 130.000 bis 150.000 ansteigen wird.[6] Doch die Auswirkungen des Fachkräfteengpasses[7] haben bereits aktuell negative Auswirkungen auf die deutschen Pflegearrangements. Offene Stellen können nicht besetzt werden, beziehungsweise bleiben

[1] Johannes Geyer / Erika Schulz, *Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland*, in: DIW Wochenbericht 14 (2014), S. 294–302, hier S. 295.
[2] OECD, *Health at a glance 2013. OECD indicators*, Paris 2013, S. 170.
[3] Nach der Definition der deutschen Pflegeversicherung handelt es sich bei Personen ab dem 65. Lebensalter um ‚ältere' Personen, vgl. ebd. S. 170.
[4] Www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/die-pflegeversicherung.html (Zugriff: 27.03.2020).
[5] Www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Pflegebeduerftige_Anzahl.html (Zugriff: 26.5.2020).
[6] Regina Flake / Susanna Kochskämpfer / Paula Risius / Susanne Seyda, *IW-Trends 3/ 2018. Fachkräfteengpass in der Altenpflege*, in: Institut der deutschen Wirtschaft 45/3 (2018), S. 21–39, hier: S. 21.
[7] Eine Berufsbranche wird dann als Engpassberuf definiert, sobald die Anzahl der Arbeitslosen nicht mehr ausreicht, die offenen Stellen zu besetzen , ebd. S. 23.

aufgrund der steigenden Unattraktivität des Pflegeberufes unbesetzt.[1] Im Jahr 2017 gab es durchschnittlich 14.220 offene Stellen für Altenpfleger[2], oder in anderen Worten kamen ausschließlich 22 arbeitslose Altenpfleger auf 100 offene gemeldete Stellen.[3] Aufgrund dieser Situation kann das zum 01.01.2019 verabschiedete Pflegestärkungsgesetz, durch das 13.000 neue Pflegestellen für stationäre Pflegeeinrichtungen geschaffen werden sollten, wenig bewirken.[4] Auf der anderen Seite bewirkt die negative Wahrnehmung der Pflegeberufe sowie die chronische Unterbesetzung stationärer Pflegearrangements, dass vermehrt pflegebedürftige Familienangehörige in den eigenen vier Wänden gepflegt werden, sodass 2017 rund Dreiviertel der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt wurden. Dies entspricht 76% oder 2,59 Millionen Pflegebedürftigen, die zum Teil vollständig durch Familienangehörige oder zusammen mit ambulanten Pflegediensten gepflegt wurden. Im Vergleich dazu wurden 24% oder 0,82 Millionen Pflegebedürftige in vollstationären Einrichtungen versorgt.[5] Die Entscheidung für die Versorgung eines pflegebedürftigen Familienangehörigen in den eigenen vier Wänden ermöglicht somit den PatientInnen eine angepasste sowie individualisierte Pflege, die den persönlichen Wünschen und Erwartungen der Rezipienten am nächsten kommt.[6]

Ein besonders starker Anstieg pflegebedürftiger Personen konnte zwischen 2015 und 2017 festgestellt werden, was unter anderem mit der Erweiterung des Pflegebedürftigkeitsbegriffes zusammenhängt.[7] Im Jahr 2017 trat das zweite Pflegestärkungsgesetz in Kraft, wodurch grundlegende Veränderungen sowie Verbesserungen im Pflegesystem erreicht werden sollten. Die Einstufung der Pflegebedürftigkeit in drei Pflegestufen wurde durch ein neues Bewertungssystem von fünf Pflegegraden ersetzt, wodurch neben körperlichen auch psychische sowie kognitive Beeinträchtigungen berücksichtigt sowie besser eingestuft werden. Durch die Einteilung in fünf Pflegestufen soll den pflegebedürftigen Personen eine bessere und individuellere Versorgung mit dem Ziel der erneuten Verselbstständigung im

[1]Flake / Kochskämpfer / Risius / Seyda, *IW-Trends 3/ 2018. Fachkräfteengpass in der Altenpflege*, in: Institut der deutschen Wirtschaft 45/3 (2018), S. 21–39, hier: S. 21.
[2] Ebd., S. 23.
[3] Ebd., S. 21.
[4] Www.pflege.de/pflegegesetz-pflegerecht/pflegepersonal-staerkungsgesetz/ (Zugriff: 30.3.2020).
[5]Www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html (Zugriff: 30.3.2020).
[6] André Hajek / Thomas Lehnert / Annemarie Wegener / Steffi G. Riedel-Heller / Hans-Helmut König, I*nformelles Pflegepotenzial bei Älteren in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragun*g, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 6 / 2018, S. 612–619. , S. 1.
[7] Statistisches Bundesamt, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse - 2017 (2017).

Alltag garantiert werden.[1] Gleichermaßen wurden die Pflegeleistungen durch eine Erhöhung des Beitragssatzes der Pflegeversicherung[2] zum 01.01.2017 um fünf Milliarden Euro jährlich unterstützt, wodurch passgenauere Hilfen umgesetzt werden sollten.[3] Nichtsdestotrotz reicht das Pflegegeld in den seltensten Fällen aus, um alle Kosten der Pflege abzudecken, weshalb es an den Pflegebedürftigen oder an den Familienangehörigen liegt, die restliche Finanzierung zu leisten.[4] Die Pflegepolitik verfolgt trotz Gesetzesanpassungen noch stark das Leitbild der Familienpflege, was im dritten Absatz ‚Vorrang der häuslichen Pflege' des SGB XI repräsentiert wird:

> „Die Pflegeversicherung soll mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können (§ 3 SGB XI Vorrang der häuslichen Pflege)."

Um die häusliche Pflege der Angehörigen solange wie möglich sicherzustellen, können Familienangehörige auf unterschiedliche staatliche Angebote zurückgreifen, die der Vereinbarkeit der Familie, des Berufes und der Pflege dienen sollen. Diese werden im Folgenden in Kürze vorgestellt.

Mit dem Gesetz zur ‚besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf', welches am 01.01.2015 in Kraft getreten ist, wurden die Regelungen der Familienpflegezeit sowie der Pflegezeit fusioniert und dementsprechend modifiziert.[5] Mit Hilfe des Gesetzes soll es sowohl den Pflegebedürftigen als auch den pflegenden Angehörigen ermöglicht werden, die Pflege optimal an die individuell vorherrschende Situation anzupassen. Die Familienpflegezeit besteht insgesamt aus drei Angeboten. Zunächst kann im akuten Fall einer Familienpflege insgesamt eine Arbeitsauszeit von 10 Tagen mit Lohnersatzleistung in Anspruch genommen werden. Die Lohnersatzleistung findet in Form des Pflegeunterstützungsgeldes statt und kann bei der Pflegeversicherung der zu pflegenden Person beantragt werden. Somit wird es Familienangehörigen ermöglicht, schnell auf familiäre Notsituationen zu reagieren.[6] Darüber

---

[1] Www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegestaerkungsgesetz-zweites-psg-ii.html (27.3.2020).

[2] Die Pflegeversicherung als eigenständiger Teil der Sozialversicherung ist an die gesetzliche Krankenkasse gebunden, wonach jeder, der krankenversichert- auch gleichzeitig pflegeversichert ist. Privatversicherte Personen müssen eine entsprechende private Pflegeversicherung abschließen (vgl. www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/die-pflegeversicherung.html (Zugriff: 27.03.2020).).

[3] ebd.

[4] Www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/die-pflegeversicherung.html (Zugriff: 27.03.2020).

[5] Www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/familienpflegezeit/die-familienpflegezeit/75714?view=DEFAULT (Zugriff: 29.3.2020).

[6] Ebd.

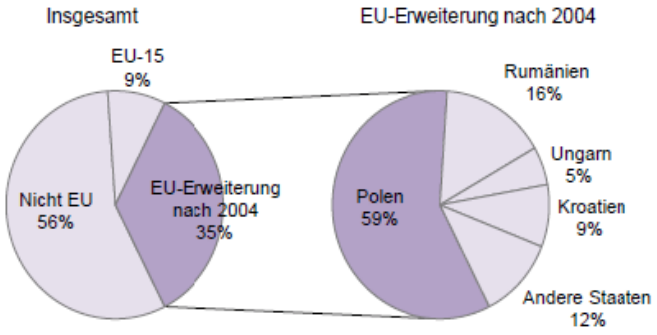
hinaus haben Beschäftigte, die in einem Unternehmen mit mehr als 15 ArbeitnehmerInnen angestellt sind, die Möglichkeit eines Rechtsanspruches auf bis zu sechs Monaten (teilweise oder vollständige) Arbeitsfreistellung, wenn sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen müssen.[1] Mit Hilfe dieses Pflegezeitgesetzes können Angehörige ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen, welches monatlich ausgezahlt wird und grundsätzlich die Hälfte des Nettoeinkommens abdeckt.[2] Wenn Beschäftigte über einen längeren Zeitraum einen Angehörigen pflegen müssen, haben diese einen Anspruch auf Freistellung über das Familienpflegezeitgesetz, sofern das Unternehmen mehr als 25 Angestellte hat. Mit einer Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche können Beschäftigte bis zu 24 Monaten freigestellt werden. Der Antrag eines zinslosen Darlehens wird ebenfalls beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gestellt, welches nach Beendigung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Raten zurückgezahlt werden muss.[3] Diese staatlichen Angebote, die ebenfalls zwischen mehreren pflegenden Angehörigen aufgeteilt werden können, sodass theoretisch sowohl Männer als auch Frauen einen Teil der Pflege übernehmen könnten, ändern wenig an der Situation, dass es vor allem Frauen sind, die die Familienpflege übernehmen.[4] Nach Angaben des Robert Koch Instituts belief sich die Prozentzahl der weiblichen Pflegenden im Jahr 2015 auf 64,9 %, dem gegenüber übernahmen 35,1 % Männer die Pflege von Angehörigen.[5]

Wie bereits im oberen Abschnitt erwähnt, müssen Familien, die sich an modernen Lebensentwürfen orientieren, Alternativangebote für die häusliche Pflege von Angehörigen finden. Im Rahmen der Masterarbeit wird davon ausgegangen, dass die Rekrutierung einer osteuropäischen Betreuungskraft für die häusliche Pflege eines Angehörigen ein solches Alternativangebot repräsentiert. Die bisher aufgezeigte Perspektive richtete sich auf die politische sowie gesellschaftliche Pflegesituation Deutschlands und die Auswirkungen auf Angehörige einer pflegebedürftigen Person. Im weiteren Verlauf soll nun der Blick auf die Rekrutierung osteuropäischer Betreuungskräfte gerichtet werden. Dazu werden zunächst die Rahmenbedingungen der Arbeitsmigration dargestellt, die das temporäre Pendeln zwischen zwei Ländern ermöglichen. Der Fokus liegt hierbei auf osteuropäischen, speziell polnischen

[1]w.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/familienpflegezeit/die-familienpflegezeit/75714?view=DEFAULT (Zugriff: 29.3.2020).
[2] Ebd.
[3] Ebd.
[4] Robert Koch Institut, *Pflegende Angehörige- Deutschlands größter Pflegedienst*, in: GBE kompakt 6/03/2015, S. 1–12.
[5] Ebd.

Betreuungskräften, da diese die größte osteuropäische Pflege-Migrationsgruppe repräsentieren, wie anhand der nachfolgenden Abbildung entnommen werden kann.

Abbildung 2: Zugewanderte Erwerbstätige in Pflegeberufen nach Deutschland 2015[1]



Die Rekrutierung meist osteuropäischer Betreuungskräfte in deutsche Haushalte wird durch diverse Faktoren beeinflusst. Die oben genannten Einflussfaktoren der sich verändernden Familienpflege, der demographische Wandel hin zu einer immer älter werdenden Gesellschaft sowie der Pflegefachkräftemangel bedingen die Rekrutierung osteuropäischer Betreuungskräfte erheblich.[2]

Die große Nachfrage an osteuropäischen Betreuungskräften in Privathaushalten wurde zusätzlich zu den genannten Faktoren insbesondere durch die EU-Osterweiterung ermöglicht. Zum 01.04.2004 wurden insgesamt 10 osteuropäische Länder als Vollmitglieder der Europäischen Union aufgenommen[3], worunter sich ebenfalls Polen befand.[4] Die EU-Osterweiterung versprach den neuen Mitgliedsstaaten auf der einen Seite langfristige Sicherheit sowie materielle Unterstützung, und auf der anderen Seite erweiterten diese den Mobilisierungsraum transnationaler Arbeitsmigration sowie neue Märkte für den unionsweiten Export.[5] Die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die seit 2011 den 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten das Recht eingeräumt hat, ihren Arbeitsplatz innerhalb der EU frei zu

[1] Alejandro Rada, *Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland. Entwicklungslinien, Zukunftsperspektiven und verantwortliche Faktoren,* Arbeitspapier Nr.14 (2016).
[2] Christa Larsen, *Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen = Illegal employment in Europe: the situation in private homes of the elderly*, München 2009, S. 28.
[3] An dieser Stelle wird auf die Genese der EU-Osterweiterung nicht weiter eingegangen, da dies den Rahmen der Masterarbeit sprengen würde. Für eine detaillierte, historische Beschreibung empfiehlt sich der Aufsatz von Frank Schimmelpfennig,*Starke Anreize, ambivalente Wirkungen: Die Europäisierung Mittel- und Osteuropas* (vgl. *Frank Schimmelfennig, Starke Anreize, ambivalente Wirkungen: Die Europäisierung Mittel- und Osteuropas*, in: Leviathan 32/2 (2004), S. 250–268).
[4] Www.lpb-bw.de/eu-osterweiterung (31.3.2020).
[5] Jürgen Dieringer, *Einführung: Probleme der Integration und Herausforderungen für das neue Europa*, in: Ellen Bos (Hg.), Die Genese einer Union der 27 - Die Europäische Union nach der Osterweiterung, Wiesbaden 2008, S. 9–13, hier: S. 9.

wählen, vereinfachte erneut die transnationale Arbeitsmigration.[1] Neben der Gewährung aller sozialen und steuerlichen Vergütungen[2] soll durch diese Regelung der Bedarf der Wirtschaft der Mitgliedsstaaten befriedigt werden.[3]

Im deutschen pflegepolitischen Rahmen wurde sich durch die transnationale Arbeitsmigration ein Entgegenwirken der Fachkräfteengpässe versprochen, sodass spezielle institutionelle Maßnahmen zur Rekrutierung von osteuropäischen Pflege-/Betreuungskräften etabliert wurden, die die innereuropäische Migration zusätzlich unterstützten.[4] Die Rekrutierung osteuropäischer Betreuungskräfte scheint eine passende Antwort auf die sowohl politischen sowie wirtschaftlichen Fragen des Pflegenotstandes zu sein, um die Versorgung der wachsenden Zahl an hochaltrigen Pflegebedürftigen in Deutschland sicherzustellen. Insbesondere die Betreuung in den eigenen vier Wänden erhöht die Lebensqualität der Pflegebedürftigen und die der Angehörigen, die sich im Vergleich zu stationären Pflegearrangements vor zu hohen finanziellen Belastungen und dem Aufgeben beziehungsweise Reduzieren der eigenen Erwerbsarbeit schützen können.[5]

Trotz der vorhandenen legalen Arbeitsmöglichkeiten entscheidet sich der Großteil der osteuropäischen Betreuungskräfte für ein informelles Arbeitsverhältnis. Dies wird durch unterschiedliche Faktoren bedingt, die unter anderem mit einem großen Misstrauen gegenüber den etablierten Vermittlungsagenturen zusammenhängen, sodass eher auf aufgebaute Bekannten-Netzwerke vertraut wird, um neue Arbeitsstellen zu generieren.[6] Der Kontext der 24-Stunden-Betreuung repräsentiert einen Untersuchungsgegenstand, der durch wirtschaftliche, politische, transnationale sowie gesellschaftliche und kulturelle Faktoren beeinflusst wird und stellt die darin agierenden Akteure vor interaktionistische Herausforderungen und Konfliktsituationen. Die Konfliktaushandlungen innerhalb der Arbeits- und Lebensstrukturen, die im Kontext des Privathaushaltes vorherrschen und auf differenzierte Erwartungen der Akteure an die Betreuungsarbeit treffen, stehen im Fokus der Forschungsarbeit. Die multiperspektivischen Betrachtungen und Einschätzungen der

[1] www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/Europa/Mobilitaet-innerhalb-EU/arbeitnehmer-freizuegigkeit.html (Zugriff: 31.3.2020).
[2] www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/Europa/Mobilitaet-innerhalb-EU/arbeitnehmer-freizuegigkeit.html (Zugriff: 31.3.2020).
[3] Amtsblatt der Europäischen Union, Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der UnionText von Bedeutung für den EWR (2011).
[4] Rada, *Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland*.
[5] Patrycja Kniejska, All-inclusive-Pflege aus Polen in der Schattenzone: Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind. Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind, in: WISO direkt 2015, hier: 1f.
[6] Ebd.

untersuchten Akteure hinsichtlich eines potenziellen Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied werden im weiteren Verlauf vorgestellt. Bevor auf das methodische Vorgehen, die qualitativen und quantitativen Auswertungen, die gemeinsame Auswertung und auf das Fazit mit forschungsperspektivischem Ausblick eingegangen wird, werden zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen, der Forschungsstand sowie Begrifflichkeiten und Konzepte einen Einstieg in die Thematik der 24-Stunden-Betreuung geben.

Abbildung 3: Hintergrundwissen: Beschäftigungsmodelle in der häuslichen Pflege (Nelli Felker)

Hintergrundwissen: Beschäftigungsmodelle in der häuslichen Pflege (Haberstumpf-Münchow 2020)

Beauftragung einer Vermittlungsagentur Das populärste Beschäftigungsmodell ist die Entsendung einer Betreuungskraft über ein Entsendeunternehmen im Herkunftsland der Betreuungskraft an ein in Deutschland ansässiges Vermittlungsunternehmen. Die Betreuungskraft ist laut Arbeitnehmer-Entsendegesetz im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig bei der Entsende-Agentur gemeldet. Diese Vorgehensweise ist jedoch nur möglich, wenn das ausländische Unternehmen auch im Herkunftsland selbst pflegerische Dienstleistungen anbietet. Das deutsche Partnerunternehmen hingegen darf ausschließlich die Vermittlungsarbeit übernehmen, was auch ausdrücklich im Vertrag festgehalten sein sollte. Auch der Auftragsfamilie obliegt es rein rechtlich nicht, der Betreuungskraft Weisungen zu erteilen, da das deutsche Unternehmen als Arbeitnehmer fungiert. In der Betreuungssituation ist dies jedoch der Arbeitsalltag, sodass ein gewerbsmäßige Arbeitsnehmerüberlassung vorliegen muss. Fehlt diese Erlaubnis, befindet sich die auftragsgebende Familie in einer rechtlichen Grauzone und der Vertrag kann als unwirksam deklariert werden.

Vorteil: Geringer Aufwand und praktikabel, da (rechtliche) Organisation des Beschäftigungsverhältnisses an Vermittlungsagenturen abgegeben wird

Nachteil: Wenn Agenturen nicht alle Bescheide vorzeigen können oder Tätigkeitsbereiche der Agenturen nicht präzise definiert werden im Vertrag, kann es unbewusst zu einer informellen Beschäftigung kommen (Arbeitsnehmerüberlassung, pflegerische Dienstleistungen in Herkunftsland, deutsches Unternehmen als reine Vermittlung)

Selbstständige Betreuungskraft Auch die Einstellung einer selbständig gemeldeten Betreuungskraft erscheint praktikabel, da die sozialversicherungspflichtige Absicherung von der Betreuungskraft selbst organisiert werden muss. Dennoch sollte geprüft werden, ob eine Sozialversicherungspflicht im Herkunftsland oder in Deutschland gilt. Bei einer durchgehenden Beschäftigung in Deutschland von über 24 Monaten gilt die deutsche Sozialversicherungspflicht. Bei einer Sozialversicherungspflicht im Herkunftsland muss eine A1-Bescheinigung (Entsendebescheinigung) nachgewiesen werden. Überdies besteht insbesondere im Bereich der häuslichen Pflege die Gefahr einer Scheinselbstständigkeit.

Die häusliche Pflege erfüllt alle Bedingungen eines Arbeitsnehmers: „die Haushaltshilfe ist im Haushalt und Tagesablauf fest integriert, verwendet alles was ihr zur Verfügung gestellt wird, […], und richtet ihre Tätigkeit auf die Bedürfnisse des*der Auftraggebenden aus." (S.17). Zudem vermag es die Betreuungskraft durch den zeitlichen Umfang nicht, mehrere Auftraggeber gleichzeitig zu haben, was ein essentieller Bestandteil von Selbstständigkeit im rechtlichen Sinne ist. Eine Selbstständigkeit in der häuslichen Pflege nachzuweisen, ist somit eher Ausnahme als Regel.

Vorteil: kostengünstig, da keine Vermittlungsgebühr o.Ä. anfällt; rechtliche Absicherung und Organisation durch Betreuungskraft selbst; individuelle Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen

Nachteil: hohe Gefahr von Scheinselbstständigkeit in der häuslichen Pflege; Sozialversicherungspflicht muss nachgewiesen werden

Aufnahmefamilie als Arbeitgeber Durch das EU-Arbeitnehmerfreizügigkeitsgesetz ist es möglich eine ausländische Arbeitskraft zeitlich unbegrenzt als Arbeitgeber zu beschäftigen. Dieses Beschäftigungsmodell hat für die Auftragsfamilie den größten bürokratischen Aufwand, jedoch stellt sie im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsformen die rechtlich sicherste Form dar. Der Auftragsgeber stellt die Betreuungskraft über einen Vertrag als abhängige Beschäftigte ein und legt fest, in welchem Umfang und in welcher Weise (Aufgabenbereich) sie tätig wird. Zu beachten sind dabei die deutschen Arbeitgeberpflichten, wie z.B. Versicherungs- und Steuerpflicht sowie Beantragung einer Betriebsnummer und Unfallversicherung. Weiterhin gelten das Mindestlohn-, Arbeits-, Urlaubs- und Kündigungsgesetz nach deutschem Recht.

Vorteil: Ausgestaltung des Vertrages nach individuellem Bedarf; keine Vermittlungsgebühr

Nachteil: großer bürokratischer Aufwand, Rekrutierung der Betreuungskraft muss selbst übernommen werden. Kenntnisse über rechtliche Vorschriften müssen angeeignet werden

Begriffe und Konzepte (Anna-Lena Krug)

Im Folgenden werden relevante Begriffsbestimmungen sowie Konzepte vorgestellt, die der Bearbeitung des Forschungsgegenstandes zu Grunde liegen und unter anderem die Konzeption sowohl des Interview-Leitfadens als auch des Online-Surveys unterstützten. Aufgrund des sequenziellen Mixed-Methods-Designs, welches neben dem Durchführen unterschiedlicher Methoden auch unterschiedliche Akteursperspektiven untersucht, üben die Konzepte und Begriffe einen unterschiedlichen Einfluss auf die jeweiligen Untersuchungseinheiten aus.

Pflegebedürftigkeit

Zu pflegebedürftigen Personen zählen jene, die eine Leistung nach dem SGB XI empfangen und somit durch eine Entscheidung der Pflegekasse oder durch ein privates Versicherungsunternehmen einem von insgesamt fünf Pflegegraden zugeordnet wurden. Nach dem SGB XI sind Personen dann pflegebedürftig, wenn sie hinsichtlich ihrer Selbstständigkeit und Fähigkeiten des Alleinlebens stark beeinträchtigt sind und folglich auf externe Hilfen angewiesen sind.[1] Es muss sich um Personen handeln, die „körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können."[2] Nach dem § 14 des Elften Sozialgesetzbuch muss mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt sein, um als pflegebedürftig eingestuft zu werden. Die Kriterien beziehen sich auf Einschränkungen der Mobilität, der kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten, der Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, die Selbstversorgung sowie Bewältigung von und selbstständigen Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen sowie der Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte.[3] Die Dauer und die Art der Leistungen hängen mit der jeweiligen Pflegeeinstufung zusammen.[4] Eine Voraussetzung des Leistungsempfanges richtet sich auf eine Mindestdauer an Pflegebedürftigkeit von mindestens sechs Monaten. Folglich zählen Personen, die den Kriterien des SGB XI nicht entsprechen, als nicht pflegebedürftig, auch wenn sie auf Unterstützung externer Hilfe angewiesen sind.[5] Es liegt im Entscheidungsrahmen des Pflegebedürftigen, ob dieser externe Hilfe durch eine

[1] Statistisches Bundesamt, *Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse - 2017*.
[2] www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbxi/14.html (Zugriff: 25.5.2020).
[3] Ebd.
[4] www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/die-pflegeversicherung.html (Zugriff: 27.03.2020).
[5] Statistisches Bundesamt, *Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse - 2017*, S. 6.

professionelle Fachkraft oder aber Geld beziehen möchte, welches den pflegenden Angehörigen als finanzielle Unterstützung sowie Entlohnung der Pflege zur Verfügung steht.[1]

Pendelmigration Polen – Deutschland

In diesem Kontext wird die Pendelmigration von polnischen Betreuungskräften nach Deutschland betrachtet, die in deutschen Privathaushalten die Betreuungsarbeit pflegebedürftiger Personen leisten. Bei der Pendelmigration geht es nicht um die Absicht, dauerhaft im Aufnahmeland Deutschland sesshaft zu werden, sondern darum, die Vorzüge der EU-Freizügigkeit für temporäre Arbeitsaufenthalte zu nutzen. Die stark feminisierte Betreuungsarbeit durch osteuropäische Frauen wird unter anderem durch deren ‚Transformationsarbeitslosigkeit' begünstigt, da insbesondere polnische Frauen Opfer des prekären polnischen Arbeitsmarktes geworden sind.[2] Die postsozialistische Zeit nach 1989 in Polen sorgte dafür, dass viele Frauen nach Zusatzverdienstmöglichkeiten suchten, um die familiären Finanzen zu unterstützen oder um die geringe Rente aufzustocken (vgl. Fallzusammenfassung IP 3). Im Rahmen der EU-Osterweiterung 2004 repräsentierte Polen mit 38 Millionen Einwohnern das größte EU-Beitrittsland.[3] Die unbeschränkte Bewegungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union wurde politisch und gesellschaftlich kontrovers betrachtet. Lohndumping, die Befürchtung einer wachsenden Arbeitslosigkeit innerhalb der deutschen Bevölkerung sowie die Destabilisierung des Wirtschaftssektors stellten die größten Herausforderungen der EU-Osterweiterung dar.[4] Die Besorgnis eines hohen Migrationsstromes aus Polen fiel im Gegenteil eher gering aus, sodass der primär unterstellte finanzielle Stimulus der Arbeitsmigration die eigentliche Komplexität der zugrunde liegenden Mobilität nicht vollumfassend repräsentiert. Formelle und informelle Barrieren der Arbeitsmigration nehmen einen ebenso großen Einfluss auf die Entscheidung, (temporär) zu migrieren. Die räumliche Nähe Polens zu Deutschland begünstigt die binneneuropäische Mobilität und ist in einem besonderen Maße von einem zu Verfügung stehenden Netzwerk abhängig.[5] Die etablierten Netzwerke begünstigen das Fortlaufen der Migrationsbewegungen und das unabhängig von den ursprünglichen Beweggründen der

[1] Www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/ (Zugriff: 27.3.2020).
[2] Kniejska, *All-inclusive-Pflege aus Polen in der Schattenzone: Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind*, S. 1.
[3] Magdalena Nowicka, E*inführung: Migration als Herausforderung für Europa*, in: Magdalena Nowicka (Hg.), *Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europ*a, Bielefeld 2007, S. 7–24, hier: S. 7.
[4] Pawel Kaczmarczyk, *Arbeitskraftwanderung aus Polen - Die Erwartungen vor und die Realität nach der EU-Osterweiterung*, in: Magdalena Nowicka (Hg.), *Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa*, Bielefeld 2007, S. 81–108, hier: S. 81.
[5] Ebd. S. 88.

Mobilitätprozesse. Dies wird insbesondere unter dem Aspekt deutlich, dass sich das ursprüngliche Einkommensgefälle zwischen Deutschland und Polen drastisch minimiert hat.[1] Die Arbeitsmigration aus Polen zeichnet sich durch überwiegend zeitlich begrenzte Arbeitsaufenthalte im Aufnahmeland aus, sodass bereits 2004 die temporären polnischen Migranten rund 60% aller Migranten darstellten.[2] Der Fokus dieser Forschungsarbeit liegt auf den Dynamiken der Migration polnischer Frauen, die überwiegend in feminisierten Haushaltsdienstleistungen des Niedriglohnsektors arbeiten und somit den geschlechterstereotypisierten Arbeitsmarkt mit reproduzieren.[3] Die klare Rollenaufteilung der maskulinen sowie femininen Arbeitsmigration in geschlechterstereotypisierte Arbeitsbereiche unterstreicht die Bestandhaftigkeit der kulturellen Normen und Geschlechtervorstellungen des Herkunfts- und Aufnahmelandes.[4]

Die geschlechtertypischen Aufgabenbereiche, die insbesondere Frauen eine natürliche Begabung der Vollrichtung feminisierten Haushaltsdienstleistungen zuschreiben, stellen nicht die einzigen Motive der temporären Arbeitsmigration dar. Die Rolle der Frauen wurde durch die strukturellen Veränderungen 1989 in Polen maßgeblich vom Arbeitsmarkt distanziert. Eine im Vergleich zu den männlichen Erwerbstätigen niedrigere Entlohnung sowie ein extremer Anstieg an erwerbslosen Frauen waren die Ergebnisse der postkommunistischen Strukturen Polens.[5] Hinzu kommt, dass polnische ArbeitgeberInnen die Einstellung von Frauen im reproduktiven Alter vermeiden, da die organisatorischen Aufwände, die im Falle einer Schwangerschaft eintreten, als zu aufwändig betrachtet werden. Somit bildet die Gruppe der Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren die größte Arbeitslosengruppe in Polen.[6] Polnische Frauen jüngerer Kohorten sind demnach auch multiplen Benachteiligungen ausgesetzt. Daher ist zu beobachten, inwieweit dies eine ähnliche Dynamik wie in der postsozialistischen Kohorte verursacht und die Entscheidung für die Pendelmigration nach Deutschland fördert, um dort in Privathaushalten geschlechterstereotypisierte Tätigkeiten zu verrichten. Die polnischen Haushalte sind aufgrund geringer Einkommen auf ein Zwei-Verdiener-Modell angewiesen, was durch den Anstieg der Anzahl an Arbeitsmigrantinnen zu erkennen ist, die ihre Familie finanziell unterstützen.[7] Neben den ökonomischen Gründen der weiblichen Pendelmigration dürfen die interpersonellen Ziele nicht vernachlässigt werden, die

[1] Pawel Kaczmarczyk, *Arbeitskraftwanderung aus Polen - Die Erwartungen vor und die Realität nach der EU-Osterweiterung*, S. 89.
[2] Ebd., S. 92.
[3] Ebd., S. 207.
[4] Ebd.
[5] Ebd. S. 208.
[6] Ebd.
[7] Ebd., S. 209.

den Frauen die Möglichkeit von Selbstentfaltung und dem Ermöglichen von Zielen und Träumen offerieren. Die Bereitschaft zur Pendelmigration wächst bei den polnischen Frauen, die weniger familiäre Verpflichtungen in Form von Versorgung und Betreuung kleinerer Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger haben. Zusätzlich hat der Personenstatus der Pendelmigrantin einen enormen Einfluss auf die Arbeitsmigration.[1] Die Reproduktion von Migrationsbewegungen, auch wenn diese nur temporär stattfinden, kann erhebliche Folgen für die Sozialstruktur einer Gesellschaft haben.

24-Stunden-Betreuung

Das Label der 24-Stunden-Betreuung impliziert auf den ersten Blick eine permanente Verfügbarkeit der angestellten Betreuungskraft, die durch das Leben und Arbeiten im Haushalt der PatientInnen rund um die Uhr anwesend zu sein scheint. Dabei beschränkt sich die Arbeitszeit der osteuropäischen Betreuungskräfte, unabhängig der Einstellungsform, auf höchstens 40 Wochenarbeitsstunden an nicht mehr als sechs Arbeitstagen.[2] Die Entlohnung einer osteuropäischen Betreuungskraft richtet sich nach dem allgemeinen Mindestlohn, der seit dem Jahr 2019 bei 9,19 Euro Stundenlohn liegt. Die Kosten können in Abhängigkeit von Sprach- und Fachkenntnissen variieren.[3] Sofern die Betreuungskräfte innerhalb eines rechtlichen Rahmens eingestellt beziehungsweise entsandt wurden (vgl. Infobox), sind sie in der Lage, auf diesen bei Regelverstößen zurückzugreifen. In der Praxis lassen sich jedoch erhebliche Qualitätsunterschiede hinsichtlich des tatsächlichen Nutzens dieser rechtlichen Zusprüche feststellen. Insbesondere die Entgrenzung der Lebensbereiche, die bei der Betreuungsarbeit unausweichlich ist, erschwert das Einhalten der Arbeitszeit. Entgrenzung als „zeitlich begrenzte oder dauerhafte Auflösung von sozialen Strukturen“[4] wird in diesem speziellen Fall zusätzlich von dem vermarkteten Bild eines Familienmitgliedes beeinflusst, welches aufgrund des reproduktiven Rahmens die ökonomische Komponente degradiert. Dies führt dazu, dass der Entgrenzungsgrad zwischen der reproduktiven Erwerbsarbeit und dem Privatleben insbesondere durch die familiären ‚Arbeitgeber‘ schwächer wahrgenommen wird (vgl. Forschungsstand). Im Kontext der Rekrutierung ausländischer Betreuungskräfte wird seitens der Vermittlungsagenturen primär auf osteuropäische Betreuungskräfte verwiesen, sodass die vorhandene sowie ansteigende Rekrutierung aus Mittel- und Südeuropa nahezu

[1] Pawel Kaczmarczyk, *Arbeitskraftwanderung aus Polen - Die Erwartungen vor und die Realität nach der EU-Osterweiterung,* S. 210.
[2] Christine Haberstumpf-Münchow, Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive, in: Barbara Städtler-Mach, Helene Ignatzi (Hg.), Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropaische betreuungskrafte, [S.l.] 2020, hier: S. 14.
[3] Ebd. S. 19.
[4] Fabian Burner, *Work-Life Balance: Herausforderungen für die Beschäftigten vor dem Hintergrund entgrenzter Arbeit und Handlungsempfehlungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,* o.O. 2014, S. 33.

unerwähnt bleibt (vgl. Dokumentenanalyse). Da Polen das größte Pendelherkunftsland innerhalb der 24-Stunden-Betreuung darstellt, wird es als Repräsentant Osteuropas genutzt, sodass sich der Wortlaut ‚eine Polin zu haben' durchgesetzt hat und eine Reduzierung Osteuropas auf Polen vorzufinden ist.[1]

Der Kontext der 24-Stunden-Betreuung impliziert eine klare Trennung zwischen den Tätigkeiten des Betreuens und des Pflegens. Sofern eine Person gesetzlich als pflegebedürftig eingestuft wird und mindestens den Pflegegrad 2 aufweist, steht ihr nach §36 des Elften Sozialgesetzbuches die Versorgung durch einen ambulanten Pflegedienst zur Verfügung, welcher im Rahmen der häuslichen Pflege die medizinischen Aufgaben[2] übernimmt.[3] Somit reduziert sich der Aufgabenbereich der osteuropäischen Betreuungskräfte theoretisch auf grundpflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten[4] sowie die gesellschaftliche Aktivierung der PatientInnen. Dabei spielt die Emotionsarbeit eine wichtige Komponente, die eine starke Personenbezogenheit impliziert und als soziale Beziehung zwischen ‚Care-Giver' und ‚Care-Receiver' konstruiert wird.[5] Da sich das Arbeiten und Leben im Privathaushalt einer pflegebedürftigen Person einer strengen Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen durch institutionelle Akteure entzieht, befinden sich die osteuropäischen Betreuungskräfte in einem Rahmen, der den Regeln und Strukturen des jeweiligen Haushaltes zugrunde liegt. Der fehlende strukturelle Rahmen, der durch das Label der 24-Stunden-Betreuung sowie durch den entgrenzten und schwer zu kontrollierenden Arbeitsbereich konstruiert wird, findet sich gleichermaßen bei der eindeutigen Berufsgruppendefinition wieder. Die Definitionen der osteuropäischen Pendelmigrantinnen reichen von ‚Migrant-Care-Workers[6]', ‚Live-Ins[7]' über ‚polnische Haushaltshilfen[8]', ‚osteuropäische Betreuungskräfte[1]' bis hin zu einer

[1] Städtler-Mach / Ignatzi, *Grauer Pflegemarkt-gesellschaftliche Herausforderungen*, S. 171–188, hier: S. 177.
[2] Die medizinische Versorgung bezieht sich auf folgende Tätigkeiten: Absaugen, Anleitung bei der Krankenpflege, Anwenden sowie Überwachen des Beatmungsgerätes, spezielle Krankenbeobachtung, Blutdruckkontrolle, Blutzuckermessung, Insulingabe, Injektionen und Infusionen (vgl. Haberstumpf-Münchow, *Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive*: 19).
[3] Caritas.erzbistum-koeln.de/koeln_cv/caritas-sozialstationen/infolexikon/pv-ambulante-leistungen/pflegesachleistungen.html (Zugriff: 25.5.2020).
[4] Die rechtlich zugelassenen grundpflegerischen Tätigkeiten der osteuropäischen Betreuungskräfte umfassen das An- und Auskleiden, die Haut- und Mundpflege, das Duschen und Baden, die Nagel- und Fußpflege, das Rasieren, den Toilettengang, die Inkontinenzversorgung, das Fortbewegen, das Waschen sowie die Haar- und Zahnpflege der PatientInnen, ebd. S. 18.
[5] Tine Haubner, D*ie Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland*, Frankfurt - New York 2016, S. 14.
[6] Tine Haubner, *Osteuropäische Care Workers im Licht der neueren sozialwissenschaftlichen Forschung und Theoriebildung*, in: Institut für Gerontologie und Ethik e.V. (Hg.), *Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit durch osteuropäische Haushaltshilfen* 2/2014, S. 9–27, hier: S. 13.
[7] ebd. S. 14.
[8] Haberstumpf-Münchow, *Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive*, S. 11.

herkunftsspezifischen Titulierung ‚der Polin[2]'. Aktuell existiert dementsprechend keine universelle Berufsdefinition, die den Tätigkeitsbereich der osteuropäischen Pendelmigrantinnen rahmt.[3] Die fehlende Transparenz durch nicht existente gesetzliche Regelungen oder standardisierte Normen, die der 24-Stunden-Betreuung zugrunde liegen, wurde im Juni 2019 vom Deutschen Institut für Normungen e.V. (DIN) aufgenommen, um „maßgebliche Rahmenbedingungen hinsichtlich Information, Beratung und Vermittlung und der Dienstleistungserbringung von personen- und haushaltsbezogener Dienstleistungen" [4] zu definieren. Die Projektlaufzeit beträgt 12 Monate und verfolgt das Ziel, geeignete Anforderungen zur Auswahl häuslicher Betreuungskräfte festzulegen sowie Qualitätskriterien zu erstellen, die den pflegebedürftigen Personen und deren Angehörigen mehr Transparenz bei der Auseinandersetzung mit der Einstellung einer osteuropäischen Betreuungskraft anbietet.[5]

Die Problematik eines adäquaten Wordings der transnationalen Arbeitsform nahm auch während des Forschungsnetzwerkes ‚Osteuropäische Betreuungskräfte für pflegebedürftige in der eigenen Häuslichkeit' am 06.02.2020 in Nürnberg eine gewichtige Rolle ein. Das Forschungsnetzwerk, welches seit 2017 zweimal jährlich tagt und multiprofessionelle sowie interdisziplinäre Perspektiven[6] unterschiedlicher Akteure integriert, diskutierte über eine offizielle und öffentlich vertretbare Bezeichnung der Arbeitsform. Durch die Diskussion unterschiedlicher GesprächsteilnehmerInnen, die jeweils durch einen anderen Kontext mit der Thematik verbunden sind, wurde die Problematik eines universellen Wordings verdeutlicht. Es konnte kein finaler Vorschlag gebracht werden, der sowohl eine Bezeichnung der gegenwärtigen primär gebräuchlichen Strukturen und Tätigkeitsbereiche als auch progressiv eine mögliche Qualifizierung sowie Professionalisierung der Arbeitsform vereint. Im Kontext des Forschungsvorhabens wurde der Titel von osteuropäischen Betreuungskräften gewählt, da hinsichtlich der Konfliktaushandlungen der zu untersuchenden Rollen die Emotionsarbeit

---

[1] Damian Ostermann, *Ambulante Pflegedienste im Zusammenwirken mit osteuropäischen Betreuungskräften. eine Gestaltungsherausforderung für multirationales Management*, in: Städtler-Mach / Ignatzi (Hg.), Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropaische betreuungskrafte, S. 61.

[2] Städtler-Mach, *Grauer Pflegemarkt-gesellschaftliche Herausforderungen*, S. 177.

[3] *Irena Schreyer, Zwischen Pflegeheim und osteuropäischer Betreuungsperson ist quasi nichts. die Bedeutung der Helfer*innen aus dem Osten aus pflegewissenschaftlicher Sicht, in: Städtler-Mach / Ignatzi, Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropaische betreuungskrafte*, S. 47.

[4] Www.din.de/de/ueber-normen-und-standards/nutzen-fuer-den-verbraucher/verbraucherrat/ueber-uns/vermittlung-von-auslaendischen-betreuungskraeften--334184 (Zugriff: 25.5.2020).

[5] Ebd.

[6] Dem Forschungsnetzwerk gehören unter anderem Forschende aus den Sozialwissenschaften, Betreiber von Vermittlungsagenturen, Mitarbeiter der Caritas Paderborn, ein Anwalt, der auf die Vertretung osteuropäischer Betreuungskräfte spezialisiert ist, ehemalige Betreuungskräfte sowie Promovierte, die zuvor in der stationären Pflegeleitung tätig waren, an.

direkt am und mit den PatientInnen eine essenzielle Funktion einnimmt, die durch den Begriff der Betreuung besser zum Vorschein kommt. Die Bezeichnung als ‚osteuropäische Haushaltshilfe' würde dem Ausmaß an Emotionsarbeit nicht gerecht werden.

Stereotypisierungen der 24-Stunden-Betreuung

Ein wichtiger Bestandteil des vermarkteten Labels der 24-Stunden-Betreuung wird durch den Nutzen von Stereotypisierungen repräsentiert. Durch Stereotypisierungen werden Personen nicht mehr als Individuen betrachtet, sondern ausschließlich als Teil einer Gruppe. Stereotype zeichnen sich dadurch aus, dass den Mitgliedern einer Gruppe nahezu identische Eigenschaften zugeschrieben werden, die nur schwer verändert werden können. Der zentrale Mechanismus, Personen in Gruppen zu kategorisieren, spiegelt eine natürliche Eigenschaft des Menschen wider, auch wenn der dadurch vermittelte universelle Eindruck einer Gruppe nur in einem geringen Ausmaß mit der Realität übereinstimmt.[1] Die Kategorisierung von Gruppen kann über verschiedene Merkmalskategorien erfolgen, die sich in diesem Fall auf eine explizite Berufsgruppe richtet. Anhand der Daten, die über die Dokumentenanalyse der Vermittlungsagenturen gewonnen werden konnten, lässt sich die Stereotypisierung insbesondere auf die Gruppe der ‚Polinnen' eingrenzen, auch wenn die Rekrutierung aus anderen osteuropäischen Ländern erfolgt (vgl. Forschungsstand). Diese Kategorisierungen, die im Kontext der 24-Stunden-Betreuung bereits durch die Darstellung der osteuropäischen Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen vorgenommen wurden, haben große Auswirkungen auf die Wahrnehmung und das Urteilsvermögen[2] der Rezipienten, die in den meisten Fällen durch Familienangehörige vertreten werden.

Die Stereotypisierung der osteuropäischen Betreuungskräfte als höfliche, fleißige, fürsorgliche sowie christlich sozialisierte Frauen aus konservativen sowie wirtschaftlich schwachen Ländern (vgl. Dokumentenanalyse) fusioniert einen Herkunftsstereotyp mit einem Geschlechtsrollenstereotyp[3], die das Bild einer weiblichen, osteuropäischen Betreuungskraft produzieren, der es aufgrund ihrer Herkunft natürlich in die Wiege gelegt wurde, reproduktiver Betreuungsarbeit nachzugehen. Diese sogenannten Salienz-Effekte sorgen dafür, dass insbesondere bei Minoritätsgruppen illusorische Zusammenhänge zwischen zwei Merkmalskategorien gezogen werden, die tatsächlich nicht existieren und darüber hinaus negative Verhaltensweisen überschätzt wahrnehmen lässt.[4] Hat sich somit das Stereotyp der

[1] Lars-Eric Petersen / Bernd Six (Hg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*, Weinheim 2020, S. 21.
[2] Ebd.
[3] Ebd.
[4] Ebd. S. 22.

fürsorglichen, osteuropäischer Betreuungskraft aus einem wirtschaftlich schwachen Land gebildet, beeinflusst diese Darstellung die gesamte Informationsverarbeitung, da dadurch sowohl die Wahrnehmung der Betreuungskräfte sowie die Interpretation von Informationen über die Arbeitsform an sich einen Einfluss auf die endgültigen Schlussfolgerungen der Rezipienten nehmen.[1] Die Einflüsse der Stereotypisierung können unbewusst Einfluss auf die Wahrnehmung und auf den Umgang mit der stereotypisierten Gruppe nehmen. Diese nachhaltigen Auswirkungen können gleichermaßen von den Empfängern der Stereotypen selbst übernommen werden, sodass beispielsweise in sozialen Interaktionen nach diesen stereotypisierten Erwartungen agiert wird. In diesem Fall handelt es sich um eine sich selbst erfüllende Prophezeiung, die zur Reproduktion der Stereotypen führt.[2]

Der Kontext des Privathaushaltes

Das Private als Opposition der dominanten maskulin konnotierten Erwerbsarbeit kann als wohl wichtigste Eigenschaft der Konstruktion ‚Familie' angesehen werden. Lange Zeit galt die Familie als ‚black box', die wenig reflektiert und somit als natürlich gegeben angesehen wurde.[3] Durch mediale und kritische Hinterfragungen, die überwiegend von der deutschen Familienpolitik hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beachtet wurde, rückte das Private in die Sphäre der Öffentlichkeit.[4] Das Private als Abgrenzung zur Öffentlichkeit ist ein wichtiger Teil der modernen Gesellschaft und in dessen Grundstrukturen etabliert. Insbesondere in funktional differenzierten Gesellschaften repräsentiert die Familie ein soziales Feld unter vielen anderen und stellt dadurch nicht mehr einen primären Bezugspunkt dar.[5] Trotz der individualisierten Lebensläufe repräsentiert die Familie eine synthetische Einheit, in der Akteure mit differenzierten Lebenslagen und unterschiedlichen Merkmalskonfigurationen persönlich und dauerhaft verbunden sind.[6] Der private Raum der Familie als Schonraum repräsentiert somit einen Ort der Sensibilität, in dem menschliche Bedürfnisse und Beziehungen entfaltet werden können. Dieser Raum abseits der Öffentlichkeit ist durch kulturelle Codes gerahmt, der die oberflächlich existierende Dichotomie zwischen Privatheit und Öffentlichkeit hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in seiner Asymmetrie reproduziert.[7] Innerhalb der Familien existiert eine

[1] Petersen / Bernd Six (Hg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*, S.22.
[2] Ebd.
[3] Karin Jurczyk, *Das Private neu. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen*, Münster 2008, S. 8.
[4] Ebd.
[5] Https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (Zugriff: 25.5.2020).
[6] Ebd., S. 69.
[7] Jurczyk, *Das Private neu*, S. 10.

relativ kollektive Vorstellung, wie die Familie ‚funktioniert', sodass alle beteiligten Akteure einem gewissen ‚Skript' folgen, welches als Handlungsmaßstab gilt.[1]

Die Frauen-, und Geschlechterforschung der 1970/80er Jahre kritisiert insbesondere die natürliche Zuschreibung des Privaten und die vernachlässigte wissenschaftliche Thematisierung mit dieser Abgrenzung. Sowohl die Abgrenzung zwischen Privatheit und Öffentlichkeit als auch die Abgrenzung zwischen Privatheit und Erwerbsarbeit schreibt den Frauen eine benachteiligte und diskriminierende Position zu, die zu einem Ausschluss aus wichtigen gesellschaftlichen Teilbereichen führt, sodass vielen Frauen ausschließlich der Privatraum zur Selbstbestimmung zur Verfügung steht.[2] Feministische Theorien gehen von einem Bereich des Privaten als Ort patriarchaler Verfügung über Frauen und Ausübung von Gewalt aus, der durch rechtliche und politische Regulierungen strukturiert wird und folglich die asymmetrischen Geschlechterverhältnisse reproduziert. Der familiäre Privatraum als sozialer Mikrokosmos impliziert ein dynamisches Geflecht verschiedener Positionen, die relational bestimmt sind.[3] Jeder Akteur ist mit unterschiedlichen Machtchancen ausgestattet, die wiederum eine hierarchisierende familiäre Position zuweisen. Aufgrund der wenig formalisierten familiären Machtbeziehungen, die durch eine enge Verbundenheit der Akteure begleitet werden, werden die asymmetrischen Geschlechterverhältnisse durch den Rahmen der ‚Liebe' verdeckt.[4]

In der Familiensoziologie stellt die Privatheit das zentrale Funktionieren der Familie dar, in der die Möglichkeit gegeben wird, Individualität, Emotionalität, Intimität, Sexualität und Körperlichkeit zu entfalten.[5] Das kollektive Konstrukt der Familie stellt sich als besonders wirksam dar, da es sozial und gesellschaftlich anerkannt und in den Wahrnehmungen und Verhaltensweisen der Individuen verankert ist.[6] Die Familie stellt in der modernen Gesellschaft eine Opposition zum ökonomischen Feld dar[7], sodass dort integriert nur flüchtige Beziehungen sowie Teile einer Person von Interesse sind, während das Konstrukt der Familie an dauerhaften Beziehungen interessiert ist und die Person als Ganzes benötigt.[8] Somit erlangen in der Familie jene Akteure am meisten Anerkennung, die am wenigsten

[1]Https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (25.5.2020).
[2] Jurczyk, *Das Private neu*, S. 10.
[3] Ebd. S. 79.
[4] Ebd., S. 80.
[5] Ebd., S. 20.
[6] Ebd., S. 100.
[7] Ebd., S. 98.
[8] Ebd., S. 99.

uneigennützig agieren.[1] Insbesondere nach dem fordistischen Idealtypus galt die Familie lange Zeit als Naturressource und war abhängig von kulturellen, ökonomischen und soziographischen Bedingungen. Die sich wandelnde Rolle der Familie in Zeiten neoliberaler Veränderungen und der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit führten dazu, dass sich die Lebensformen und damit auch die Muster innerfamiliärer Arbeitsteilung gleichermaßen veränderten.[2] Das Ernährer-Modell wird durch Formen der Verhandlungshaushalte sowie Organisationsformen fürsorgeorientierter privater Beziehungen ergänzt, die die dichotomen Geschlechtervorstellungen verändern. Durch diese Veränderungen der Familienformen entstanden neue konflikt- und chancenreiche Integrationsbestrebungen in beiden Bereichen. Die Familie als Raum des Uneigennützigen und der Gegenseitigkeit birgt in der Praxis diverse Konfliktpotenziale, die durch formale Aushandlungsprozesse, welche sich von uneigennützigem Handeln differenzieren, entstehen. Diese Aushandlungsprozesse beziehen sich auf Reziprozitätsvorstellungen, die gleichgewichtete Machtchancen für die Akteure beanspruchen.[3]

„Global-care-chains" repräsentieren neue Muster von globaler Arbeitsteilung zwischen Frauen, die das Verhältnis zwischen Gender und Ungleichheitsdimensionen in Relation zur Ethnie widerspiegeln.[4] Die Aufrechterhaltung familiärer Versorgung als ‚Frauensache' wird somit durch ausländische, meist weibliche Arbeitskräfte aus Billig-Lohn-Ländern übernommen. Dieses Abgeben von familiären Pflichten verdeutlicht den Konstruktcharakter der Familie als alltägliche Herstellungsleistung. Es erscheint so, dass die familiäre Privatheit zunehmend gesellschaftlicher Unterstützung bedarf, wodurch sich die Frage stellt, ob es durch dieses Paradoxon zu einem Qualitätsverlust von Privatheit und familiären Verpflichtungen kommt, wenn diese Leistungen abgegeben oder verschoben werden.[5] Oppositionell besteht die Annahme, dass die Verlagerung familiärer Angelegenheiten dazu führt, dass sich eher auf die positiven Seiten von Familie als Ort der Gemeinsamkeit konzentriert werden kann. Durch die Abgabe reproduktiver Leistungen kommt es zu einer Verlagerung der Hausarbeit auf den wirtschaftlichen Markt, sodass der Privathaushalt als neuer Arbeitsmarkt für Pflege, Betreuung und Erziehung zur Verfügung steht.[6]

---

[1] Pierre Bourdieu, *Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes*, Konstanz 1998, S. 27.
[2] Ebd., S. 21.
[3] https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (Zugriff: 25.5.2020).
[4] Jurczyk, *Das Private neu*, S. 22.
[5] Ebd.
[6] Ebd., S. 28.

Forschungsstand (Nelli Felker)

Nach der Klärung der konzeptionellen Grundbegriffe soll im folgenden Abschnitt auf die aktuelle Forschung über die 24-Stunden-Betreuung eingegangen werden. Die Aufarbeitung des Forschungsstandes gliedert sich in drei Hauptaspekte: zunächst soll ein deskriptiver Überblick über die 1) Beweggründe und demographische Zusammensetzung der Betreuungskräfte gegeben werden. In einem weiteren Schritt werden die 2) Arbeitsverhältnisse beschrieben, sodass darauf aufbauend der Kenntnisstand über die 3) unterschiedlichen Perspektiven der involvierten Akteure (hier: PatientInnen, Betreuungskräfte, Familienangehörige und Vermittlungsagenturen) und ihre Interaktionen vorgestellt werden kann.

Die häusliche Pflege stellt einen primär weiblichen Erwerbssektor dar. Unter allen gemeldeten Betreuungskräften beläuft sich der Anteil an Frauen auf 88%, wobei dies 5,5% mehr sind als der Anteil im deutschen Pflegesektor.[1] Aufgrund der geographischen Nähe ist Polen das Hauptherkunftsland, jedoch wird eine Ausbreitung auf den osteuropäischen Raum beobachtet.[2] Aufgrund des hohen Anteils an informeller Arbeit können die Angaben jedoch nur als Schätzungen aufgefasst werden. Laut Branchenexperten sind jährlich etwa 700.000 ausländische Betreuungskräfte in häuslicher Pflege in Deutschland tätig, davon wird der Anteil an informellen Beschäftigungen auf etwa 90% geschätzt.[3] Die rasante Entwicklung der 24-Stunden-Pflege wird deutlich, wenn man demgegenüber die Schätzungen aus dem Jahr 2015 betrachtet, welche sich auf 150.000 bis 500.000 beliefen.[4] Über die demografische Zusammensetzung der Betreuungskräfte aus Polen und ihre Erfahrungen mit dieser Arbeitsform ist einiges, wenn auch nicht auf Basis statistischer Repräsentativität, bekannt. Dies ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass polnische Betreuungskräfte die größte Gruppe in Deutschland darstellen, sondern vor allem auch weil der Großteil der Forschung den Gegenstand der 24-Stunden-Pflege aus der Perspektive der Betreuungskraft zu erfassen versucht. Bei den Betreuungskräften handelt es sich meistens um Frauen mittleren Alters, die durch die politische und wirtschaftliche Situation in Polen einem hohen Risiko an Arbeitslosigkeit und Altersarmut ausgesetzt sind. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter in Polen liegt für Frauen bei 54 Jahren (für Männer bei 61 Jahren). Durch

[1] Rada, *Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland*.
[2] Agnieszka Satola, *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland. Eine biographische Studie* (=cinteus - An Interdisciplinary Series of the Centre for Intercultural and European Studies 14), Stuttgart 2015, S. 3.
[3] Arne Petermann / Giorgio Jolly / Katharina Schrader, *Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft - Ergebnisse einer empirischen Studie*, in: Städtler-Mach / Ignatzi (Hg.), *Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropaische betreuungskrafte*, o.O. 202, S. 99–121.
[4] Satola, *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland*, S. 3.

die Rentenreform 1999 in Polen kann ein voller Anspruch auf Rente jedoch erst bei einem Eintrittsalter von 60 Jahren erlangt werden. Zusätzlich weisen Frauen vermehrt Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehung auf, sodass sie eine zusätzliche Einschränkung der jährlichen Beitragszahlungen aufweisen. Der ausgezahlte Rentenbeitrag ist hierdurch so gering, dass eine weitere Erwerbstätigkeit für viele unabdingbar ist. Jedoch stoßen betroffenen Frauen auch hier auf eine weitere Hürde: durch einen gewandelten Arbeitsmarkt werden ihre beruflichen Kompetenzen nicht mehr stark nachgefragt, sodass ein erneuter Berufseinstieg in Polen stark erschwert wird. Neben der strukturellen und institutionellen Benachteiligung kommt die patriarchalisch geprägte Kultur hinzu, welche Frauen die Zuständigkeit für die Kindererziehung, Betreuung der Enkelkinder wie Pflege der Angehörigen zuschreibt. Diese multifaktorielle Benachteiligung von Frauen ist ein starker Push-Faktor für die temporäre Arbeitsmigration in wirtschaftsstärkere Länder.[1]

Die Arbeitsverhältnisse selbst werden oft widersprüchlich beschrieben. Der gemeinsame Konsens in der Forschung ist die hohe Prekarität dieser Berufsgruppe. Staatliche Interventionen sind durch das private Setting der Tätigkeit schwer umzusetzen. Eine Untersuchung in Österreich zeigte sogar, dass Rechtsänderungen vollkommen wirkungslos hinsichtlich der Minderung der Prekarität in der häuslichen Pflege sein können[2]. Auch Steiner et al.[3]stellten für Deutschland, Österreich und die Schweiz eine unzureichende Auseinandersetzung mit der Prekarität fest. Die Untersuchung basiert auf einem länderübergreifenden Vergleich der Webpräsenz von Vermittlungsagenturen (N=60). Dabei dominiert das Narrativ, die gesetzeskonforme Vermittlung der eigenen Agentur zu betonen und sich von „schwarzen Schafen“ in der Branche abzugrenzen. Dabei wird insbesondere in der Schweiz und Deutschland auf den öffentlichen Diskurs der prekären Arbeitssituation eingegangen. Aufgrund von fehlenden rechtlichen Regularien besteht eine große Gefahr für Interessierte, illegale Geschäftspraktiken zu unterstützen. In Österreich wird das legitimatorische Narrativ stärker durch die legale Selbstständigkeit und Professionalität der Betreuungskräfte geprägt, was auf die unterschiedlichen strukturellen Bedingungen zulande zurückzuführen ist. Die Prekarität der 24-Stunden-Pflege ist demnach in allen betroffenen Aufnahmeländern zu finden. Durch das Narrativ der Vermittlungsagenturen ist jedoch zu erkennen, dass diese Problematik einzelnen unrechtmäßig handelnden Unternehmen

[1] Satola, *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland*, S.5ff.
[2] Almut Bachinger, *24-Stunden-Betreuung - gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmigration?*, in: SWS-Rundschau 50 (2010), S. 399–412.
[3] Jennifer Steiner / Veronika Prieler / Michael Leiblfinger / Aranka Benazha, V*öllig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz*, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44/1 (2019), S.1–19.

zugeschrieben wird. „Die grundsätzliche Prekarität der 24h-Betreuung bleibt de-thematisiert, indem diese zum Problem einzelner Agenturen mit unlauteren Geschäftspraktiken gemacht wird.“[1] Diese Wissenslücke ist sehr präsent in der aktuellen Forschung. Aushandlungsprozesse, Machtverhältnisse und die Interaktionen zwischen den Akteuren wurden bis dato nur deskriptiv erfasst. Eine Auseinandersetzung mit den Ursachen und Mechanismen, welche der prekären Arbeitssituation zugrunde liegen, wird bisweilen nur unzureichend analysiert. Nichtsdestotrotz soll auf die Beschreibung der Arbeitsverhältnisse eingegangen werden. Hierbei lassen sich die Untersuchungen in zwei Leitgedanken unterscheiden: Leid und Autonomie. Der Großteil der Studien beschreibt die prekäre Arbeitssituation als „Rückkehr des Dienstmädchens“ oder sogar als eine moderne Form der Sklaverei.[2] Unwissenheit über arbeitsrechtliche Regelungen im Zuwanderungsland wie auch die Angst vor einem Einkommenswegfall können dazu führen, dass Betreuungskräfte unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten. Zusätzlich sind die Entgrenzung des privaten und beruflichen Umfeldes sowie psychische Belastung durch eine eingeschränkte Kommunikation und Konflikte weitere Belastungen für die Betreuungskräfte, auf die zu einem späteren Zeitpunkt detaillierter eingegangen wird. Dem entgegen stehen Studien, die auf das hohe Maß an Autonomie unter den Betreuungskräften hinweisen.[3] Teilweise lassen sich die unterschiedlichen Auffassungen durch die zeitliche Entwicklung in diesem Arbeitsbereich erklären. Durch die wachsende Popularität dieser Dienstleistung, berufliche Vernetzung und persönlichen Austausch können die Betreuungskräfte der auftragsgebenden Familie Grenzen setzen. Der hohe Anteil der informell Beschäftigten unterstützt zusätzlich die Wahrnehmung der hohen Autonomität und Selbstorganisation. Hierzu führte Karakayali auf Basis des Intersektionalitätsansatzes biografische Interviews mit polnischen Betreuungskräften durch, die sowohl formell als auch informell beschäftigt wurden.[4] Dabei konnte sie beobachten, dass die Legalisierung dieser Erwerbstätigkeit nicht unbedingt zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. Durch die eigenständige Logik einer Live-In-Tätigkeit sind Kontroll- und Unterstützungsleistungen schwer umzusetzen. Informell Beschäftigte hingegen

[1] Steiner / Prieler / Leiblfinger / Benazha, *Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz*, S. 15..

[2] Bernhard Emunds, *Menschenunwürdige Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. Sozialethische Bemerkungen zu den Arbeitsverhältnissen mittel- und osteuropäischer Live-Ins*, in: JCSW 57 (2016), S. 199–224; Zofia Kawczynska-Butrym, *Migracje: wybrane zagadnienia* [Migration: ausgewählte Aspekte] 2009; Almut Bachinger, *24-Stunden-Betreuung als Praxis: Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten - eine Intersektionalitätsanalyse*, in: SWS-Rundschau 55 (2015), S. 279–298.

[3] *Petermann / Jolly/ Schrader, Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft - Ergebnisse einer empirischen Studie*.

[4] Juliane Karakayali, T*ransnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa*, Wiesbaden 2010.

zeigen ein höheres Maß an Autonomie in den Ausgestaltungsprozessen der Dienstleistung. Diese Aushandlungsprozesse beziehen sich jedoch nicht nur auf die Ausführung von bestimmten Aufgaben, sondern auch auf die Gestaltung des Lebensbereiches. Wie Satola[1] beobachtete, entscheiden Betreuungskräfte auch eigenständig über Veränderungen im Haushalt, wenn sie es entweder für die eigene Arbeitssituation oder das Wohlergehen der pflegebedürftigen Person unabdingbar halten. Hierbei wird entgegen der Entscheidung der Angehörigen, welche für die Organisation des Arbeitsverhältnisses zuständig sind, gehandelt und es werden auch eigene Ressourcen (z.B. Geld oder Aufopferung der Freizeit) investiert. Die Autonomie zeigt sich demnach nicht nur in arbeitsspezifischen Aspekten, sondern auch in familiärer Fürsorge und dem Wunsch, ein Teil des Haushalts zu sein.

In Bezug auf die eigene Untersuchung soll im Folgenden auf zwei weitere Studien eingegangen werden. Zum einen auf die Untersuchung von Almut Bachinger[2], welche auch auf Basis des Intersektionalitätsansatzes durchgeführt wurde; zum anderen auf die Studie von Patrycja Kniejska[3], welche sich dem Untersuchungsgegenstand auf Basis des Nähe-Distanz-Ansatzes nähert. Erstere analysiert Herrschaftsverhältnisse und Ungleichheitsdimensionen sowohl auf der Identitäts- als auch Strukturebene hinsichtlich ihrer Interdependenz. Hierzu wurden Betreuungskräfte, Pflegebedürftige als auch Angehörige mittels Leitfadeninterviews (N=7) in Österreich befragt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Abgabe der Betreuung nicht abhängig vom beruflichen Status ist. Unter den Befragten sind sowohl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte wie auch Frührentner oder Hausfrauen. Jedoch zeigen die Erzählungen, dass die Unvereinbarkeit mit der eigenen Lebensführung ein entscheidender Faktor ist. Die Abgabe der Pflegeverantwortung und damit einhergehender psychischer wie auch physischer Belastung wird durch eine instrumentalisierte Sicht auf die Betreuungskräfte legitimiert. Die Angehörigen geben an, dass die Störung des Tag-Nacht-Rhythmus, ständige Verfügbarkeit und die hohe psychische Belastung („Das hat so weit geführt, dass ich ans Burnout schon gegrenzt habe, ich selber“[4]) primäre Gründe für die Weitergabe der Pflegeverantwortung seien. Vor allem strukturelle Aspekte der Ethnie sind dabei

[1] Agnieszka Satola, *Ausbeutungsverhältnisse und Haushaltsarbeit in der Pflege- und Haushaltsarbeit von polnischen Frauen in deutschen Haushalten*, in: Ursula Apitzsch / Marianne Schmidbaur (Hg.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung von menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, Budrich 2010, S. 177–194.
[2] Bachinger, *24-Stunden-Betreuung als Praxis: Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten - eine Intersektionalitätsanalyse*.
[3] Patrycja Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege. Zwischen familiärer Nähe und bereuflicher Distanz*, Wiesbaden 2016 (Research).
[4] Bachinger, *24-Stunden-Betreuung als Praxis: Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten - eine Intersektionalitätsanalyse*, S. 289.

ausschlaggebend. Durch einen hohen Grad an Familialisierung während des Arbeitsverhältnisses spielt die Klasse eine untergeordnete Rolle. Vielmehr ist der Status des Arbeitsmigranten, der eine Chance hat, ein höheres Einkommen zu erzielen als in seinem Herkunftsland, ein wichtiger Legitimisierungsgrund. Die Betreuungskräfte nehmen diese Wahrnehmung und Beziehung teilweise als „Opfer-Täter-Verhältnis" wahr.[1] Die Untersuchung von Ammann et al. bestätigt diese Wahrnehmung durch Interviews mit Pflegebedürftigen und ihren Kindern, die sich für eine 24-Stunden-Betreuung entschieden haben. Auch wenn die Kinder sich bereit erklären, die Pflege und Betreuung eines Elternteils selber zu übernehmen, entscheiden sich die pflegebedürftigen Personen dagegen. So erklären zwei Befragte, dass sie ihren Kindern diese Last nicht antun wollen, wenn es doch die Möglichkeit gibt sich durch eine osteuropäische Arbeitskraft „bedienen" zu lassen.[2] Diese Perspektive wird durch das marode Pflegesystem gestärkt. Eine Unterbringung in einem Pflegeheim ist nicht vereinbar mit dem familiären Bild einer idealen Individualbetreuung. Durch diese Legitimierung bleibt die Belastung der Betreuungskräfte vollkommen dethematisiert. Stellt man dem die Erfahrungen der Betreuungskräfte gegenüber, erscheint hier die fatale Problematik zu liegen. Ständige Verfügbarkeit, Verständigungsschwierigkeiten und interpersonelle Konflikte sind alltägliche Belastungen.[3] Im Rahmen der interaktionistischen Professionsforschung wird diese Belastung durch sogenannte „Emotionsarbeit" begründet.[4] Die berufliche Tätigkeit erfordert eine personenbezogene Dienstleistung, die auf eine einseitige Anpassung der Emotionen beruht. Die Betreuungskraft muss sich an die Gewohnheiten und Empfindlichkeiten der PatientInnen anpassen, während sie selber ihre Emotionen rund um die Uhr unter Kontrolle haben muss. Erschwerend und kaum thematisiert ist zudem die Begleitung der PatientInnen bis in den Tod. Eine Betreuung wird oftmals über mehrere Jahre für eine pflegebedürftige Person durchgeführt. Es wird eine emotionale und familiäre Nähe aufgebaut. Verstirbt die pflegebedürftige Person, wird das Arbeitsverhältnis beendet und ist aus professioneller Sicht abgeschlossen. Die emotionale Belastung findet keine Berücksichtigung.

---

[1] Patrycja Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege. Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, S. 188f.

[2] Eva Soom Ammann / Karin van Holten / Nadia Baghdadi, F*amiliale Unterstützungs- und Pflegearrangements im transnationalen Kontext – Eine Zwei-Generationen-Perspektive*, in: Thomas Geisen / Tobias Studer / Erol Yildiz (Hg.), *Migration, Familie und soziale Lage. Beitrage zu Bildung, Gender und Care*, o.O. 2012, S. 273–293.

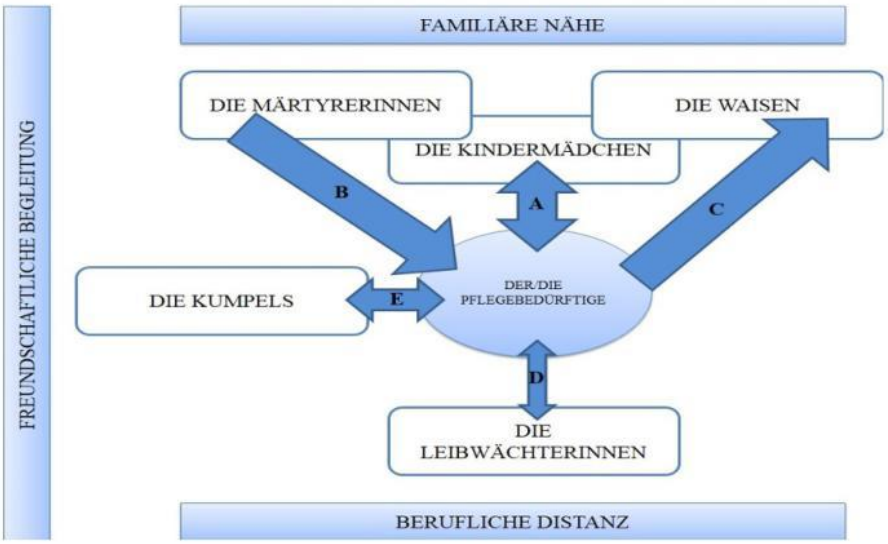
[3] Benjamin Schilgen / Katja Savcenko / Albert Nienhaus / Mike Mösko, *Arbeitsplatzbezogene Belastungen und Ressourcen von ausländischen 24-Stunden-Betreuungskräften in deutschen Privathaushalten – eine qualitative Studie*, in: *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))* 82/2 (2019), S. 196–201.

[4] Satola, *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland*, S. 224f.

Die zweite studienrelevante Untersuchung von Patrycja Kniesjka[1] umfasst 26 problemzentrierte Interviews mit polnischen Betreuungskräften, wobei es sich bei drei Befragten um männliche Betreuungskräfte handelt. Die Autorin fokussiert die Aushandlung der Nähe-Distanz-Problematik während des Betreuungsverhältnisses. Auf Basis der Ergebnisse wird eine Typisierung der Rolle vorgenommen, die die Betreuungskräfte einnehmen (s. Abbildung 3). Insgesamt konnten fünf verschiedene Typen ausgemacht werden, die sich hinsichtlich familiärer Nähe und beruflicher Distanz unterschiedlich positionieren. Die Pfeile symbolisieren einerseits durch ihre Breite die Intensität der Beziehung (je breiter, desto stärker ist die familiäre Nähe ausgeprägt), andererseits weist die Pfeilrichtung auf den profitierenden Part in der Beziehung hin. Die Autorin beschreibt die einzelnen Typen wie folgt[2]:

‚A - diese Pflegerinnen sehen sich als Familienersatz für ihre KlientInnen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und es profitieren von diesem Verhältnis beide Seiten in gleichem Maße.
B - diese Pflegerinnen sehen sich als quasi Familienangehörige und stellen sich als höchst engagierte Pflegekräfte dar, fühlen sich allerdings nicht wertgeschätzt. Es profitiert vor allem der/die Pflegebedürftige.
C - diese Pflegerinnen sehen ihre KlientInnen als Familienersatz für sich selbst. Sie fühlen sich wertgeschätzt und es profitieren von diesem Verhältnis zwar beide Seiten, die Pflegekraft allerdings in einem stärkeren Ausmaß als die Pflegeperson.
D - diese Pflegerinnen sehen sich vor allem als Angestellte und die pflegebedürftige Person als ihre/n KlientIn, dem/der vor allem Sicherheit gewährleistet werden soll. Sie erbringen Pflegeleistungen gegen Geld und fühlen sich wertgeschätzt. Es profitieren von diesem Verhältnis beide Seiten in gleichem Maße.
E - diese Pfleger sehen sich als Begleiter bzw. Gesellschafter für ihre KlientInnen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und es profitieren von diesem Verhältnis beide Seiten.‘

Abbildung 4: Die Typenbildung: Bedeutung der Pflege für PflegerInnen aus Polen im Dreieck von freundschaftlicher Begleitung, familiärer Nähe und beruflicher Distanz[3]



[1] Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege*.
[2] Ebd., 213f.
[3] Ebd.

Die unterschiedlichen Ausprägungen weisen auf ein meist ungleiches Verhältnis zwischen der pflegebedürftigen Person und der Betreuungskraft hin. Dominierend ist die Internalisierung seitens der Betreuungskräfte, sich selber als ein Familienmitglied wahrzunehmen. Weiterhin auffallend ist die unterschiedliche Positionierung der männlichen Betreuungskräfte (Kategorie E). Hierbei wird von beiden Parteien kein familiäres Verhältnis initiiert. Vielmehr wird der Betreuer als ein Kumpel oder nahestehender Freund angesehen. Dies untermauert die Annahme, dass die Betreuungsarbeit von Frauen einer stärkeren Hierarchisierung unterliegt und auf Basis der zugeschriebenen Rolle der Hausfrau ausgestaltet wird. Darüber hinaus stellt Kniejska fest, dass der hohe Anteil an informellen Arbeitsverhältnissen eine kollektive Handlungsstrategie der Betreuungskräfte ist, die das Misstrauen und die Unzufriedenheit gegenüber Vermittlungsagenturen widerspiegelt.[1] Die meisten Betreuungskräfte sind unzufrieden mit der Organisation und den Arbeitsbedingungen, die die Vermittlungsagenturen anbieten. Diese Ergebnisse bieten wichtige Anhaltspunkte für die eigene Analyse. Denn während die Beziehung und damit einhergehende Aushandlung des Nähe-Distanz-Konfliktes zwischen PatientInnen und Betreuungskräften analysiert wird, bleiben zwei weitere wichtige Akteure kaum erwähnt: Familienangehörige und Vermittlungsagenturen. Die Integration dieser beiden Akteure ist aus mehreren Gründen von hoher Relevanz: 1) auch wenn es sich um ein informelles Arbeitsverhältnis handelt, dienen Vermittlungsagenturen oftmals als primäre Informationsquelle für Interessierte, da es kaum neutrale Beratungsstellen für diese Form der Betreuung gibt. Weiterhin 2) ist die Analyse in der Hinsicht verzerrt, als dass sie den Einfluss der Angehörigen auf die Positionierung der Betreuungskraft nicht untersucht, zumal diese oft für die Organisation des Arbeitsverhältnisses verantwortlich sind und sich während des Arbeitsverhältnisses nicht komplett aus der Betreuung der PatientInnen heraushalten, sondern vielmehr als Kontrollinstanz präsent bleiben. Zwar hält die Autorin fest, dass sich Betreuungskräfte mehr Interaktion und Unterstützung durch Familienangehörige wünschen, jedoch bleibt ungeklärt, in welchen Aufgabengebieten geholfen wird oder Hilfe nicht erbracht wird, aber auch, wie Familienangehörige helfen familiäre Nähe aufzubauen oder dieser im Weg stehen. Eine nähere Untersuchung der Interaktionen und Einstellung der auftraggebenden Familien gegenüber der Betreuungskraft bedarf weitergehender Forschung, da eine Untersuchung der zugrundeliegenden Mechanismen und Strukturen zum Verständnis der Prekarität beitragen kann.

[1] Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege*, S. 254f.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass osteuropäische Betreuungskräfte einer multiplen Belastung ausgesetzt sind, sowohl psychisch als auch physisch. Rechtliche Maßnahmen führen kaum zu einer Reduktion der prekären Lage, da Kontrollen der Arbeitsbedingungen und interpersonellen Verhältnisse durch das private Setting kaum umsetzbar sind. Folglich werden Ruhe- und Freizeiten oftmals nicht eingehalten. Neben der körperlichen Anstrengung ist auch eine multiple psychische Belastung der Betreuungskräfte wahrzunehmen. Sie leisten eine hohe Emotionsarbeit, welche jedoch meistens nur einseitig gerichtet ist. Fürsorge und liebevoller, familiärer Umgang wird vorausgesetzt, während die Betreuungskräfte selbst eine starke Hierarchisierung und Degradierung wahrnehmen. Der Umgang damit variiert stark zwischen hoher Autonomie und Ausnutzung. Durch die vielen Studien mit niedriger Fallzahl und Monoperspektivität wird die Notwendigkeit weiterer Forschung betont. Die eigene Forschung soll daher dazu beitragen die Prekarität in ihrer Gänze zu verstehen, indem sie multiperspektivisch auf die zugrundeliegenden Dynamiken der Interaktion und Aushandlung des Arbeitsverhältnisses blickt. Dies ist ein wichtiger Schritt, um wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung der prekären Arbeitssituation der osteuropäischen Betreuungskräfte zu initiieren.

Methode (Anna-Lena Krug)

Das Ziel der Studie ist es zu untersuchen, wie es zur der prekären Arbeitssituation der Betreuungskräfte in der 24-Stunden-Pflege kommt. Dabei sollen die Dynamik und (Re)Produktion der Konflikte durch die Einnahme der Perspektiven verschiedener Akteure analysiert werden. Zur Untersuchung des Forschungsgegenstandes wurde eine sequentielle Mixed Methods Untersuchung mit methodenexterner Triangulation gewählt (s. Abbildung 4). Das dreiteilige Design ist nach der Notation von Morse[1] als **qual → QUAL → QUANT** aufzufassen. Dabei wird eine Dokumentenanalyse der Webseiten von Vermittlungsagenturen als explorative Phase, welche einen Zugang zum Feld generiert, durchgeführt. Die daraufhin folgenden leitfadengestützten, narrativen Interviews und der Online-Survey bilden die Hauptaspekte der Untersuchung. Aufgrund des Forschungsinteresses werden diese sequentiell durchgeführt, werden jedoch hinsichtlich ihrer Priorität im Forschungsprozess und Erkenntnisgewinn gleichgesetzt. Die Integration der drei Methoden erfolgt in mehreren Phasen. Bevor jedoch auf die methodische Umsetzung detailliert eingegangen wird, soll zunächst die Genese der Untersuchung dargestellt werden, die im Laufe des Prozesses modifiziert werden musste.

[1] Janice M. Morse, *Approaches to qualitative and quantitative methods: A pragmatic approach*, in: Nursing Research 40 (1991), S. 120–123.

Das primäre Forschungsvorhaben konzentrierte sich auf die Untersuchung von insgesamt drei Akteursgruppen. Sowohl die Rolle der Vermittlungsagenturen als auch die Arbeits-, und Lebenserfahrungen der polnischen Betreuungskräfte in deutschen Haushalten sollten mit Hilfe qualitativen Methoden untersucht werden. Mit der Durchführung eines Online-Surveys sollten die Erfahrungen von Familienmitgliedern und nahestehenden Bekannten mit der Betreuungsarbeit ausländischer Betreuungskräfte untersucht werden. Die Perspektive der PatientInnen wurde in die Untersuchung nicht mit einbezogen. Dieser Entscheidung liegt zugrunde, dass im Rahmen der 24-Stunden-Pflege primär pflegebedürftige Personen betreut werden, die sich in einem schlechten gesundheitlichen Zustand befinden. Dabei sind die PatientInnen teilweise physisch nicht mehr in der Lage, eine Befragung durchzuführen. Auch sind psychische Einschränken, z.B. durch eine Demenzerkrankung, weit verbreitet unter den Pflegebedürftigen. Dies führt auch dazu, dass vor allem nahe Familienangehörige die Organisation des Betreuungsverhältnisses übernehmen. Diese forschungsethischen und forschungspragmatischen Gründe führten zu der Entscheidung, von einer Befragung dieses Personenkreises abzusehen.

Die Umsetzung des Forschungsvorhabens wurde im August 2019 durch erste Kontaktaufnahmen eingeleitet. Das Ziel war es, in einem ersten Schritt die Rolle der Vermittlungsagenturen mittels Experteninterviews zu examinieren, weshalb mit diversen Vermittlungsagenturen postalisch, telefonisch sowie per E-Mail Kontakt aufgenommen wurde. Der Zugang erwies sich als äußerst schwierig, da weder auf postalische Anfragen noch auf E-Mails reagiert wurde. Es kam ausschließlich zu einem Telefonat mit einer nordhessischen Vermittlungsagentur, in dem das Forschungsvorhaben vorgestellt werden konnte. Die Kontaktperson der Vermittlungsagentur versicherte, dass sie das Forschungsvorhaben dem Vorstand präsentiere und sich bei uns melden würde. Die versprochene Rückmeldung blieb trotz des erneuten Versuches einer Kontaktaufnahme und zusätzlicher Zusendung des Interviewleitfadens, um mögliche Skepsis abzubauen, aus.

Die Erfahrungen von polnischen Betreuungskräften sollten mit Hilfe leitfadengestützter, narrativer Interviews untersucht werden. Dahingehend wurde der Entschluss getroffen, zwei bis drei Interviews mit polnischen Betreuungskräften zu führen, die bereits in einem deutschen Haushalt angestellt sind, sowie Interviews mit zwei bis drei polnischen Betreuungskräften, die sich in Polen aufhalten, um die Erfahrungen oder möglichen Erwartungen, sofern einer Betreuungskraft der erste Einsatz in Deutschland bevorsteht, aus zwei Perspektiven zu untersuchen. Der Zugang zu potenziellen Interviewpartnerinnen erfolgte

durch das Veröffentlichen eines Gesuches auf der Socialmedia-Plattform ‚Facebook' sowie diversen Facebook-Gruppen, die sich mit der Thematik Pflege und Betreuung auseinandersetzen. Über diesen Zugang entstanden zwei Interviewtermine mit polnischen Betreuungskräften in Deutschland (s. Anhang „Ausschreiben: Interviewpartner*innen). Ergänzend wurde die Socialmedia-Plattform ‚Instagram' genutzt, in dem pflege- und betreuungsspezifische Seiten angeschrieben wurden. Durch die Online-Recherche über polnische Betreuungskräfte in deutschen Haushalten gelangte man auf diverse Online-Blogs, in denen sich Familienmitglieder über die Arbeit von Betreuungskräften austauschten. Das Veröffentlichen des Gesuches erwies sich dort jedoch als erfolglos. Des Weiteren wurden insgesamt 13 deutsch-polnische Gesellschaften kontaktiert, die hinsichtlich ihrer Reichweite und Schwerpunktsetzung einen Bezug zur Betreuungsthematik aus Osteuropa haben sowie die Chancen erhöhten, dass Interviewpartnerinnen generiert werden, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in Polen befinden. Die deutsch-polnische Gesellschaft aus Adelebsen konnte dem Forschungsvorhaben unterstützend weiterhelfen, in dem über diese eine Kontaktaufnahme zu einer polnischen Vermittlungsagentur in Krakau aufgenommen werden konnte. Die Kommunikation über E-Mailverkehr verlief vielversprechend, sodass seitens der Vermittlungsagentur angeboten wurde, sowohl zwei Experteninterviews als auch fünf bis acht Interviews mit angestellten Betreuungskräften zu führen. Im Zuge dessen war es von besonderer Wichtigkeit, eine Dolmetscherin zu finden, die hinsichtlich bevorstehender Sprachbarrieren unterstützend eingreifen kann. Somit wurde im Vorfeld Kontakt mit einer polnischen Studentin aufgenommen, die in Krakau ein Studium der Germanistik absolviert. Um diesen Zugang zu ermöglichen, wurden unterschiedliche Universitäten in Krakau über die Socialmedia-Plattform ‚Facebook' kontaktiert. Auf das veröffentlichte Posting reagierten drei Studentinnen, die sich als Dolmetscherinnen anboten. Es wurde jeweils ein Skype-Telefonat durchgeführt, um das Forschungsvorhaben und die potenziellen Aufgaben vorzustellen, sowie die Deutschkenntnisse der Person, welche für potenzielle Transkription notwendig werden könnten, kennenzulernen. Nachdem die Entscheidung getroffen wurde, erhielt die Studentin den bereits auf Deutsch verfassten Leitfaden sowie die Einverständniserklärung (s. Anhang „Einverständniserklärung deutsch/polnisch"), welche von ihr ins Polnische übersetzt wurde. Des Weiteren wurde vereinbart, dass die Dolmetscherin während des Aufenthaltes in Krakau für alle geplanten Interviews zur Verfügung steht und bei anfallenden sprachlichen Problemen unterstützend eingreift.

Nach diversen Absprachen mit der Vermittlungsagentur in Krakau sowie mit der polnischen Dolmetscherin fiel die Entscheidung für einen Aufenthalt in Krakau zwischen dem

17.09.2019 bis 21.09.2019. Innerhalb des insgesamt fünftägigen Aufenthaltes in Krakau sollten die fünf bis acht geplanten Interviews sowie die zwei Experteninterviews durchgeführt werden. Am zweiten Tag in Krakau teilte die Kontaktperson, welche gleichermaßen die Besitzerin der polnischen Vermittlungsagentur ist, mit, dass jegliche Interviewtermine abgesagt werden, da ihre Partnerin der Vermittlungsagentur kein Interesse mehr hätte. Außerdem fand dieser Gesinnungswandel ebenfalls bei den Betreuungskräften statt, sodass auch diese keinerlei Interesse mehr an den Interviews hatten. Die plötzliche Absage aller Interviewtermine verlangte dementsprechend, dass das Forschungskonzept modifiziert werden musste, da durch den Rückschlag in Krakau die einzigen zwei vereinbarten Experteninterviews verloren gegangen sind. Während des Aufenthaltes in Krakau wurde im Zuge dessen versucht, über die Dolmetscherin potenzielle Interviewpartnerinnen zu generieren, jedoch ohne Erfolg. Aus diesem Grund konnten im Nachhinein ausschließlich die übersetzten Dokumente durch die Dolmetscherin im Rahmen der Forschung eingesetzt werden.

Anstelle der Experteninterviews mit deutschen oder polnischen Vermittlungsagenturen wurde der Zugang zum Feld über eine explorative Dokumentenanalyse angestrebt. Um die Hintergründe der hohen Prekarität und des Konfliktpotenzials in diesen Arbeitsverhältnissen zu untersuchen, ist es unabdingbar, die Perspektive der Vermittlungsagenturen einzunehmen. Sie fungieren nicht nur als Bindeglied zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, auch kommt ihnen eine hohe Verantwortung hinsichtlich der Informationsweitergabe und Aufklärung zu. Es ist davon auszugehen, dass bei formellen Einstellungen einer ausländischen Betreuungskraft die Suche nach einer adäquaten Vermittlungsagentur der erste Anlaufpunkt von Familienangehörigen darstellt. Das Sample der Untersuchung entstand durch die Eingrenzung auf 10 deutsche Vermittlungsagenturen auf Basis des Google-Rankings (Stand vom September 2019). Bei der Dokumentenanalyse konzentrierten wir uns ausschließlich auf deutsche Vermittlungsagenturen, da diese nicht nur als primäre Ansprechpartner für Interessierte fungieren, sondern auch, weil die Zusammenarbeit mit ausländischen Unternehmen sehr intransparent ist. Bei der Untersuchung der Websites stand vor allem im Fokus, welche Informationen über die Betreuungsform/das Arbeitsverhältnis gegeben werden sowie die Repräsentation der Betreuungskräfte selbst. Durch die Dokumentenanalyse der Vermittlungsagenturen konnte ein elaboriertes Bild der Arbeitsform durch ausländische Betreuungskräfte rekonstruiert werden, welches im Rahmen des Forschungsinteresses auf zwei Schwerpunkte reduziert wurde. Der erste Schwerpunkt beinhaltet alle Informationen, die Aufschluss über den Aufgabenbereich der Betreuungskräfte gibt. Der zweite Schwerpunkt

fokussiert die Repräsentation der Betreuungskräfte seitens der Vermittlungsagenturen. Die Dokumentenanalyse diente im weiteren Verlauf als Basis für die Leitfadenkonzeption sowie die Konstruktion des Online-Surveys.

Nelli Felker

Der Wunsch der Repräsentation der Erfahrungen und Erwartungen der polnischen Betreuungskräfte sowohl aus der Perspektive des Aufenthaltes in Deutschland als auch aus der Perspektive des Aufenthaltes in Polen konnte nicht umgesetzt werden. Zusätzlich reduzierte sich die Interviewanzahl durch den Wegfall der Experteninterviews. Aus diesem Grund belief sich die endgültige Interviewanzahl auf drei Interviews mit polnischen Betreuungskräften, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis in einem deutschen Haushalt befanden. Der zeitlich begrenzte Rahmen der Masterarbeit sowie die integrierte Methodenkombination förderten ebenfalls den Entschluss, die Interviewanzahl zu reduzieren. Die Interviews wurden im September und Oktober 2019 durchgeführt und beinhalteten fünf inhaltliche Module, die die Migrationsgeschichte, die Arbeitssituation, die Zusammenarbeit mit der Vermittlungsagentur sowie soziale und kulturelle Integration umfassten. Obwohl gerade in diesem Arbeitssektor die Forschung viele Studien hervorgebracht hat, die auf Interviews mit Betreuungskräften basieren, wurde angestrebt, eigene leitfadengestützte, narrative Interviews durchzuführen. Diese Entscheidung ist vor allem auf zwei forschungsrelevante Aspekte zurückzuführen. Zum einen liegen viele Untersuchungen einige Jahre zurück. Obwohl auf dieses Wissen für die eigene Forschung zurückgegriffen werden kann, ist es unabdingbar, in einem stark wachsenden (formellen und informellen) Wirtschaftsfeld mit regelmäßigen rechtlichen Änderungen die aktuelle Berufslage der betroffenen Personen adäquat abzuzeichnen. Zum anderen sind viele Studien aus Österreich und der Schweiz. Da zwischen diesen Ländern und Deutschland unterschiedliche Migrationsströme aber auch andere institutionelle Rahmenbedingungen bestehen, können Ergebnisse dieser Untersuchungen nicht adäquat auf die Lage in Deutschland übertragen werden.

Nachdem sowohl die Dokumentenanalyse als auch die leitfadengestützten, narrativen Interviews mit polnischen Betreuungskräften geführt wurden, konnte auf Basis der Analyse sowie der Ergebnisse der Interviews ein Online-Survey konzipiert werden, der sich auf die Erfahrungen von Familienangehörigen oder Bekannten pflegebedürftiger Personen, die durch ausländische Betreuungskräfte betreut werden, fokussiert. Da es sich bei der Zielgruppe um einen sehr spezifischen Personenkreis handelt, wurde ein Online-Survey zur Datenerhebung

ausgewählt. Dies bringt mehrere Vorteile mit sich. Zum einen sind die Zielpersonen aufgrund der hohen Informalität in diesem Arbeitssektor schwer auszumachen, sodass eine postalische/telefonische Umfrage nicht umsetzbar gewesen wäre. Zum anderen bietet ein Online-Survey einen hohen Grad an Anonymität. Da es sich nicht nur um einen Berufsbereich mit hoher informeller Beschäftigungsquote, sondern auch ein sehr privates Arbeitsumfeld handelt, kann soziale Erwünschtheit einen großen Einfluss auf das Antwortverhalten nehmen. Somit bietet ein anonymisiertes Befragungstool die höchste Wahrscheinlichkeit, unverzerrte Antworten zu erhalten. Dies führt nicht nur zu einem Erkenntnisgewinn über die auftraggebenden Familien, sondern kann auch die bisherigen Kenntnisse der demographischen Zusammensetzung der Betreuungskräfte erweitern, da z.B. Personen, die aufgrund einer informellen Beschäftigung nicht bei einem persönlichem Interview mitmachen würden, bei einer anonymen Befragung eher dazu bereit sind teilzunehmen.

Weiterhin ist zu beachten, dass die vorliegende Arbeit im Rahmen einer studentischen Masterarbeit durchgeführt wird. Die Zugänge zum Feld wurden durch soziale Medien und verschiedene universitäre Angebote geschaffen. Dabei kann es zu einer Überpräsentation an hochgebildeten und jüngeren Teilnehmern kommen. Dies kann zwar bei der gewählten Thematik sogar ein Vorteil sein, da in allen Interviews ehemalige Arbeitgeber (vgl. Fallzusammenfassungen IP1-3) einen akademischen Hintergrund hatten und in der gesellschaftlichen Oberschicht zu verorten waren, dennoch muss diese Verzerrung hinsichtlich der deskriptiven Beschreibung der Zielgruppe sowie der späteren Hypothesentestung beachtet werden. Weiterer Nachteil des gewählten Erhebungsinstrumentes ist, dass es sich bei der Zielgruppe um potenziell ältere Personen handelt. Hier muss mit Einschränkungen der Erreichbarkeit gerechnet werden, da ältere Personen vergleichsweise weniger internetaffin sind als jüngere Kohorten.[1] Dieses Undercoverage durch die Designauswahl kann also zu verzerrten Schätzungen führen.

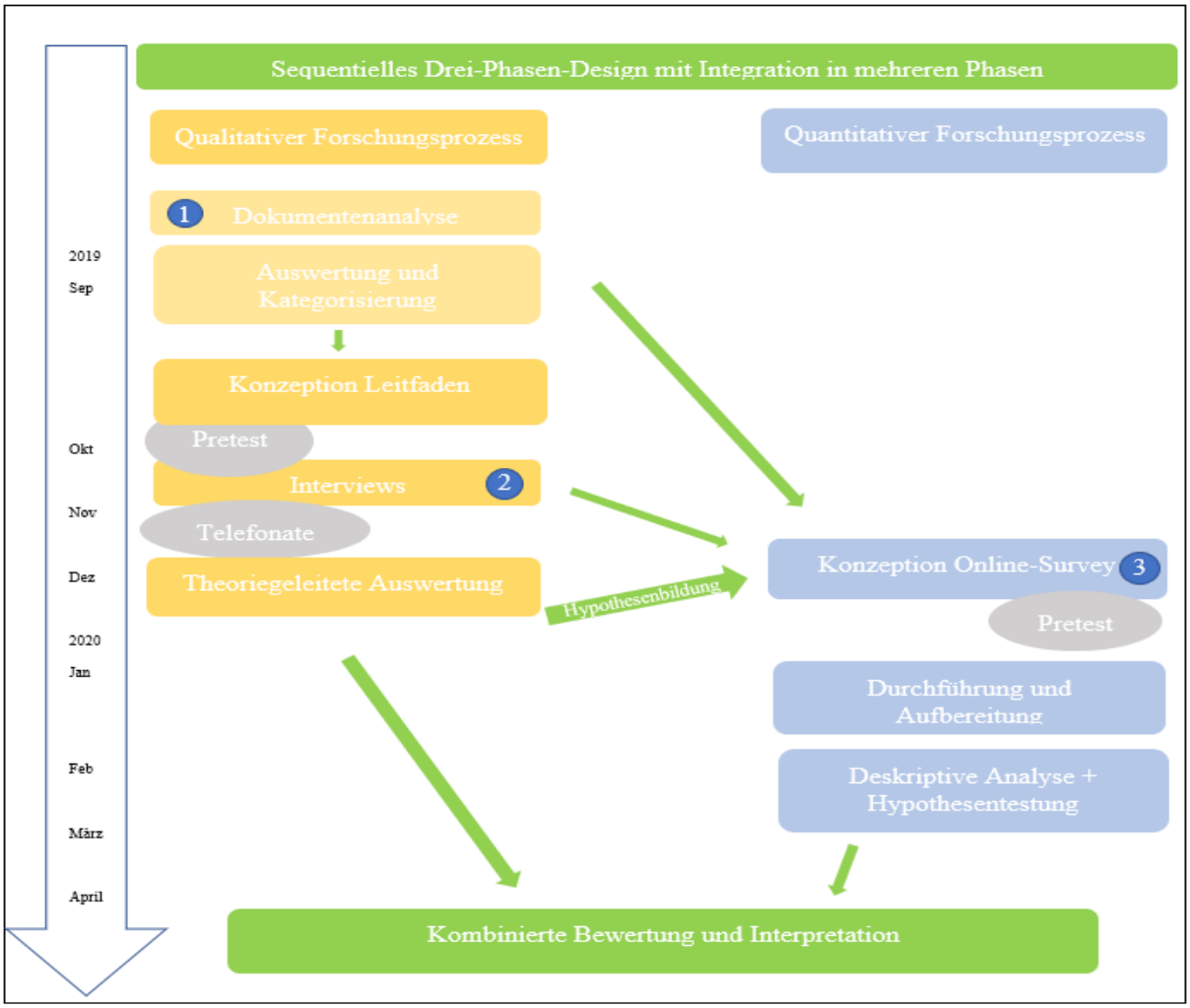
Das Ziel der Primärerhebung von quantitativen Querschnittsdaten war es einerseits, eine Deskription der Arbeitsverhältnisse sowie der auftraggebenden Familien zu gewinnen. Durch eine Quantifizierung soll die Forschungslücke über die demographische Zusammensetzung der Betreuungskräfte und die Entwicklungen der temporären Migration auf andere Herkunftsländer geschlossen werden. Andererseits werden die im Rahmen der qualitativen Untersuchung postulierten Hypothesen überprüft, sodass die Dynamiken und Interaktionen

[1] Daniela Klaus / Heribert Engstler / Claudia Vogel, *Längsschnittliches Design, Inhalte und Methodik des Deutschen Alterssurveys (DEAS)*, in: *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte*, Wiesbaden 2019, online verfügbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-25079-9_2, S. 17–34.

zwischen den involvierten Parteien analysiert werden können. Die Eingrenzung auf polnische Betreuungskräfte wurde im Online-Survey aufgehoben, sodass die Befragung auf osteuropäische Betreuungskräfte ausgeweitet wurde. Diese Vorgehensweise hat zwei primäre Nutzen. Zum einen kann dadurch die Entwicklung in diesem Arbeitssektor beobachtet werden, welche nicht nur Polen, sondern auch weitere osteuropäische Staaten betrifft. Zum anderen ist es forschungspragmatisch möglich gewesen, eine höhere Fallzahl zu erreichen. Im Dezember 2019 wurde ein Pretest mit 20 Personen durchgeführt. Hierbei sollten die teilweise eigens für die Umfrage erstellten Fragemodule getestet werden. Da es sich bei der Zielgruppe um einen sehr spezifischen Personenkreis handelt, wurden ausschließlich Personen zum Pretest eingeladen, die keine persönlichen Erfahrungen mit der Thematik gemacht haben. Daraufhin wurde der Fragebogen hinsichtlich häufiger Verständnisprobleme modifiziert und nochmals von 10 Personen getestet. Der finale Online-Survey wurde Anfang Januar 2020 veröffentlicht und bis zum 20.03.2020 durchgeführt. Zur Distribution des Online-Surveys wurden unterschiedliche Kanäle genutzt. Primär wurde erneut die Socialmedia-Plattform ‚Facebook' verwendet, über die diverse Facebook-Gruppen kontaktiert und eine äußerst positive Unterstützung erfahren wurde. Des Weiteren dienten Plattformen unterschiedlicher Universitäten, die Veröffentlichung über Kirchen- und Sportverteiler, die Kontaktaufnahme mit der deutschen Alzheimerstiftung sowie die erneute Nachfrage bei den deutsch-polnischen Gesellschaften der Verbreitung des Surveys.

Zur Nachverfolgung der einzelnen Forschungsschritte befinden sich im beigefügten Ordner „Hilfsmittel Masterarbeit Felker Krug" alle verwendeten und erstellten Dokumente, wie z.B. Übersicht der Dokumentenanalyse, Transkripte sowie Do-Files. Der Aufbau der Ordnerstruktur ist dem Anhang zu entnehmen (s. Anhang „Ordnerstruktur der beigefügten Unterlagen der Erhebung").

Abbildung 5: Sequentielles Drei-Phasen-Design mit Interpretation in mehreren Phasen, eigene Darstellung



Dokumentenanalyse von Vermittlungsagenturen (Nelli Felker)

In einem ersten Schritt wurden Webseiten von Vermittlungsagenturen, welche osteuropäische Betreuungskräfte nach Deutschland vermitteln, untersucht.[1] Verglichen wurden die zehn populärsten Webseiten auf Basis des Google Rankings der Suchbegriffe „polnische Betreuungskräfte“ und „Vermittlungsagentur osteuropäische Pflegekraft“ (Stand September 2019). Abwandlungen dieser Suchbegriffe wie z.B. „osteuropäische Betreuungskraft“ oder „24-Stundenpflege“ unterschieden sich nicht in den Suchergebnissen, sodass die Auswahl auf zehn Unternehmen eingegrenzt werden konnte.

Alle ausgewählten Agenturen sind in Deutschland angesiedelt und sind mit einem bis 21 Standorten bundesweit vertreten. Acht Vermittlungsagenturen vermitteln an ausländische

[1] Eine Übersicht der Untersuchung der Vermittlungsagenturen befindet sich im beigefügten Ordner ‚Hilfsmittel Masterarbeit Felker Krug‘.

Unternehmen, sodass ein Dienstleistungsvertrag entsprechend dem Entsendegesetz abgeschlossen wird. Eine Agentur beschäftigt ausschließlich selbstständig gemeldete Betreuungskräfte, und ein Unternehmen bietet alle drei legalen Betreuungsmodelle an. Obwohl alle Anbieter Transparenz als wichtiges Element in der Vermittlung nennen, ist durch keine Webseite herauszufinden, welches ausländische Partnerunternehmen die Betreuungskraft entsendet. Potenzielle BetreuerInnen werden den Interessenten erst durch eine Anfrage oder Anmeldung vorgestellt. Auch die Koordination der Vermittlung wird bei der Hälfte der Agenturen nicht auf der Webseite präsentiert; die anderen fünf Unternehmen werben mit einer Vermittlungsdauer von drei bis höchstens sieben Tagen. Zudem besteht ein branchenweiter Konsens über die Aufenthaltsdauer der Betreuungskraft. Die Zyklen liegen bei den meisten Vermittlungsagenturen bei zwei Monaten; in zwei Fällen bei sechs bis zwölf Wochen. Neben den organisatorischen Grundinformationen lassen sich die Webseiten inhaltlich in zwei Hauptbereiche zusammenfassen: Kosten und Aufgabenbereich und Informationen über die Betreuungskräfte. Hinsichtlich des ersten Aspektes variiert der Informationsgehalt stark. Die Kosten belaufen sich auf 1600 bis 2500 € monatlich, wobei selbstständige Betreuungskräfte tendenziell teurer sind (ab 2000 €). Kost, Logis sowie An-/Abreise müssen immer gestellt bzw. unabhängig von den monatlichen Kosten übernommen werden. Nur drei Unternehmen geben an, dass bei einer Erstvermittlung eine zusätzliche Gebühr von 400-680 € anfällt. Acht Agenturen berechnen die Kosten auf Basis des Sprachniveaus, während zwei Agenturen dies vom Aufgabenbereich abhängig machen. Hier können einzelne Aufgaben gegen Entgelt zusätzlich erworben werden. Obwohl alle Unternehmen in irgendeiner Form auf den Aufgabenbereich eingehen, wird nur bei einer Agentur auf zusätzliche Kosten hingewiesen, die je nach Pflegegrad und fachlicher Qualifikation der Betreuungskraft anfallen können. Gerade die fachliche Qualifikation stellt dabei einen interessanten Punkt dar. Auch Betreuungskräfte aus fachlich einschlägigen Berufen haben in der häuslichen Pflege in Deutschland nicht die Erlaubnis, medizinische Behandlungspflege durchzuführen.[1] Daher ist es unklar, ob hier dennoch Interesse seitens der AuftraggeberInnen besteht, eine fachlich ausgebildete Betreuungskraft einzustellen, oder ob hier von einer (jahre-)langen Berufserfahrung in der häuslichen Pflege die Rede ist. Die meisten Vermittlungsagenturen weisen zudem darauf hin, dass die Betreuungskräfte Weiterbildungen sowie fachspezifische Sprachkurse durch das Unternehmen bekommen, sodass ein Mindestmaß an fachlichen Kenntnissen vorausgesetzt werden kann. Die später

[1] Haberstumpf-Münchow*, Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive.*

durchgeführten Interviews mit drei Betreuungskräften zeigen jedoch, dass es keinen bekannten Fall von solchen fachlichen oder sprachlichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Vermittlungsagenturen gibt. Vielmehr handelt es sich bei den meisten Betreuungskräften um fachliche Laien, die sich zudem ihre Deutschkenntnisse autodidaktisch angeeignet haben. Neben den organisatorischen Aspekten spielt vor allem der Aufgabenbereich eine essenzielle Rolle auf den Webseiten. Auffallend ist die konsequente „Klarstellung", dass es sich bei dem Begriff „24-Stunden-Pflege" um einen Marketingbegriff handelt. Die Agenturen versuchen sich durch diesen Hinweis rechtlich zu schützen, sodass etwaige Ausnutzungen nicht auf die Agentur zurückzuführen wären. Eine Betreuungskraft arbeitet demnach 40 Stunden in der Woche, hat jedoch grundsätzlich eine Rufbereitschaft rund um die Uhr. Detaillierte Informationen über Ruhezeiten und Pausen werden durch die Webseiten nicht zur Verfügung gestellt. Hierin lässt sich ein wichtiger Aspekt der prekären Arbeitssituation feststellen, welcher auch durch bisherige Untersuchungen beobachtet wurde[1]: die oberflächlichen und teils ungenauen Angaben über die Arbeitszeit sichern nur die Vermittlungsagentur, nicht jedoch die Betreuungskräfte selbst ab. In der Praxis sind 40-Stunden-Wochen meist nicht umsetzbar. Die Studie von Hielscher et al.[2]ergibt, dass eine Betreuungskraft durchschnittlich 69 Stunden in der Woche in der 24-Stunden-Pflege tätig ist. Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass die meisten Agenturen nicht darauf hinweisen, eine Ersatzbetreuung während der Freizeit oder Ruhezeit der Betreuungskraft bereitzustellen. Somit muss die Betreuungskraft im Haus des Patienten bleiben, um ihre Rufbereitschaft nicht zu verletzen. Nur eine von zehn Vermittlungsagenturen weist auf den Freizeitausgleich der Betreuungskraft hin, welcher eine wichtige Rolle für eine funktionierende Atmosphäre spielt. Hinsichtlich der Spezifizierung des Aufgabenfeldes legen die Agenturen auch hier vor allem Wert darauf, sich rechtlich abzusichern. Pflegerische Aufgaben dürfen ausländische Betreuungskräfte nicht übernehmen. Nichtsdestotrotz ist auf allen Webseiten festzustellen, dass sowohl der Begriff „Pflege" wie auch „Betreuung" benutzt wird, sodass durch das Fehlen einer konsequenten Begriffsspezifikation unterschiedliche Interpretationen des Aufgabenfeldes gefördert werden. Der tatsächliche Aufgabenbereich wird jedoch in vielen Fällen nur sehr vage bzw. als „vertraglich flexibel" umschrieben. Dies liegt vor allem daran, dass jedes Betreuungsverhältnis individuell gestaltet werden muss, und die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Person stark variieren können. Zum einen werden Beispiele für allgemeine

[1] Steiner / Prieler / Leiblfinger / Benazha, *Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz.*

[2] Volker Hielscher / Sabine Kirchen-Peters / Lukas Nock, P*flege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft* (=Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 363, Juni 2017).

Hauswirtschaft gebracht. Dabei reichen die Beschreibungen von allgemeinen Aussagen wie „hauswirtschaftliche Tätigkeiten“ bis zu spezifischen Beispielen wie „Betreuung von Pflanzen und Tieren“ oder „Wäscheversorgung (Waschen, Bügeln, Ausbessern)“. Die Beschreibung der Betreuungskräfte charakterisiert diese durch gute Haushaltsführung und beispielsweise durch „gute polnische Küche“. Zum anderen wird die Grundpflege wie auch aktivierende Pflege genannt. Darunter werden Aufgaben wie Körperpflege (Duschen/Baden, Haarpflege) Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme u.ä. verstanden. Die aktivierende Pflege beinhaltet Unternehmungen, die Bewegung und außerhäusliche Aktivitäten beinhalten, sodass eine gesellschaftliche Teilhabe möglich ist und der körperliche Zustand sogar verbessert werden kann. Viel stärker wird jedoch auf die soziale und emotionale Komponente der Betreuung eingegangen. Dies stellt ausnahmslos bei allen Vermittlungsagenturen den größten Informationsgehalt dar. Die Vermittler beschreiben Betreuungskräfte in einer stark stereotypisierten Form. Individuelle Angaben werden erst nach Antragsstellung gemacht. Dabei wird deutlich, dass durch ein stark positives Bild Berührungsängste abgebaut werden sollen. Die potenziellen AuftraggeberInnen müssen schließlich nicht nur eine fremde Person in ihrem Haus aufnehmen; zusätzlich handelt es sich um eine Person mit anderem kulturellem Hintergrund und eingeschränkten Sprachkenntnissen. Daher beinhalten die Beschreibungen viele Phrasen, die auf die besondere Mentalität der Betreuungskräfte hinweisen, wie zum Beispiel, dass ihr Weltbild durch katholische Werte geprägt ist und sich dies im Umgang mit den PatientInnen aufgrund ihrer aufopfernden und liebevollen Umgangsweise widerspiegelt. Zudem charakterisieren sie die Betreuungskräfte durch ihre Anpassungsfähigkeit und ihren respektvollen Kontakt mit älteren und kranken Menschen sowie ihre Lebensfreude. Ebenso sind Nächstenliebe und die Familie als Lebensmittelpunkt eine Selbstverständlichkeit für die Betreuungskraft. Diese starke Betonung der einfühlsamen, liebevollen Kompetenz und Fürsorglichkeit impliziert einen familiären Umgang, so wie es bei einem pflegenden Angehörigen der Fall wäre. Hinweise für das Zusammenleben basieren ebenso auf positiven Umschreibungen eines familiären Alltags. Gegenseitige Sympathie und Vertrauen werden als grundlegende Aspekte einer funktionierenden Betreuung genannt. Jedoch nur 4 von 10 Vermittlungsagenturen appellieren auch an die potenzielle Aufnahmefamilie, sich auf die Betreuungskraft einzustellen und ihr die Eingliederung in die Familie und das neue häusliche Umfeld zu erleichtern. Insbesondere wird auf anfängliches Unwohlsein hingewiesen, welches durch die neue Situation beider Parteien und das Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Kulturen begünstigt wird. Hierzu sollte die Aufnahmefamilie Bereitschaft für ein zunächst „zeitaufwändiges“ Engagement hinsichtlich der Einarbeitung aufbringen. Weiterhin wird auf

den Freizeitausgleich der Betreuungskraft aufmerksam gemacht, welcher eine wichtige Rolle für eine funktionierende Atmosphäre spielt. Dies ist jedoch nur bei einer von zehn Vermittlungsagenturen zu lesen. Denn neben diesen positiv ausgelegten Stereotypen schreiben einige Unternehmen auch offenkundig auf ihren Webseiten, dass es sich um Frauen aus einem wirtschaftsschwachen Land handelt (hier: Polen) und somit beidseitiges finanzielles Interesse besteht. Die kulturelle Asymmetrie und das zugrundeliegende negativ assoziierte Stereotyp des finanziell motivierten Arbeitsmigranten wird durch das Bewerben einer Win-Win-Situation legitimiert.

Resümierend ist festzuhalten, dass Betreuungskräfte einerseits als „Mädchen für alles", andererseits als liebevolles Familienmitglied, dessen Arbeitsleistung über die Verrichtung rein hauswirtschaftlicher Leistungen hinausgeht, beschrieben werden. Die Betreuungskraft bringt die emotionale und familiäre Art eines Angehörigen mit. Darüber besteht ein branchenweiter Konsens. Verhandelbar hingegen sind die hauswirtschaftlichen und betreuerischen Aufgaben sowie die Qualifikationen der Betreuungskraft. Sprachkenntnisse sowie Berufserfahrung können gegen einen Aufpreis erhalten werden. Die Tätigkeiten im Haushalt werden je nach Familie neu verhandelt bzw. können auch gegen eine weitere Zusatzzahlung gebucht werden. Außer pflegerisch-medizinische Tätigkeiten sind nicht nur alle Aufgaben im und rund um den Haushalt möglich, sondern auch eine Rundumbetreuung der PatientInnen, die die Grundpflege weitaus übersteigt. Vor allem gemeinsame Gespräche, Freizeitgestaltung und „aktivierende" Pflege sind wichtige Komponenten. Der von der Forschungslandschaft beobachtete Konflikt zwischen familiären und ökonomischen Aspekten der Betreuungsarbeit spiegelt sich im vermittelten Bild der Agenturen wider. Die Darstellung der Betreuungskräfte wird an dieser Stelle als „erkauftes" Familienmitglied definiert. Hinweise für die Familien, inwieweit sie der Betreuungskraft die Integration in die Familie und den Haushalt erleichtern können, sind eher rar. Somit können drei potenzielle Konfliktpunkte festgestellt werden: 1) der Arbeitsbereich ist nicht klar definiert 2) die Betreuungskraft wird als Familienmitglied beschrieben 3) Verhaltensempfehlungen für die Familie sind selten.

Im nächsten Schritt wird die Konzeption des Leitfadens, welcher sich an polnische Betreuungskräfte richtet, vorgestellt. Die bisherigen Ergebnisse sollen im Rahmen des Interviews untersucht werden, sodass überprüft werden kann, inwiefern Betreuungskräfte diese Diskrepanzen wahrnehmen.

Leitfadengestützte, narrative Interviews (Anna-Lena Krug)

Das Ziel der Befragung, die Erfahrungen der polnischen Betreuungskräfte mit der ausgeübten Arbeitsform im Hinblick auf einen potenziellen Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied zu generieren, wurde mittels leitfadengestützter, narrativer Interviews umgesetzt. Bevor auf die Konzeption des Interview-Leitfadens genauer eingegangen wird, soll zu Beginn die Methodenauswahl explizit begründet und vorgestellt werden. Da bereits während der intensiven Beschäftigung mit der gegenwärtigen Betreuungs- und Pflegethematik die postulierte Annahme von großem Interesse war und diese sich im weiteren Verlauf zum Untersuchungsgegenstand entwickelte, erschien eine teilstrukturierte Interviewsituation als passend. Schließlich mussten im Vorfeld wahrscheinlich einzutretende Problematiken berücksichtigt werden, die die Wahl der Befragungskombination zusätzlich begünstigte und ein ausschließlich narratives Interview ausschloss. Durch das Führen von Interviews mit polnischen Betreuungskräften stand primär die Problematik der sehr wahrscheinlichen Sprachbarriere im Mittelpunkt, auch wenn seitens der untersuchten Vermittlungsagenturen angegeben wurde, dass die (polnischen) Betreuungskräfte mindestens das Sprachniveau ‚A1' vorweisen. Es war davon auszugehen, dass zum einen diese Angaben nicht der Wahrheit entsprachen und zum anderen, dass das Sprachniveau ‚A1' nicht ausreichend ist, um Verständigungsproblematiken zu minimieren. Aus diesem Grund erschien eine Kombination aus einer strukturierten Gesprächsführung sowie der Möglichkeit des freien Erzählens am geeignetsten. Neben dem übersetzten Interviewmaterial der polnischen Studentin, welches bei erheblichen Sprachbarrieren zum Einsatz kommen konnte, galt es zu beachten, dass eine vertrauensvolle und ruhige Interviewsituation hergestellt wurde. Nach längerer Überlegung fiel die Entscheidung dementsprechend für die Methode der leitfadengestützten, narrativen Interviews, welche im Folgenden genauer vorgestellt wird.

Zum einen dient ein konzipierter Leitfaden durch vorformulierte Fragen als strukturierte Orientierung durch den Interviewablauf, ohne dabei die Fragen nach einer vorher festgelegten Reihenfolge abzufragen, sondern diese vielmehr situationsbedingt einzusetzen. Am Ende des Interviews muss selbstverständlich darauf geachtet werden, dass alle zu beantworteten Fragen gestellt wurden, da diese die Grundlage der zu untersuchenden Annahme darstellen.[1] Das primäre Ziel einer teilstandardisierten Befragung besteht darin, die durchgeführten Interviews

[1] Rainer Schnell / Paul Bernhard Hill / Elke Esser, *Methoden der empirischen Sozialforschung*, München 2013, S. 379.

hinsichtlich einer identischen Fragestellung vergleichbar zu machen.[1] Dies ist in diesem Rahmen von besonderer Wichtigkeit, da es sich ausschließlich um ein kleines Sample an Befragten handelt, anhand dessen Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich der Fragen festgestellt werden sollen. Betrachtet man an dieser Stelle die möglichen Sprachbarrieren, so können die vorformulierten Fragen als Sicherheit dienen sowie das Nachfragen erleichtern, falls es zu einer Unterbrechung des Erzählflusses kommt. Dementsprechend ist eine professionelle Handhabung der Gesprächsführung essenziell, um trotz des Leitfadens spontan auf Erzählungen zu reagieren sowie Nachfragen zu stellen, die in Form von Diskussionsimpulsen die Befragung positiv unterstützen.[2]

Da sich das Ziel der Befragung primär auf die Erfahrungen der polnischen Betreuungskräfte konzentriert, fiel die Entscheidung für eine kombinierte Interviewform aus leitfadengestützt sowie narrativ. Insbesondere Erfahrungen von Einzelpersonen werden bevorzugt durch narrative Interviews befragt, da diese in Form von freien Erzählungen seitens der Interviewten besser verbalisiert werden können.[3] Da aber gleichermaßen konkrete Aussagen über den Gegenstand[4] des Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied generiert werden sollen, bietet sich die Kombination beider Befragungstypen an. Insbesondere die künstliche Gesprächssituation[5], die durch einen zu strukturierten Ablauf des Fragekataloges entstehen kann, soll durch den Einsatz des narrativen Erzählens umgangen werden. Trotz vorbereiteter Fragen steht das Prinzip der Offenheit im Vordergrund der Befragung, da dieses die Sichtweisen und Argumentationsmuster der Befragten nicht einschränkt, sondern durch erzählgenerierende Fragen fördert.[6] Aufgrund des Umstandes, dass mit Hilfe des narrativen Erzählens selbsterlebte Ereignisse der interviewten Person als zusammenhängende Geschichte rekonstruiert werden können, ist eine Distanzierung vom typischen Frage-Antwort-Schema möglich[7], wodurch sich eine offenere Erzählstimmung erhoffen lässt. Für das Forschungsinteresse ist es von besonderer Wichtigkeit durch die Erzählungen der polnischen Betreuungskräfte die vergangenen Erfahrungen zu rekonstruieren und diese in einen Zusammenhang mit den aktuellen Gegebenheiten zu

[1] Schnell / Hill / Esser, *Methoden der empirischen Sozialforschung*. S. 316.
[2] A. Krause, H. Laux, *Die Gabelung zwischen qualitativer und quantitativer Sozialforschung: Wie forschen Soziologinnen und Soziologen?*, in: Jörn Lamla (Hg.), *Handbuch der Soziologie*, Konstanz - München 2014, S. 61–79, hier S. 79.
[3] Horst Otto Mayer, *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung, Auswertung*, München 2008, S. 37.
[4] Ebd.
[5] Andreas Diekmann, *Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, Hamburg 2013, S. 531.
[6] Ebd.
[7] Harry Hermanns, *Narratives Interview*, in: Uwe Flick (Hg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, Weinheim 1995, S. 182–185, hier S. 183.

bringen.[1] Diesbezüglich soll im Folgenden der konzipierte Leitfaden vorgestellt werden, der als Basis der Ergebnisgenerierung diente.

Konzeption des Leitfadens

Wie bereits im oberen Kapitel vermerkt, ist es bei der Durchführung der Interviews von großer Bedeutung, dass diese sowohl mittels eines Leitfadens strukturiert als auch durch das Fördern des narrativen Erzählens durchgeführt werden. Aus diesem Grund wurde bei der Konzeption des Leitfadens darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Themenblöcke mit einer erzählgenerierenden Frage beginnen. Gerade bei narrativen Interviews ist es typisch, dass selbsterlebte Ereignisse in Form einer Geschichte vom Anfang bis zum Ende berichtet werden sollen, um die Rekonstruktion eines umfassenden Bildes zu ermöglichen.[2] Während des Interviews sollte unter keinen Umständen die Forschungsfrage aus dem Blick geraten, sodass der angenommene Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied im Fokus der Fragenkonzeption stand.[3] Insgesamt besteht der Leitfaden aus fünf Themenschwerpunkten, um den Forschungsgegenstand aus verschiedenen Schwerpunktsetzungen zu befragen. An dieser Stelle soll erneut darauf hingewiesen werden, dass der Leitfaden durch die im Vorfeld stattgefundene Dokumentenanalyse sowie grundsätzliche Literaturrecherche konzipiert wurde.

Themenblock 1: Wege in die Arbeit

Der erste Themenblock konzentriert sich auf die primären Beweggründe und Motive der Arbeitsmigration und wurde mit Hilfe folgender erzählgenerierender Frage eingeleitet:

> *„Erzählen Sie uns doch mal wie es dazu kam, dass Sie nach Deutschland gekommen sind, um als Betreuungskraft zu arbeiten."*

Die Frage nach Motiven und Beweggründen der Arbeitsmigration ermöglicht eine ausholende Erzählung, da es sich dabei voraussichtlich um einen langwierigen Prozess des Aushandelns handelt, der durch diverse Einflussfaktoren bestimmt wurde. In diesem Zusammenhang spielen ebenfalls das Nutzen diverser Zugänge wie beispielsweise der Zugang über eine Vermittlungsagentur oder ein informeller Zugang eine wichtige Rolle, da davon ausgegangen wird, dass diese Zugänge unterschiedliche Einflüsse auf das Arbeits- und Privatleben der Betreuungskräfte nehmen. Im Zuge dessen wurden ergänzende Fragen konzipiert, die das narrative Erzählen fördern sollen, sofern es zu Erzählpausen kommt. Diese Nachfragen

[1] Harry Hermanns, *Narratives Interview*, S.183.
[2] Ebd.
[3] Mayer, *Interview und schriftliche Befragung*, S. 37.

richten sich auf eventuell absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen im Betreuungs- und Pflegebereich sowie auf den erlernten Beruf im Herkunftsland.

Themenblock 2: Leben und Arbeit mit den PatientInnen und den Familienangehörigen

Der zweite Themenblock richtet sich darauf aufbauend auf das Leben und die Arbeit im Haushalt der pflegebedürftigen Person, in dem ebenfalls die Interaktionen mit den Familienmitgliedern eine zu untersuchende Funktion einnehmen. Die erzählgenerierende Frage des Themenblockes lautet wie folgt:

> *„Beschreiben Sie uns doch bitte einen ganz typischen Alltag von morgens bis abends."*

Anhand der Datenanalyse konnte festgestellt werden, dass in den meisten Fällen nahestehende Familienangehörige den Einstellungsprozess einer osteuropäischen Betreuungskraft planen sowie umsetzen. Dementsprechend soll dieser Block gleichermaßen die Rolle der Familienmitglieder berücksichtigen ─ insbesondere unter der Annahme, dass Familienmitglieder durch die aktive Recherche und endgültige Beschäftigungseinstellung eher die ökonomische Perspektive der Betreuungsarbeit fokussieren, und die pflegebedürftige Person, die temporär einen gemeinsamen Haushalt mit der Betreuungskraft teilt, mehr Wert auf eine vertrauensvolle sowie zwischenmenschliche Beziehung legt. Aufgrund der Interaktion unterschiedlicher Akteure innerhalb des Haushaltes der PatientInnen, von der auszugehen ist, dass unterschiedliche Erwartungen aufeinandertreffen, entschieden wir uns für eine offene und bezüglich Themen uneingeschränkte Frage nach dem Alltag der Betreuungskraft, damit diese selbstgewählte Schwerpunkte setzen kann. Auch für diesen Themenblock wurden Nachfragen konzipiert, die nach Bedarf gestellt werden konnten. Diese konzentrieren sich auf die Art und Weise sowie das Ausmaß der Freizeitgestaltung und eventuelle Berichte von früheren Betreuungserfahrungen.

Themenblock 3: Herkunftsfamilie

Der dritte Themenblock beinhaltet die Fragen, die sich auf den Einfluss der Herkunftsfamilie in Polen beziehen. Die erzählgenerierende Frage lautet wie folgt:

> *„Erzählen Sie uns doch mal, wie Ihre Familie auf die Entscheidung nach Deutschland zu gehen reagiert hat."*

Die Rolle der Herkunftsfamilie nimmt einen sehr wichtigen Teil der Befragung ein, da davon ausgegangen wird, dass sie maßgebend am Entscheidungsprozess, nach Deutschland zu gehen, beteiligt waren. Gerade mit Hinsicht auf den zu untersuchenden Konflikt repräsentiert die Herkunftsfamilie einen optimalen Vergleichswert zur Rolle des ‚erkauften'

Familienmitgliedes. Es ist daher von Interesse, in welchem Ausmaß die Herkunftsfamilie an den Aushandlungen der Entscheidung beteiligt war und wie dieses Ausmaß seitens der Betreuungskräfte gewichtet wird. Darüber hinaus gilt es mit der Frage herauszufinden, über welche Kanäle und mit welcher Intensität Kontakt mit der Herkunftsfamilie hergestellt und gehalten wird. Ergänzend dazu soll zusätzlich erfragt werden, welche Auswirkungen die temporären Arbeitsaufenthalte in Deutschland auf das Familienleben in Polen haben. Diese Informationen können, falls nicht bereits im narrativen Erzählen enthalten, über Nebenfragen generiert werden.

Themenblock 4: Zukunftsperspektiven

Der vierte Themenblock befasst sich mit den Zukunftsperspektiven der polnischen Betreuungskräfte und fokussiert diesbezüglich zunächst auf die geplante Dauer der Betreuungsarbeit. Im Rahmen dessen wurde folgende erzählgenerierende Frage gestellt:

> *„Erzählen Sie uns bitte, wie Sie sich Ihr Leben in drei bis fünf Jahren vorstellen."*

Mit Hilfe der Eingrenzung auf drei bis fünf Jahre soll der Betreuungskraft ein zeitlicher Rahmen gesetzt werden, damit nicht zu kurz gefasste Pläne im Vordergrund stehen wie beispielsweise ein Besuch der Familie. Gleichzeitig soll eine vorstellbare Zeitdimension das Antwortverhalten unterstützend eingrenzen. Sofern in den drei bis fünf Jahren eine Beendigung der Betreuungsarbeit in deutschen Haushalten angestrebt wird, wäre es von Interesse, ob eine dauerhafte Rückkehr nach Polen oder der Familiennachzug nach Deutschland anvisiert wird. Unabhängig davon soll genauer auf die zukünftigen Pläne der Betreuungskräfte eingegangen werden, die eventuell durch diese Arbeitsform realisiert werden können. Eine weitere mögliche Nachfrage richtet sich auf potenziell wahrgenommene Unterschiede zwischen beiden Ländern, welche kontextabhängig gestellt werden kann.

Themenblock 5: Einstellungsverhältnis

Der fünfte Themenblock fokussiert die Wahl der Einstellungsform seitens der polnischen Betreuungskräfte. Da zu Beginn der Interviews bei zwei von drei Betreuungskräften bekannt war, dass sie über eine Vermittlungsagentur angestellt waren, lautete die erzählgenerierende Frage folgendermaßen:

> *„Erzählen Sie uns bitte wie sie den Kontakt zu Ihrer aktuellen Vermittlungsagentur hergestellt haben."*

Hinsichtlich des kontextualen Rahmens der Vermittlungsagenturen war es von Interesse, den strukturellen Aufbau sowie die Unterstützungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

nachvollziehen zu können. Darüber hinaus soll mit Hilfe potenzieller Nachfragen auf die Kommunikation während eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Vermittlungsagentur und der Betreuungskraft eingegangen werden. Durch die Erkenntnisse der Dokumentenanalyse wurde ersichtlich, dass die Vermittlungsagenturen ihre Professionalität im zwischenmenschlichen Umgang mit den Betreuungskräften hervorheben und sich als permanenten Ansprechpartner sowohl für die Familien als auch für die Betreuungskräfte darstellen. Es gilt zu untersuchen, inwieweit diese ‚Marketing-Strategie' im tatsächlichen Austausch stattfindet. Insbesondere die Repräsentation der Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen produziert ein stark stigmatisiertes Bild (vgl. Kapitel Dokumentenanalyse), von dem ausgegangen werden kann, dass dies den möglichen Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied beeinflusst.

Bei der Betreuungskraft, die einer informellen Beschäftigung nachgeht, wurde die erzählgenerierende Frage angepasst, jedoch wurde dabei darauf geachtet, dass das informelle Beschäftigungsverhältnis nicht direkt angesprochen wurde. Es war davon auszugehen, dass dies das Antwortverhalten der Betreuungskraft negativ beeinflusst, da mit einer informellen Beschäftigung höhere Risiken in Verbindung gebracht werden können als mit einem formellen und somit abgesicherten Arbeitsverhältnis. Aus diesem Grund lautete die erzählgenerierende Frage wie folgt:

> *„Erzählen Sie uns doch bitte, ob Sie im Laufe ihrer Betreuungsarbeit schon mal über eine Vermittlungsagentur eingestellt waren und wie Ihre Erfahrungen damit waren."*

Mit dieser Frage sollen zunächst eventuelle vergangene Erfahrungen mit Vermittlungsagenturen erfragt werden, um im Prozess auf die potenziellen Entscheidungen gegen die Einstellung bei einer Vermittlungsagentur zu gelangen. Es ist hierbei von Interesse, ob unterschiedliche Einstellungsformate einen Einfluss auf den angenommenen Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied haben, da anzunehmen ist, dass gerade informelle Beschäftigungsformen weniger durch das dargestellte Image der Betreuungskräfte seitens Vermittlungsagenturen beeinflusst werden.

Transkriptionsregeln

Nachdem die leitfadengestützten, narrativen Interviews mit Hilfe des konzipierten Leitfadens durchgeführt wurden, folgte die Transkription der aufgezeichneten Interviews, wobei wir uns an den Vorgaben von Udo Kuckartz orientierten.[1] Bei den drei Interviews waren beide

[1] Udo Kuckartz / Stefan Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, Weinheim - Basel 2018.

Studierende anwesend, wobei Frau Krug die Hauptinterviewführung übernahm und Frau Felker während der Interviews wichtige Informationen notierte sowie Nachfragen stellte. Die Abkürzungen der Interviewenden lauten GF1 und GF2 (Gesprächsführerin 1/ Gesprächsführerin 2). Die interviewten polnischen Betreuungskräfte erhielten die Abkürzungen IP1, IP2 und IP3 (interviewte Person 1-3). Diese Abkürzungen werden im weiteren Verlauf in dieser Form verschriftlicht. Da bei allen drei Interviews entweder die PatientInnen selbst oder eine potenzielle Aufsichtsperson für die PatientInnen anwesend waren, die sich dwährend des Interviews ebenfalls am Gespräch beteiligten, wurde diesen Personen die Abkürzung ‚ASP' zugeteilt (anwesende Person). Für die Transkription entschieden wir uns für die Schriftart ‚Courier New' in der Schriftgröße 12. Für eine einfache Zitation einzelner Interviewsequenzen wurde jedes Transkript zeilenweise nummeriert, sodass mit Hilfe der Seitenzahlen sowie der Nummerierungen passende Interviewsequenzen leicht zu finden sind. Sofern es zu Gesprächspausen kam, die kürzer als zwei Sekunden anhielten, wurde dies mit folgendem Zeichen dargestellt ‚(.)'. Gesprächspausen über zwei Sekunden wurden mit folgendem Zeichen dargestellt ‚(-)'. Zwischenäußerungen wie Lachen oder das Imitieren von Äußerungen wurden mit einer Doppelklammer angegeben ‚((lacht)); ((jammern))'. Aufgrund der unterschiedlichen Muttersprachen der Interviewteilnehmerinnen kam es gelegentlich zu unverständlichen Äußerungen seitens der Befragten. Dies wurde folgendermaßen vermerkt ‚(unverständlich)'. Personennamen sowie Ortsnamen wurden ebenfalls aufgrund der Anonymisierung in Klammern gesetzt ‚(name patient); (ortsname); (name betreuungskraft)' etc. Sofern es zu irrelevanten Aussagen der anwesenden Personen kam, die dem Kontext des Forschungsvorhabens keinen Mehrwert brachten, wurden diese nicht transkribiert und folgendermaßen dargestellt (irrelevant: Zeitangabe). Um den Einfluss der Sprachbarriere sowie das unterschiedliche Sprachniveau der polnischen Betreuungskräfte zu verdeutlichen, haben wir uns dafür entschieden, das Gesprochene wortwörtlich zu transkribieren, ohne auf eine grammatikalische sowie semantische Anpassung an die deutsche Sprache zurückzugreifen.

Pre-Test

Bevor der Leitfaden für die drei vereinbarten Interviews mit polnischen Betreuungskräften in Anspruch genommen wurde, fanden im Vorfeld zwei Pre-Tests mit zunächst angenommenen, polnischen Betreuungskräften statt. Die Kontaktaufnahme konnte über den bereits oben erwähnten Facebook-Post hergestellt werden. Eine entfernte Bekannte von Frau Felker teilte mit, dass sie durch mehrere entfernte Bekannte von einer Betreuungskraft in Brandenburg wisse und versuche, an eine Telefonnummer zu gelangen. Nach einigen Tagen konnte somit

telefonischer Kontakt zu der potenziellen Interviewperson aufgenommen werden. Ihr wurde das Forschungsvorhaben vorgestellt sowie das Interesse, ein Interview mit ihr zu führen. Sie willigte ein und berichtete, dass sie eine Freundin habe, die sich ebenfalls für ein Interview zur Verfügung stellen würde. Dies wurde dankend angenommen und im Zuge dessen ein passender Termin vereinbart. Die zwei Pre-Tests fanden am 22.07.2019 in einem Café in Vetschau, Brandenburg statt. Bevor auf die Überprüfung des Leitfadens mittels der zwei Pre-Tests eingegangen wird, sollen zunächst die zwei befragten Frauen vorgestellt werden. Während des Vorgespräches konnte festgestellt werden, dass keine der beiden Frauen als Betreuungskräfte in deutschen Haushalten tätig sind, sondern beide als Pflegehelferinnen in einem Altenheim arbeiten. In Polen waren sie als Krankenschwestern tätig, jedoch wurde ihre Berufsausbildung bis zum derzeitigen Stand noch nicht anerkannt. Beide absolvierten Sprachkurse (Niveau B2), die durch das Altenheim finanziert wurden. Die zweite Befragte ist 49 Jahre alt und lebt sein 2016 mit ihrem Mann und ihrer erwachsenen Tochter in Deutschland. Unglücklicherweise konnte erst beim direkten Kennenlernen erfahren werden, dass es sich bei den Befragten nicht um Betreuungskräfte handelt, sodass die konzipierten Fragen nur teilweise auf deren Situation passten. Nichtsdestotrotz konnte der Leitfaden hinsichtlich folgender Kriterien überprüft werden.

Mit Hilfe der Pre-Tests sollte vor allem die ausreichende Variation an Antworten, das Verständnisniveau sowie der Schwierigkeitsgrad der Fragen überprüft werden[1], insbesondere unter dem Aspekt, dass zu berücksichtigende Sprachprobleme auftreten können. Hinsichtlich dieses Kriteriums konnten im Anschluss diverse Modifikationen vorgenommen werden, da bereits zu Beginn des Interviews auffiel, dass die konzipierten Fragen zu komplex formuliert wurden. Somit wurde darauf geachtet, dass die Fragen deutlich vereinfacht sowie vermehrt die deutsche Umgangssprache genutzt wurde. Des Weiteren wurden die Fragen hinsichtlich des zu untersuchenden Kontextes aufgeteilt, damit das Verständnisproblem beseitigt werden konnte. Darüber hinaus diente der Pre-Test der Überprüfung des Interesses hinsichtlich der gestellten Fragen.[2] Es galt zu testen, ob die erzählgenerierenden Fragen die interviewte Person in einen narrativen Erzählfluss führen, oder ob die Reihenfolge der Themenblöcke diesbezüglich verändert werden müsse. Dieser Aspekt korrelierte mit dem ersten Kriterium. Da aufgrund des Schwierigkeitsgrades der Fragen der Inhalt seitens der interviewten Personen nur teilweise verstanden wurde, entstand die Befürchtung, dass dadurch das Interesse eines elaborierten Antwortverhaltens nur marginal ausfällt. Aus diesem Grund wurde die erste

[1] Schnell / Hill / Esser, *Methoden der empirischen Sozialforschung*, S. 339.
[2] Ebd.

erzählgenerierende Frage dahingehend modifiziert, dass sie das Antwortverhalten so wenig wie möglich in eine bestimmte Antwortrichtung lenkt. Mit dieser Anpassung sollten die interviewten Personen direkt zu Beginn motiviert werden, so ausholend und offen wie möglich zu erzählen und persönliche Schwerpunkte setzen.

Neben den inhaltlichen Überprüfungen des Fragebogens konnten mit Hilfe der Pre-Tests gleichzeitig formale Aspekte des Interviews überprüft werden, die sich unter anderem auf die Dauer des Interviews bezogen.[1] Der während der Konzeption des Leitfadens unterschätzte Schwierigkeitsgrad der Fragen beeinflusste gleichermaßen die Intensivität der Beantwortung. Die Interviews fielen anders als erwartet sehr kurz aus, sodass die anvisierte Dauer von ungefähr 60 bis 90 Minuten nicht erreicht wurde. Der erste Pre-Test war nach bereits 15min:32sek. und der Zweite nach 14min:36sek. beendet. Dies deutete erneut darauf hin, dass die Fragen eine notwendige Modifikation durchlaufen mussten. Durch die Reduktion des Schwierigkeitsgrades der Fragen sollte die Belastung der Befragten durch die Befragung minimiert werden.[2] Auch wenn wir uns im Vorfeld mit möglicherweise auftretenden Sprachproblemen auseinandergesetzt haben, fielen diese besonders stark ins Gewicht, sodass auch seitens der interviewten Personen ein Unbehagen bezüglich möglicher Komplikationen geäußert wurde. Zusätzlich wurde diese Belastung durch das Einsetzen des Aufnahmegerätes unterstützt. Aus dieser Situation konnte entnommen werden, dass den geplanten Interviews mit den polnischen Betreuungskräften eine längere Vor-Kommunikation eingeräumt werden muss, sodass eine vertrauensvolle Gesprächsbasis entstehen kann. Zum Ende der Pre-Tests wurden die Befragten nach ihrer persönlichen Meinung über das Interview befragt, um mögliche Missverständnisse, Verständnisprobleme sowie Verbesserungsvorschläge zu äußern.[3] Diese Antworten überschnitten sich mit den eigenen Modifikationsannahmen, sodass die Pre-Tests eine hilfreiche sowie aufschlussreiche Möglichkeit der Überprüfung darstellten, um den Leitfaden für die bevorstehenden Interviews zu modifizieren.

Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse

Qualitative Inhaltsanalysen zeichnen sich dadurch aus, dass sie zum größten Teil, im Gegensatz zur hypothetisch-deduktiven Forschungsstrategie, ohne vorab präzisierte Hypothesen arbeiten. Das qualitative Forschen arbeitet mit sensibilisierenden Konzepten mit denen das Untersuchungsfeld erschlossen werden soll.[4] Der Fokus liegt demnach weniger auf

[1] Schnell / Hill / Esser, *Methoden der empirischen Sozialforschung*, S. 340.
[2] Ebd.
[3] Ebd.
[4] Udo Kelle / Susann Kluge, *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*, [2] Wiesbaden 2010, S. 30.

theoriegeleiteten Hypothesen, die die Untersuchung des Feldes leiten, sondern auf zunächst unpräzisen sowie unscharfen Begriffen, die innerhalb des Prozesses an Gestalt und Aussagekraft gewinnen.[1] Es darf an dieser Stelle jedoch nicht unbetont bleiben, dass die Idee sich ohne jegliche theoretische Vorannahmen einem Forschungsfeld zu nähern nahezu unmöglich ist. Betrachtet man an dieser Stelle die Konzeption des Interviewleitfadens, lässt sich feststellen, dass bereits dessen Erarbeitung mit Hilfe der explorativen Dokumentenanalyse und die Phase der Literaturrecherche, die der Konzeption zu Grunde liegt, theoretisches Vorwissen in Form präziser Konzepte einbezieht[2] und sich folglich für den Rahmen des Forschungsvorhabens die bereits oben formulierte Annahme des Konfliktes zwischen verschiedenen Rollen ergab. Das angestrebte Prinzip der Offenheit kann somit nicht auf den gesamten Forschungsprozess angewendet werden, sondern konzentriert sich primär auf die Offenheit gegenüber anderen Sichtweisen und Denkmustern, die seitens der interviewten Personen geäußert werden, sowie auf die persönliche Reflexion zunächst bestehender Vorannahmen oder Vorurteilen, die im Verlauf des Forschungsprozesses überarbeitet, modifiziert oder gänzlich eliminiert werden konnten.[3] Das vorliegende Interviewmaterial rein induktiv zu analysieren, stellt sich als eine unmögliche Herausforderung dar, weshalb wir uns für die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz entschieden.

Mit Hilfe der Interviews wurden die Erfahrungen und Einstellungsmuster der polnischen Betreuungskräfte hinsichtlich des Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied untersucht. Dabei handelte es sich nicht ausschließlich um eine Momentaufnahme der aktuellen Situation der Betreuungskräfte. Es war vielmehr von Interesse, wie und wodurch diese Erfahrungen und Einstellungen hinsichtlich des potenziellen Konfliktes (re-)produziert wurden. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Genese ein Produkt aus der Fusion unterschiedlichster Kontextfaktoren repräsentiert, die es im Rahmen des ‚Sinnverstehens' zu untersuchen gilt.[4]

Im gegenwärtigen Rahmen konzentrierten wir uns insbesondere auf die temporäre Pendelmigration der polnischen Betreuungskräfte, die diese zumeist im Abstand von sechs Wochen zwischen zwei Haushalten absolvieren müssen. Es ist davon auszugehen, dass die

[1] Kelle / Kluge, *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*, S. 30.
[2] Ebd., S. 31.
[3] Udo Kuckartz / Stefan Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, Weinheim - Basel 2018.
[4] Ebd., S. 16.

Haushalte, die auf der einen Seite den familiären Haushalt im Herkunftsland und auf der anderen Seite den Haushalt der zu betreuenden PatientInnen repräsentieren, unterschiedliche Anforderungen, Erwartungen und Regeln verlangen, an die sich die Betreuungskräfte anpassen müssen. Der Fokus des qualitativen Forschungsteils liegt primär auf dem Haushalt der PatientInnen, der im Vergleich zum Haushalt im Herkunftsland künstlich konstruiert wird, und folglich die Prozesshaftigkeit familiärer Strukturen nicht gegeben ist.[1] Neben einem temporären Aufenthalt in einem fremden Land, welcher zum größten Teil im Haushalt der PatientInnen stattfindet, müssen sich die polnischen Betreuungskräfte neuen hierarchischen Strukturen, die durch jahrelange Reproduktion im Haushalt der PatientInnen vorherrschen, stellen. Der räumlich begrenzte Arbeits- und Lebensraum wird dabei durch weitere Akteure beeinflusst, die meistens durch regelmäßige Anwesenheit durch Familienmitglieder repräsentiert werden. In den meisten Fällen sind sie es, die die Organisation und die Einstellung einer osteuropäischen Betreuungskraft übernehmen und sich somit einer intensiveren Auseinandersetzung sowohl mit den finanziellen Aspekten als auch mit der generellen Informationsbeschaffung stellen (vgl. Dokumentenanalyse). Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass die Familienmitglieder zusätzliche Anforderungen an die polnischen Betreuungskräfte stellen und sich diese von der Perspektive der PatientInnen unterscheiden. Es ließ sich zu Beginn der Bearbeitung nur vermuten, dass die Familienangehörigen aufgrund ihrer intensiven Auseinandersetzung eher die ökonomische Perspektive des Beschäftigungsverhältnisses priorisieren und sich dies auf die Beziehung zur Betreuungskraft auswirkt. Diese Annahme wurde zusätzlich dadurch bestärkt, dass sich die Familienmitglieder nicht durchgehend im Haushalt der PatientInnen aufhalten und dadurch die Aufgaben der Beziehungsarbeit zwischen PatientInnen und Betreuungskraft weniger wahrnehmen als haushaltsspezifische Tätigkeiten.

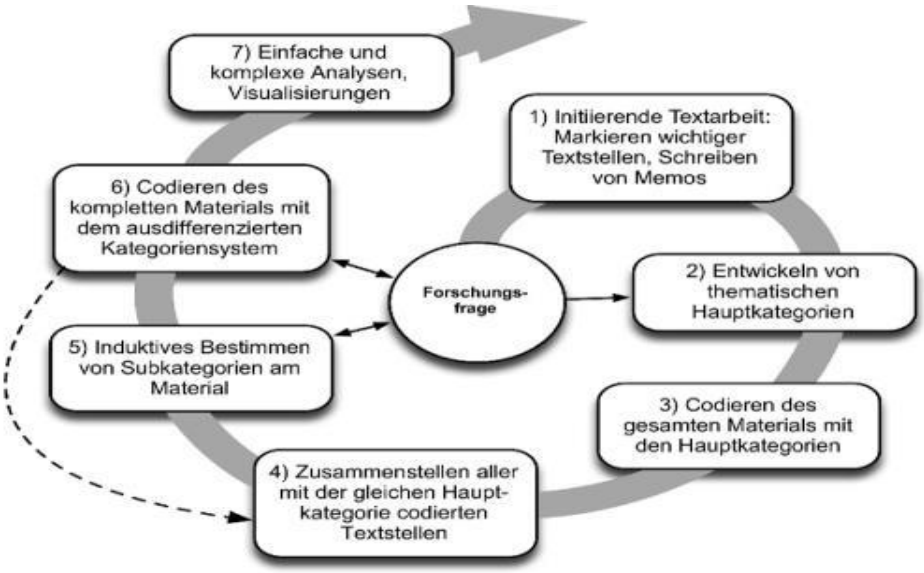
Dem gegensätzlich ist anzunehmen, dass die pflegebedürftige Person aufgrund des Zusammenlebens mit der Betreuungskraft stärker an einer intakten und emotionalen Beziehung interessiert ist, da der Haushalt auch gleichzeitig den temporären sowie gemeinsamen Lebensraum der Betreuungskraft und der PatientInnen darstellt. Um die unterschiedlichen Erwartungen, Einflüsse und Anforderungen der Akteure aus der Perspektive der polnischen Betreuungskräfte zu untersuchen, erwies sich die Auswertungsmethode der ‚inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse' nach Udo Kuckartz als besonders geeignet, da bereits im Vorfeld durch die Dokumentenanalyse wichtige Aspekte

[1]https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (25.5.2020).

hinsichtlich eines potenziellen Konfliktes zwischen den Rollen festgestellt werden konnten (vgl. Dokumentenanalyse). Folglich konnten mit der Hilfe der Auswertungsmethode die unterschiedlichen Sinnschichten der Interviews sowohl deduktiv als auch induktiv in Form von konstruierten Kategorien bearbeitet werden.[1]

Die folgende Abbildung stellt die einzelnen Schritte der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz dar, die als Orientierung bei der Auswertung des Interviewmaterials dienten.

Abbildung 6: Schritte der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse[2]



Nachdem die ersten beiden Schritte der initiierenden Textarbeit sowie der Entwicklung von thematischen Hauptkategorien anhand des Leitfadens abgeschlossen wurden, kam es zunächst zu insgesamt drei verfassten Fallzusammenfassungen, die einen ersten Überblick über die formalen Informationen der Interviews, die generelle Interviewsituation sowie die anwesenden Akteure geben sollen. Diese werden im nachfolgenden Kapitel vorzufinden sein. Das Interviewmaterial wurde nach dem Vier-Augen-Prinzip bearbeitet, da die generierten Haupt- und Subkategorien im weiteren Verlauf für die Konzeption des Online-Surveys genutzt wurden. Außerdem empfiehlt es sich speziell den ersten Kategorienprozess durch mehrere Forschende zu bearbeiten, da nach der Technik des ‚konsensuellen Codierens' von

[1] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 97.
[2] Ebd., S.100.

Hopf und Schmidt somit Diskrepanzen hinsichtlich der Kategorien bearbeitet und unterschiedliche Einschätzungen hilfreich genutzt werden können.[1]

Während im vierten Schritt die Interviewsequenzen den Hauptkategorien zugeordnet wurden, kam es parallel zur Sichtung diverser Subkategorien, die im fünften Schritt genauer bearbeitet und ausdifferenziert wurden. Neben den Subkategorien kam es zur Generierung der zusätzlichen Hauptkategorie ‚Krankheit und Tod', die im Vorfeld der Bearbeitung des Interviewleitfadens keine elementare Funktion einnahm, aber aufgrund der vermehrten Erwähnung durch die polnischen Betreuungskräfte als zusätzliche Hauptkategorie generiert wurde (vgl. Konzeption und Präsentation der Hauptkategorien). Zusätzlich soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass wir uns von der üblichen Vorgehensweise, dass eine Subkategorie einer Hauptkategorie zugeordnet wird, distanzierten, sodass die generierten Subkategorien auf mehrere Hauptkategorien gleichermaßen Einfluss nehmen (vgl. Konzeption und Präsentation der induktiven Kategorien). Des Weiteren wird in dieser Phase das Interviewmaterial kategorienbasiert ausgewertet, um zum Schluss eine aussagekräftige Ergebnispräsentation zu garantieren.[2] Nachdem die drei Interviews mehrere Kodierungsprozesse durchliefen, konnten die verschiedenen Analyseeinheiten hinsichtlich des zu untersuchenden Konfliktes und mit Hilfe der differenzierten Kategorien miteinander verglichen und kontrastiert werden.[3] Für eine übersichtliche Darstellung der Interviewsequenzen innerhalb der konstruierten Hauptkategorien wurde für jede Interviewpartnerin ein Kategoriensystem erstellt, welches gleichermaßen zur induktiven Kategorienbildung diente. Zur weiteren Übersicht wurde ein Dokument mit den enthaltenen Kategoriendefinitionen erstellt, welches sich im beigefügten Ordner der genutzten Hilfsmittel befindet. Die Kategoriensysteme dienten zusätzlich der Paraphrasierung, Generalisierung sowie Reduzierung der einzelnen Interviewsequenzen, sodass die durch diesen Prozess generierten Reduzierungen relevante Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede zwischen den einzelnen Befragten bezüglich des zu untersuchenden Konfliktes darstellten.

Das Arbeiten mit Kategorien ist demnach zentral für die weiteren Analyseschritte. Da es sich bei einer Inhaltsanalyse um ein systematisches Vorgehen handelt, ist es von besonderer Wichtigkeit, dass die aufgestellten Kategorien nach klaren Regeln definiert werden, damit das

[1] Christel Hopf / Schmidt Christiane, *Zum Verhältnis von innerfamilialen sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Orientierungen: Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema*. o.O. 1993, online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/45614/ssoar-1993-hopf_et_al-Zum_Verhaltnis_von_innerfamilialen_sozialen.pdf?sequence=1, (Zugriff: 26.03.2020), S. 61.
[2] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 110.
[3] Ebd., S. 98.

Textmaterial zuverlässig zugeordnet und bearbeitet werden kann. Neben der Zuordnung spezifischer Interviewsequenzen in bestimmte Kategorien dient dieser Prozess gleichermaßen der Reduzierung der Komplexität, um den zu untersuchenden Forschungsgegenstand zu präzisieren. Dabei können Interviewpassagen, die keinen relevanten Beitrag zur Forschungsfrage beitragen, verloren gehen.[1] Die untersuchten Analyseeinheiten wurden ebenfalls an einigen Stellen hinsichtlich irrelevanter Informationen reduziert, die aber während des Interviews hinsichtlich des Aufbaues einer vertrauensvollen Gesprächsbasis relevant waren. Insbesondere vor dem Hintergrund der sprachlichen Hindernisse wurden die polnischen Betreuungskräfte in ihrem Erzählen nicht eingeschränkt.

Udo Kuckartz hebt vier hermeneutische Kriterien hervor, die als Orientierungspunkte und Handlungsregeln des Verstehens und Interpretierens von Textmaterial unerlässlich sind sowie die multiperspektivischen Ebenen der Interviews verdeutlichen.[2] Das erste hermeneutische Kriterium richtet sich auf die Beachtung der Entstehungsbedingungen, sodass während der Auswertung berücksichtigt werden muss, unter welchen Umständen das jeweilige Interview entstand, welche Akteure teilgenommen haben und in welchen Interaktionsketten sich diese befanden, welche Interaktionsformen im Vorfeld zwischen den Akteuren stattfanden, welche Vorabinformationen über den Forschungsgegenstand den Interviewten zur Verfügung standen, sowie die Einschätzung der InterviewerInnen bezüglich sozial erwünschter Antworten durch die Interviewten.[3] Das zweite Kriterium befasst sich mit dem Vorwissen sowie den Vermutungen, die während des Auswertungsprozesses weiterentwickelt werden. Somit ist es von besonderer Wichtigkeit, dass das Interviewmaterial nach dem Prinzip der Offenheit untersucht wird, um den Text als Ganzes nachvollziehen zu können.[4] Das dritte Kriterium richtet sich auf mögliche Probleme der sprachlichen Kommunikation. Udo Kuckartz weist damit auf eine anfängliche Fremdheit zum Gesagten hin, die erst durch diverse Deutungsprozesse zu einem ‚vermeintlichen' Verstehen transformiert wird.[5] Insbesondere in diesem Kontext spielt dieses Kriterium eine besondere Rolle, da sich die Muttersprachen der Interviewakteure unterscheiden, und die anfängliche Fremdheit nicht nur durch unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten, sondern auch durch Sprachbarrieren begünstigt wird. Darauf aufbauend bezieht sich das vierte Kriterium auf die Richtigkeit und Angemessenheit des Verstehens kultureller Produkte wie in diesem Fall das

[1] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 32.
[2] Ebd.,S.20.
[3] Ebd., S.18.
[4] Ebd.
[5] Ebd., S.19.

Interviewmaterial. Diese Form der Auswertungsmethodik garantiert jedoch kein ‚richtiges' Verstehen, da jegliche Formen des Deutungsprozesses durch unterschiedliches Vorwissen der Forschenden beeinflusst wird.[1] In den nachfolgenden Fallzusammenfassungen werden diese Kriterien dargestellt.

Nach der Finalisierung der Kategorienzuordnung wurden überblicksgenerierend mehrere Diagramme erstellt, die sowohl die Antwortverteilung der Hauptkategorien sowie die Antwortverteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorien verdeutlichen sollen. Anhand dessen können auf einen ersten Blick die subjektiven Gewichtungen der Befragten innerhalb der Kategorien festgestellt sowie explizite thematische Schwerpunktsetzungen visualisiert werden. Wir entschieden uns für die Fusion zweier Auswertungsmethoden, um die Komplexität des Forschungsgegenstandes aus der Perspektive der polnischen Betreuungskräfte zu verdeutlichen. Zunächst bezog sich die Auswertung auf die Analyse der Zusammenhänge der generierten Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie. In einem weiteren Schritt wurde der vorherige Analyseschritt genutzt, um finalisierend den Zusammenhang der einzelnen Hauptkategorien inklusive der beeinflussenden Subkategorien in voller Komplexität darzustellen. Eine detaillierte Beschreibung des Vorgehens der Auswertungsmethoden wird im Kapitel ‚Auswertung und Ergebnisse der generierten Kategorien' zu finden sein.

Fallzusammenfassung IP 1

Das Interview mit der Betreuungskraft Frau M. fand am 15.09.2019 in einem Göttinger Stadtteil in der Wohnung der Patientin statt, da diese aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen eine permanente Betreuung benötigt. Frau M. ist 59 Jahre alt und arbeitet seit 2004 als Betreuungskraft in deutschen Haushalten. In Polen arbeitete Frau M. als Bürofachkraft. Aus Gründen der Arbeitslosigkeit entschied sie sich, in Deutschland als Betreuungskraft zu arbeiten. Somit erlernte sie weder einen Pflegeberuf noch absolvierte sie berufsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen. Die Patientin befand sich während des ganzen Interviews in ihrem Krankenbett, welches sich ebenfalls im Wohnzimmer befand. Die Kontaktaufnahme mit der Betreuungskraft fand über einen Kontakt der deutsch-polnischen Gesellschaft in Adelebsen statt. Der generierte Kontakt stellte die erste Verbindung zu Frau M. her, in dem sie Frau M. von dem Vorhaben der Masterarbeit berichtete und sie um Erlaubnis einer Interviewführung fragte. Nachdem Frau M. einwilligte, konnte ein telefonischer Kontakt zu ihr hergestellt werden, über den eine genaue Terminvereinbarung

[1] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 20.

möglich war. Anhand des ersten Telefonates konnte bereits ein reges Interesse an der Thematik der Masterarbeit seitens Frau M. festgestellt werden, da sie durch eigene Recherche einen durchaus weiten Blick bezüglich der Betreuungsarbeit durch osteuropäische Betreuungskräfte aufgebaut hat. Sie äußerte beim ersten Telefonat jedoch erhebliche Bedenken wegen einer potenziellen Sprachbarriere, da sie davon ausging, dass das Interview auf Polnisch geführt wird. Nachdem ihr mitgeteilt wurde, dass sowohl die Einverständniserklärung als auch die Interviewfragen prophylaktisch ins Polnische übersetzt wurden und die Kommunikation auf Deutsch über das Telefon keinerlei Hindernisse aufwies, willigte Frau M. ein. Ihr war es wichtig, dass das Interview nicht während ihrer Pausenzeit stattfindet, da sie diese gerne mit einer Freundin verbringe, sowie keine externe Betreuung für die Patientin zur Verfügung stand. Trotz der Befürchtung, dass das Interview durch die Patientin gestört werden könnte, wurde dieses Angebot angenommen, da sich der Kontaktaufbau mit polnischen Betreuungskräften als äußert schwierig herausstellte. Der erste Interviewtermin musste wegen eines Krankenhausaufenthaltes der Patientin abgesagt werden, sodass es zu einer zeitlichen Verzögerung kam und der 15.09.2019 vereinbart wurde.

Bevor das Interview mit Frau M. durchgeführt wurde, ergab sich die Möglichkeit eines Gespräches mit der Patientin Frau A. Frau A., die früher als Lehrerin tätig war, kann als eine sehr divers interessierte und kultivierte Person beschrieben werden, die keinerlei kognitive Beeinträchtigungen aufwies. Allerdings ist sie aufgrund ihrer körperlichen Verfassung an ihr Krankenbett gebunden und benötigt durchgehend Atemunterstützung. Frau A. teilte mit, dass sie mit der Arbeit von Frau M. sehr zufrieden sei. Sie sieht allerdings die Sprachbarriere als größtes Hindernis. Zudem habe sie das Gefühl, dass polnische Betreuungskräfte generell wenig Eigeninitiative hinsichtlich des deutschen Spracherwerbs zeigen, da der monetäre Aspekt dieser Arbeit im Vordergrund stehe. Sie sagte, dass ihnen der Spaß und Ehrgeiz am Spracherwerb fehle, auch wenn sie mit Frau M. ‚viel Glück' habe.

Zusätzlich erwähnte sie, dass sie neben Frau M. eine weitere polnische Betreuungskraft eingestellt habe, die im Wechsel von sechs Wochen bei ihr lebe und arbeite. Sie habe zur zweiten Betreuungskraft kein besonders gutes Verhältnis, weshalb sie die Zeit mit Frau M. genieße und sich jedes Mal darauf freue, wenn Frau M. zurück nach Deutschland komme. Sie schätze an Frau M. besonders ihre Fähigkeit, anfallende Aufgaben zu sehen und selbstständig zu erledigen, wohingegen ihre Kollegin auf alles hingewiesen werden müsse.

Frau M. hat während des gesamten Interviews sehr offen erzählt, sodass die primäre Befürchtung einer potenziellen Sprachbarriere ihr Antwortverhalten nicht negativ

beeinflusste. Es fiel auf, dass sie nicht nur von ihren persönlichen Erfahrungen berichtete, sondern sich viel mit dem Thema ‚polnische Pflegekräfte und Vermittlungsagenturen' beschäftigt. Sie recherchiere in ihrer Freizeit viel auf der Homepage ‚betreuerinnen.pl'. Dadurch bekomme sie einen guten Eindruck über die vorherrschenden Missstände bezüglich der Situation vieler polnischer Betreuungskräfte. Sie teilte mit, dass sie im Vergleich mit vielen anderen polnischen Betreuungskräften ‚viel Glück' habe. Während des Gespräches fiel auf, dass sie sehr oft erwähnte, dass sie ‚Glück' habe und sehr dankbar sei. Auch hier drängt sich die Vermutung auf, dass sozial erwünschte Antworten gewählt wurden, da sich die Patientin permanent in der Interviewsituation befand und negative Äußerungen von Frau A. hätten wahrgenommen werden können. Diese Annahme entstand dadurch, dass negative Erfahrungen mit der Arbeit, dem Patienten oder mit Familienmitgliedern ausschließlich aus der Perspektive von Kolleginnen beschrieben wurden, und sie sich von negativen Erfahrungen distanzierte. Neben den potenziellen Verzerrungen durch sozial erwünschte Antworten, bestand ein weiteres Problem darin, dass sich Frau M. während des Interviews in einer permanenten Betreuungsbereitschaft befand und sich ausschließlich in ihrer Rolle als Betreuungskraft befand, weil dies insbesondere von Frau A. von ihr erwartet wurde. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein neutral gewählter Interviewort die Wahrscheinlichkeit sozial erwünschter Antworten reduziert hätte und die Distanzierung zur Rolle als Betreuungskraft ein freieres sowie weitreichenderes Erzählen begünstigt hätte. Eine weitere Auffälligkeit bezog sich auf die gesellschaftliche Position ihrer Patienten. Alle betreuten Personen können der (oberen) Mittelschicht zugewiesen werden. Vor der Betreuung von Frau A. arbeitete die Befragte bei ehemaligen Ärzten. Das Interview wurde vorzeitig aufgrund des sich verschlechternden Wohlbefindens der Patientin durch diese beendet.

Fallzusammenfassung IP 2

Das Interview mit der polnischen Betreuungskraft Frau B. fand am 10.10.2019 im Raum Fulda im Haus des Patienten statt. Frau B. wollte ihr genaues Alter nicht mitteilen, jedoch wies sie darauf hin, dass sie sich in einem Alter von Ende 50 befindet. Sie arbeitet seit 2008 in Deutschland und entschied sich nach der formellen Entsendung über eine polnische Vermittlungsagentur für den informellen Beschäftigungsweg. Die Möglichkeit eines Interviews mit Frau B. fand über einen entfernten Bekannten von Frau Felker statt, der ein sehr vertrautes Verhältnis mit dem Patienten Herrn. T. hat. Herr T. als pensionierter Anwalt ist auf die Unterstützung einer Betreuungskraft angewiesen, da er seit dem Tod seiner Frau nicht mehr in der Lage ist, sich komplett selbstständig zu versorgen. Er ist körperlich so weit eingeschränkt, dass er insbesondere bei haushaltsspezifischen Aufgaben externe

Unterstützung benötigt. Der kognitive Zustand des Patienten ist jedoch nicht eingeschränkt, sodass dahingehend keinerlei Beeinträchtigungen vorhanden sind. Zum Zeitpunkt des Interviews war Frau B. seit zwei Wochen bei Herrn T. eingestellt. Die Aufgabe des Bekannten des Patienten bezog sich auf eine zwischenzeitliche Betreuung, sodass ein ungestörtes Interview durchgeführt werden konnte. Aufgrund eines Krankenhausaufenthaltes des Patienten, worüber im Vorfeld keine Mitteilung erfolgte, war der Patient während des Interviews nicht im Haus anwesend. Der Bekannte Herr B. und die Betreuungskraft kannten sich zu diesem Zeitpunkt bereits, da der Bekannte fast täglich den Patienten besuchte und unter anderem die Körperhygiene des Patienten übernahm. Aus diesem Grund war es der Wunsch der Betreuungskraft, dass Herr B. während des Interviews anwesend war. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass irrelevante Kommentare des Bekannten nicht transkribiert wurden, da sie keinerlei Mehrwert hinsichtlich der Gesprächsintention beitrugen. Kommentare, die relevante Informationen beinhalten und den Gesprächsfluss positiv beeinflussten, sind im Transkript zu finden. Resümierend kann festgehalten werden, dass die Anwesenheit des Bekannten einen äußert positiven Einfluss auf das Antwortverhalten der Betreuungskraft ausübte, da diese im Verlauf des Gespräches immer offener und freier erzählte und am Ende mitteilte, dass sie sich in einem informellen Beschäftigungsverhältnis befindet, obwohl sie zu Beginn verlangte, dass dies unerwähnt bleiben sollte.

Bevor die Aufzeichnung des Interviews begann, klärte Frau Felker die Betreuungskraft über die zu unterzeichnende Einverständniserklärung auf. Frau B. verfügt über sehr gute deutsche Sprachkenntnisse, sodass auch sie, wie Frau M., sehr freie und detaillierte Antworten gab. In Polen ging sie dem Beruf der Hebamme nach und entschied sich aus wirtschaftlichen Gründen in Deutschland zu arbeiten. Sie erlernte dementsprechend weder einen spezifischen Pflegeberuf noch absolvierte sie fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen. Bezüglich der Wahrscheinlichkeit sozial erwünschter Antworten konnten während des Interviews keine schwerwiegenden Gründe festgestellt werden. Es ist zu vermuten, dass die Abwesenheit des Patienten den Gesprächsverlauf positiv beeinflusste. Auch die Anwesenheit des Bekannten hatte keine feststellbaren negativen Auswirkungen auf das Interview. Sowohl widersprüchliche Ansichten zwischen dem Bekannten und der Befragten als auch ein arbeitsplatzgenerierendes Gespräch über zukünftige Arbeitsstellen der Befragten wurden offen ausgetragen.

Fallzusammenfassung IP 3

Das Interview mit der polnischen Betreuungskraft Frau T. fand am 24.10.2019 im Raum Göttingen im Privathaushalt des Patienten statt. Frau T. ist 66 Jahre alt und arbeitet seit 2012 als Betreuungskraft in deutschen Haushalten. Der Kontakt zu Frau T. wurde durch einen entfernten Bekannten von Frau Krug hergestellt, welcher in einem ambulanten Pflegedienst arbeitet und den Patienten aus dem eigenen beruflichen Umfeld kennt. Aus diesem Grund betreute der Bekannte Herr K. den Patienten Herrn O. während des Interviews. Der Patient benötigt die Betreuung durch Frau T., da er wegen körperlicher Beschwerden nicht mehr in der Lage ist, sich selbstständig zu versorgen. Der kognitive Zustand des Patienten wies keinerlei Beeinträchtigungen auf. Die Betreuungskraft Frau T. ging in Polen unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten nach, die über Bankkauffrau, Kindergärtnerin sowie Goldschmiedin reichten. Dementsprechend erlernte sie weder einen pflegerischen Beruf noch absolvierte sich fachspezifische Weiterbildungsmaßnahmen.

Das Interview fand im privaten Zimmer der Betreuungskraft statt, sodass anzunehmen war, dass es zu keinen externen Störungen käme. Wie bei den anderen Interviews klärte Frau Felker vor Beginn der Aufzeichnung Frau T. über die Einverständniserklärung auf. Während des Gespräches vor dem Interview fiel bereits auf, dass sich Frau T. sehr unsicher im Umgang mit der deutschen Sprache fühlte, da sie mehrere Male wiederholte, dass sie nicht gut deutsch sprechen könne. Trotz guten Zuspruches konnte sie ihre Nervosität schwer ablegen, sodass wir uns dazu entschlossen, den polnischen Leitfaden heranzuziehen. Ihr Antwortverhalten veränderte sich im Laufe des Gespräches nur minimal, da ihre Nervosität stark im Vordergrund stand. Aufgrund der unübersehbaren Nervosität lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass es zu verzerrten Antworten während des Interviews kam, die in der Auswertung berücksichtigt werden müssen. Im Laufe des Interviews kam es zu einer Situation, in der der Patient ungefragt das Zimmer von Frau T. betrat und von ihr verlangte, dass sie den anwesenden Personen einen Cappuccino zubereiten solle. Der Patient verzichtete auf ein Anklopfen und auf das Nachfragen, ob er die Interviewsituation unterbrechen könne. Des Weiteren fiel bei diesem Zwischenfall auf, dass er Frau T. siezt und sie ihn mit seinem Vornamen ansprach, sodass an dieser Stelle eine klare Distanzierung seinerseits wahrzunehmen war. Wenn die Betreuungskraft über den Patienten sprach, verwendete sie oft den Kosenamen ‚Opa', sodass zunächst davon ausgegangen wurde, dass die Beziehung zwischen beiden Parteien aufgeschlossen und vertraut ist. Diese befehlshafte Aufforderung an die Betreuungskraft störte den Gesprächsfluss stark, sodass sie sich vermehrt

dafür entschuldigte, dass sie nichts zu trinken angeboten hatte. Nachdem sich die Situation beruhigt hatte, konnte das Interview weitergeführt werden.

Nachdem das Interview beendet und somit auch das Aufnahmegerät deaktiviert wurde, begann Frau T. weitere Informationen preiszugeben, die dementsprechend nicht aufgezeichnet wurden. Dies deutet darauf hin, dass die konstruierte Interviewsituation einen negativen Einfluss auf das Antwortverhalten der Betreuungskraft ausübte. Sie berichtete, dass sie es vorzieht, sich bei familiären Auseinandersetzungen zu distanzieren, um den familiären Konflikten zu entgehen. Sie stellte pantomimisch dar, dass sie sich die Ohren zuhalte, sobald es zu Streitereien zwischen dem Patienten und seinem Sohn kommt. Es fiel auf, dass sie bei Erzählungen, die einen negativen Rahmen haben, zu lachen anfing. Auch dies deutete erneut darauf hin, dass ihre Antworten sehr wahrscheinlich durch soziale Erwünschtheit beeinflusst wurden und sie mit Hilfe des Lachens versuchte, konfliktreiche Auseinandersetzungen zu überspielen.

Die Konversation nach der Interviewaufzeichnung wurde abrupt durch den Sohn des Patienten gestört, der sichtlich überrascht war, unbekannten Personen im Haus des eigenen Vaters zu begegnen, weshalb auch er ohne Anklopfen oder Ankündigung das Zimmer von Frau T. betrat und sie um Aufklärung bat. Dies übernahmen Frau Felker und Frau Krug und klärten den Sohn des Patienten über das Vorhaben auf. Der Versuch des Aufklärens fand bei ihm keinen Anklang, sodass er das Zimmer verließ und den Patienten ansprach und ihn darauf aufmerksam machte, dass eine derartige Konstellation nicht ohne seine Einwilligung hätte stattfinden dürfen, da der Patient in der Regel nie ‚fremde' Personen in das Haus ließ. Der Patient versuchte seinem Sohn zu erklären, dass es sich um ein universitäres Forschungsprojekt handle und dass der Bekannte ein Mitarbeiter des ambulanten Pflegedienstes sei und diesen persönlich kenne. Der Sohn des Patienten konzentrierte sich dementsprechend auf den Bekannten, der sich zu diesem Zeitpunkt außerhalb seiner pflegerischen Rolle befand und somit in Zivil anwesend war. Da der Bekannte sich hinsichtlich seiner beruflichen Verbindung zum Patienten nicht ausweisen konnte, war der Sohn sichtlich missgestimmt, sodass Frau Felker und Frau Krug erneut versuchten, die Situation aufzuklären. Da dies erneut auf Ablehnung stieß, kam es ausschließlich zu einer kurzen Verabschiedung. Diese krisenhafte Situation versuchte Frau T. mit Lachen und Beschwichtigungen zu minimieren und teilte mit, dass es zwischen dem Vater und dem Sohn des Öfteren zu Auseinandersetzungen komme. Durch den Bekannten konnte im Nachhinein erfahren werden, dass sich der Patient bei Herrn K. für das Verhalten seines Sohnes

entschuldigte und Herr K. aufforderte, dies auch an die Interviewer weiterzuleiten. Die nachfolgende Tabelle repräsentiert die wichtigsten Informationen der einzelnen Fallzusammenfassungen und wurde diesbezüglich selbst erstellt.

	IP1	**IP2**	**IP3**
Alter	59	keine Angabe	66
Dauer	Seit 2008	Seit 2004	Seit 2012
Einstellungsform	Entsendet über deutsche Vermittlungsagentur	Informell beschäftigt	Entsendet über polnische Vermittlungsagentur
Motiv	Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Situation Polens/	Finanzieller Status	Finanzieller Status
Erlernter Beruf	Buchhaltung	Hebamme	*Bankkauffrau *Kindergärtnerin *Goldschmiedin
Herkunftsfamilie	*Erwachsene Kinder *Enkelkinder *Mann unionsweiter LKW-Fahrer *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration	*Erwachsene Kinder *Alleinstehend *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration	*Erwachsene Kinder *verwitwet *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration

Tabelle 1: Übersicht der Fallzusammenfassungen

Telefonate mit Familienmitgliedern

	IP1	**IP2**	**IP3**
Alter	59	keine Angabe	66
Dauer	Seit 2008	Seit 2004	Seit 2012
Einstellungsform	Entsendet über deutsche Vermittlungsagentur	Informell beschäftigt	Entsendet über polnische Vermittlungsagentur
Motiv	Arbeitslosigkeit aufgrund wirtschaftlicher Situation Polens/	Finanzieller Status	Finanzieller Status
Erlernter Beruf	Buchhaltung	Hebamme	*Bankkauffrau *Kindergärtnerin *Goldschmiedin
Herkunftsfamilie	*Erwachsene Kinder *Enkelkinder *Mann unionsweiter LKW-Fahrer *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration	*Erwachsene Kinder *Alleinstehend *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration	*Erwachsene Kinder *verwitwet *Keinen negativen Einfluss auf Entscheidung der Arbeitsmigration
Qualifikationen	*keine Weiterbildungsmaßnahmen *keine Sprachkurse *gute Sprachkenntnisse	*keine Weiterbildungsmaßnahmen *keine Sprachkurse *sehr gute Sprachkenntnisse	*keine Weiterbildungsmaßnahmen *keine Sprachkurse *Grundkenntnisse
Patient	*Weiblich *körperlich beeinträchtigt *keine kognitiven Beeinträchtigungen *ehemalige Lehrerin	*Männlich *körperlich beeinträchtigt *keine kognitiven Beeinträchtigungen	*Männlich *körperlich beeinträchtigt *keine kognitiven Beeinträchtigungen

Im Rahmen der Generierung potenzieller InterviewpartnerInnen ergaben sich zwei Telefonate mit Familienangehörigen der zu pflegenden Patienten. Da diese Gespräche spontan vollzogen wurden, existieren keinerlei Aufzeichnungen, sodass während der Telefonate schriftliche Notizen verfasst wurden. Bei beiden Familienangehörigen handelt es sich um die Töchter, die stark in die pflegerischen Unterstützungen der Mütter eingebunden sind. Die Informationen der Telefonate werden im weiteren Verlauf in die Auswertungen integriert, da diese den angenommenen Konflikt der osteuropäischen Betreuungskräfte zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle des ‚erkauften' Familienmitgliedes unterstützen. Insbesondere für den quantitativen Teil dienten die Aussagen der zwei Familienmitglieder der Konstruktion des Online-Surveys, da dieser die Erfahrungen und Ansichten von Familienmitgliedern sowie

Personen des engen Bekanntenkreises des Patienten untersucht. Für den qualitativen Teil dienen die Informationen als potenzieller Vergleich hinsichtlich der wahrgenommenen Perspektive der Familienangehörigen durch die Betreuungskräfte.

Das erste Telefongespräch

Das erste Telefonat fand am 27.09.2019 statt und dauerte 1h:24min. Die Kontaktaufnahme fand über das Bekannten-Netzwerk von Frau Krug statt, sodass versucht wurde, telefonisch einen potenziellen Interviewtermin mit einer polnischen Betreuungskraft über die Tochter Frau S. zu generieren. Nachdem Frau S. am Telefon das Forschungsanliegen erklärt wurde, reagierte sie mit den Worten, dass mit ‚ihren Polinnen kein Interview geführt wird'. Die zunächst abweisende Haltung wurde akzeptiert und somit schien es sich um einen erfolglosen Versuch zu handeln. Frau S. bot jedoch direkt im Anschluss an, über ihre persönlichen Erfahrungen zu berichten. Frau S. arbeitet als Krankenschwester in Nordhessen und hat dementsprechend pflegerische Vorerfahrungen, sodass sie die Mutter eine lange Zeit selbst pflegte, was aber aufgrund der fortschreitenden Demenz nicht mehr möglich war. Deshalb wird ihre Mutter von zwei polnischen Betreuungskräften im Wechsel betreut, die sich nach ihrer Schätzung im Alter zwischen 50 bis 60 Jahren befinden. Die darauffolgende Information bezogen sich direkt auf ihre persönlich vermutete Motivzuschreibung. Sie sei der Meinung, dass die Betreuungskräfte ausschließlich wegen des Geldes der Betreuungsarbeit in Deutschland nachgehen. Sie ist der festen Überzeugung, dass ‚Menschenliebe' kein Grund sei, dass sie sich für diese Arbeitsform entschieden haben. Sie teilte mit, dass die Betreuungskräfte die Möglichkeit haben, auch während der Betreuungszeit in die Heimat zu reisen, falls es zu einem familiären Notfall etc. komme. Diese zusätzliche Heimreise müssten die Betreuungskräfte jedoch selbst finanzieren und würden keine 150€ An- und Abfahrtsvergütung erhalten. Bis zum Zeitpunkt des Telefonates habe noch keine der beiden Betreuungskräfte auf dieses Angebot zurückgegriffen, woraus Frau S. zog, dass den Betreuungskräften das Geld ‚einfach' wichtiger sei als die eigene Familie. Für sie war es vollkommen unverständlich, dass dieses Angebot nicht genutzt wird, und sie bestätigte dadurch ihre zuvor vermutete Motivzuschreibung. Sie berichtete von einer der polnischen Betreuungskräfte, die mit Hilfe der Betreuungsarbeit ihrem Mann entfliehen konnte, den sie als sehr tyrannisch beschrieb. Die zweite Betreuungskraft habe sich ein Haus in Polen gekauft, welches sie mit der zur Verfügung stehenden polnischen Rente nicht abzahlen könne, sodass sie sich für diese Arbeitsform entschied.

Im Laufe des Gespräches wurde deutlich, dass die polnischen Betreuungskräfte informell beschäftigt sind, da die Erfahrungen von Frau S. mit einer bekannten Vermittlungsagentur äußerst schlecht gewesen seien. Sie erzählte, dass die verlangten Preise der Vermittlungsagentur viel zu hoch waren und dass jegliche Extra-Leistung wie Zähne-putzen oder eine nicht rauchende Betreuungskraft zu Mehrkosten führte. Frau S. zahlt den Betreuungskräften 1.700 € pro Monat, wobei sie nicht berichtete, ob es sich um den Netto- oder Bruttobetrag handelt. In der Regel betreut eine Betreuungskraft für ungefähr sechs bis acht Wochen die demente Patientin, jedoch stehe es ihnen relativ frei, die Intervalle selbstständig zu verlängern oder zu verkürzen. Die Hauptsache sei es, dass jemand bei ihrer Mutter sei, da ihre Demenz schon so weit fortgeschritten sei, dass das ganze Haus ‚gesichert' werden müsse. Durch die fortgeschrittene Demenz der Patientin sei es Frau S. gleichgültig, ob die Betreuungskräfte eine gute Beziehung zu ihrer Mutter haben, da diese ‚sowieso' nichts mehr mitbekomme. Es fiel auf, dass Frau S. während des ganzen Telefonates von ‚unseren Polinnen' sprach. Die verwendete Redewendung verdeutlicht die herkunftsstereotypisierte Darstellung polnischer Betreuungskräfte (vgl. 24-Stunden-Betreuung), die ohne jegliche inkludierte Arbeitsbezeichnung als Definitionsrahmen dient. Frau S. kategorisiert die osteuropäischen Betreuungskräfte hinsichtlich ihrer Herkunft, und es wird deutlich, dass ihre negative Einstellung ihr generelles Wahrnehmungs- und Urteilsvermögen beeinflusst (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Die polnischen Betreuungskräfte werden von Frau S. eher als Arbeitskraft angesehen, die eine Entlohnung erhalten und wenig Interesse an zwischenmenschlichen Interaktionen zeigen. Dies wird durch die Information bestärkt, dass die polnischen Betreuungskräfte kein Interesse an gemeinsamen Unternehmungen zeigen würden, auch nehmen sie das Angebot nicht wahr, das Auto von Frau S. auszuleihen, um mobiler zu sein. Frau S. ist der Meinung, dass sie viel versuche, um ihnen das Leben im Haushalt der Mutter so angenehm wie möglich zu gestalten.

Frau S. ist von der Art und Weise der Betreuung sowie des Verhaltens der Betreuungskräfte enttäuscht. Sie seien ‚einfach auch nicht mehr so wie früher'. Damals seien sie ‚noch dankbar gewesen' und heute drohen sie ‚sogar' damit, das Arbeitsverhältnis kurzfristig zu beenden. Sie sagte, dass es sich ‚bald nicht mehr lohne', polnische Betreuungskräfte zu engagieren, vor allem, weil die meisten kein Interesse an dementen Patienten haben. Zusätzlich missfalle es ihr, dass die Betreuungskräfte nur sehr rudimentär die deutsche Sprache beherrschen und dies den Aufbau einer Beziehung beeinträchtigt. Sie teilte mit, dass, wenn sie im Ausland arbeiten würde, sofort die dortige Sprache erlernen würde. Diese Äußerungen verdeutlichen erneut, dass Frau S. die Betreuungskräfte mit einem stereotypisierten Blick betrachtet, der ihnen eine

klare Rolle zuschreibt. Dies ist verwunderlich, da Frau S. selbst im pflegerischen Bereich arbeitet und sich dennoch sehr stark von den Betreuungskräften distanziert. Sie berichtet aus eigener Berufserfahrung, dass im Rahmen ihrer Arbeitsstelle Pflegekräfte aus Italien rekrutiert wurden und die Zusammenarbeit durch ein unterschiedliches Pflege- sowie Arbeitsverständnis erschwert wird. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass ihre persönliche negative Erfahrung mit ausländischen Pflegekräften auf die polnischen Betreuungskräfte übertragen wurde, sowie auch, dass sich die angestellten polnischen Betreuungskräfte von ihrem internalisierten Bild unterscheiden und somit keine Reproduktion der Stereotypisierung durch die Betreuungskräfte selbst stattfindet (vgl. 24-Stunden-Betreuung).

Zum Ende des Gespräches, welches zu diesem Zeitpunkt bereits eine sehr vertraute Basis erreicht hatte, teilte sie mit, dass sie sich niemals von ausländischen Personen betreuen lassen würde, sondern eher Suizid begehen würde. Diese sehr aussagekräftige Information bestärkt die zuvor gezeigte negative Haltung gegenüber den Betreuungskräften, die durch eigene Situationsinterpretationen ihrerseits reproduziert wird. Im gleichen Moment teilte sie mit, dass sie es nicht verstehen könne, dass es Familienmitglieder gibt, die die Betreuungskräfte ‚schlecht' behandeln, da sei es kein Wunder, dass die Betreuungskräfte ‚nur an das Geld denken'. Diese Aussage repräsentiert, dass sie ihr Handeln unreflektiert als ‚richtig' einstuft und sich ihrer stereotypisierten sowie geschlechterdifferenzierten Perspektive nicht bewusst ist.

Frau S. definiert die gegenwärtige Pflegepolitik als ‚unmenschlich'. In Kombination, dass man sich ihrer Meinung nach ‚auch nicht mehr auf ausländische Pflegekräfte' verlassen könne, zeichnet sich seitens Frau S. ein sehr negatives Bild gegenüber der Pflegethematik allgemein ab. Gleichermaßen reproduziert sie die geschlechterspezifischen Zuschreibungen der Pflegetätigkeiten, sodass sie sagte, dass sie es ihrer Mutter nicht ‚zumuten' würde, von einer männlichen Betreuungskraft umsorgt zu werden. Dieser würde sie nackt sehen sowie sie waschen müssen, und dies seien eher Aufgaben für Frauen. Sie fragte sich, wie es ‚überhaupt' dazu komme, dass es männliche Betreuungskräfte gebe, das könne sie sich nicht vorstellen und ‚wer wisse, was sie in der Heimat angestellt haben'. Mit ihren Aussagen verdeutlicht sie, dass Betreuungsarbeit auf der Fusion des Herkunfts- mit dem Geschlechterrollenstereotyp aufbaut und lässt keinerlei Raum für Abweichungen dieser Vorstellung (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Am Ende sagte sie, dass sie stark davon ausgehe, ihre Mutter in naher Zukunft selbst pflegen zu müssen, da weder eine stationäre Unterbringung noch das Einstellen

ausländischer Betreuungskräfte mehr möglich sein würde. Sie sei dankbar, dass sie viel familiäre Unterstützung bekomme, sodass die Pflege der Mutter aufgeteilt werden könne, auch wenn sie ihren Beruf für die Familienpflege aufgeben müsse.

Das zweite Telefongespräch

Das zweite Telefonat fand am 17.10.2019 statt und dauerte 37min:32sek. Die Kontaktaufnahme mit der Tochter Frau L. fand über das Bekannten-Netzwerk von Frau Krug statt. Ihre zu pflegende Mutter ist sowohl an Demenz als auch an Parkinson erkrankt. Die primäre Absicht des Telefonates lag zunächst auf der Nachfrage eines potenziellen Interviewtermins mit der polnischen Betreuungskraft, die in der 24-Stunden Betreuung für die Mutter zuständig ist. Direkt zu Beginn des Gespräches teilte Frau L. mit, dass ein Interview mit den polnischen Betreuungskräften, die sich im Wechsel von sechs Wochen um die Patientin kümmern, unwahrscheinlich ist, da deren deutschen Sprachkenntnisse nicht ausreichend seien. Sie bot allerdings an, diese zu fragen. Von ihrer Seite aus wurde im Anschluss angeboten, dass sie gerne über ihre Erfahrungen berichten kann. Bis vor 1 ½ Jahren pflegte sie ihre Mutter noch selbst. Dies wurde aufgrund der kognitiven sowie körperlichen Verschlechterung jedoch unmöglich, und nachdem die Mutter von keiner stationären Unterkunft aufgenommen wurde, entschied sie sich für die Betreuung durch polnische Betreuungskräfte. Diesbezüglich ergänzte sie, dass sie die Vorstellung, dass ihre Mutter in ihren eigenen vier Wänden umsorgt wird, sehr attraktiv fand. Innerhalb der 1 ½ Jahre stellten sie für die Mutter insgesamt 11 polnische Betreuungskräfte ein, die über eine bekannte Vermittlungsagentur rekrutiert wurden. Während eines Arztbesuches mit ihrer Mutter wurde sie durch einen ausliegenden Flyer auf die Vermittlungsagentur aufmerksam und entschied sich dafür, keine weiteren Informationsquellen zu nutzen. Frau L. berichtete, dass sie den zu zahlenden Preis von 2.500 € pro Monat als sehr hoch empfindet und dass die Betreuungskräfte von diesem Betrag ausschließlich 1000 € erhalten. Sie könne sich allerdings auf die gut strukturierte Planung der Vermittlungsagentur verlassen, sodass sie sich kein anderes Einstellungsformat vorstellen könne.

Durch die hohe Anzahl an polnischen Betreuungskräften, die die Mutter insgesamt betreuten, stellte sie subjektiv wahrgenommene Altersdifferenzierungen auf. Besonders junge polnische Betreuungskräfte gehen ihrer Meinung nach der Betreuungsarbeit nach, um mehr von der Welt sehen zu können. Darüber hinaus sei ihr durch persönliche Erfahrungen aus dem Bekanntenkreis aufgefallen, dass speziell junge Betreuungskräfte bei älteren männlichen Patienten arbeiten wollen. Sie schreibt ihnen das Motiv zu, dass diese jungen

Betreuungskräfte das Ziel haben, eine romantische Beziehung mit den Patienten aufzubauen, um langfristig in Deutschland leben zu können. Bei den älteren Betreuungskräften gehe sie eher davon aus, dass finanzielle Motive zur Betreuungsarbeit führten. Diese Differenzierung wirft einen interessanten Blick auf ihre Wahrnehmung der Betreuungsarbeit, die eine fürsorgliche Emotionsarbeit ebenso impliziert wie haushaltsspezifische Tätigkeiten, wobei jedoch insbesondere die Emotionsarbeit ihrer Meinung nach von älteren Betreuungskräften authentischer und uneigennütziger vollzogen würde. Sie persönlich habe eine ambivalente Meinung hinsichtlich der Einstellung polnischer Betreuungskräfte, da sie wisse, dass diese einerseits auf diese Arbeitsform angewiesen seien und es sich schließlich um ein Arbeitsverhältnis handle, aber andererseits empfinde sie auch Mitleid, da sich die Betreuungskräfte so weit von der eigenen Familie befänden. Sie rechtfertigt diesen Zwiespalt mit den Worten, dass es ein ‚Geben und Nehmen' sei.

Generell sei sie der Meinung, dass es die Betreuungskräfte bei ihr und der Patientin sehr gut haben, da sie eher ein freundschaftliches Verhältnis zu ihnen pflege. Zusätzlich unterstützen sie selbst und ein ambulanter Pflegedienst, welcher zweimal die Woche die grundpflegerischen Tätigkeiten übernimmt, die Betreuungskräfte so gut wie möglich. Sie übernehme das Einkaufen und versuche auch weitestgehend den Wünschen der Betreuungskräfte nachzugehen, wobei ihr jedoch aufgefallen sei, dass diese sehr explizite und außergewöhnliche Wünsche äußern. Als Beispiel nannte sie, dass die gegenwärtige Betreuungskraft gerne Mangos und Avocados esse und nicht auf Weichspüler verzichten möchte. Dies führte schlussfolgernd dazu, dass die Tochter selbst das Einkaufen übernommen hat. Ihre Wahrnehmung der polnischen Betreuungskräfte orientiert sich ganz klar an einem Herkunftsstereotyp (vgl. 24-Stunden-Betreuung), welches dem Land Polen eine universelle Armut zuschreibt. Sie sieht sich selbst in der Rolle, dass sie es der Betreuungskraft überhaupt erst ermöglicht, ihrer Meinung nach ‚hochwertige' Lebensmittel zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig kontrolliert sie diese ‚Ermöglichung'. Des Weiteren sei sie sehr überrascht gewesen, dass die Betreuungskräfte ‚gar nicht so bäuerlich' aussehen und dass sie ‚sogar' ihre Haare färben sowie die Fingernägel lackieren. Derartige Stereotypsierungen zogen sich durch das gesamte Telefonat und verdeutlichen die Wahrnehmungen der Betreuungskräfte durch die Tochter. Sie verdeutlichte, dass ihr eine familiäre Einbeziehung der Betreuungskräfte sehr wichtig sei, sodass es zu regelmäßigen Ausflügen in die Stadt komme, was ihrer Meinung nach von den Betreuungskräften sehr genossen wird. Die Tochter fahre jeden Tag zu ihrer Mutter, um nach dem Rechten zu schauen und äußerte sich dahingehend, dass die Betreuungskräfte ‚ja auch nicht alles stemmen müssen'. Sie ‚können sich nicht unbedingt

einen Lenz machen‘, aber sie haben relativ viel Freizeit. Sie habe jedoch das Gefühl, dass die Betreuungskräfte kein richtiges Interesse an festen Pausen haben, sondern eher am ‚normalen Alltag‘ teilhaben möchten. Dies bekräftigte sie erneut mit der Aussage, dass die Betreuungskräfte bei ihr nicht ‚strammstehen‘ müssen und sie gerne ‚drum herum‘ aushelfe.

Die zuvor beschriebene ambivalente Einstellung der Tochter gegenüber der Arbeitsform spiegelt sich besonders gut in den widersprüchlichen Aussagen wider, die zu Beginn den Eindruck erweckten, dass es Frau L. sehr wichtig sei, dass eine emotionale und interpersonelle Beziehung entstehe und im Laufe des Gespräches durch Aussagen ergänzt wurden, die die Betreuungskräfte eher als Arbeitskraft repräsentierten. So verglich sie am Ende des Telefonates die Betreuungsarbeit der Betreuungskräfte mit dem Betreuen fremder Kinder. Zu fremden Kindern baue man auch nicht eine so enge Beziehung auf und nehme sich Dinge weniger zu Herzen als bei eigenen Kindern. So sehe sie es auch bei dieser Arbeitsform, schließlich ‚heulen‘ die Betreuungskräfte auch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Eine weitere Schwierigkeit sehe sie in den unterschiedlichen Sprachniveaus der Betreuungskräfte, die sehr stark variieren und einen immensen Einfluss auf den Aufbau einer zwischenmenschlichen Beziehung haben. Eine weitere Auffälligkeit bestand darin, dass sie sich an vielen Stellen explizit von anderen Familien distanzierte, die ihrer Meinung nach weniger Anstrengungen in eine gut funktionierende Beziehung mit den Betreuungskräften investieren. Dieser permanente Vergleich verstärkte sie in ihrer Meinung, dass die Betreuungskräfte bei ihr einen guten Arbeitsplatz gefunden haben. Sie bezieht diese positive Arbeitsgrundlage durchgehend auf sich, obwohl die Betreuungskräfte im Haushalt der Mutter leben. Dadurch verdeutlicht sie, dass das Arrangieren und Planen der Einstellung einer Betreuungskraft von ihr gesteuert und gemanagt wird. Auf die Rolle der Mutter ging sie während des Gespräches nicht detailliert ein, sondern schilderte ausschließlich ihr Krankenbild und die Entwicklung zur häuslichen Betreuung.

Die folgende Tabelle stellt die prägnanten Informationen visuell dar, um insbesondere den Wahrnehmungsunterschied von Betreuungskräften vergleichend zu betrachten. Folglich wurde die Gegenüberstellung selbst erstellt.

Tabelle 2: Übersicht der Telefonate mit Familienangehörigen

Telefonat 1	**Telefonat 2**
An Demenz erkrankte Mutter	An Demenz und Parkinson erkrankte Mutter
Tochter ist Krankenschwester	Beschreibt sich als Freundin der BK, da sie viel Freizeit mit ihr verbringt
Sie betont, dass 'Menschenliebe' kein Grund für diese Arbeit sei	Hat festgestellt, dass viele BKs 'gar keine Pause' machen, sondern am 'normalen' Alltag teilhaben wollen
BKs nehmen kaum Angebote der Freizeitgestaltung an (Auto ausleihen)	Die BKs können sich 'keinen Lenz machen', aber haben schon 'sehr viel Freizeit'
Sie glaube, dass unfreundliche Familienmitglieder/ Patienten daran schuld sind, dass bei den BKs das Geld im Fokus ist	Sie seien 'nicht so emotional anwesend‘ Bsp. Die BKs würde nicht 'heulen' wenn das Arbeitsverhältnis vorbei ist

Konzeption und Präsentation der Hauptkategorien

Bevor das transkribierte Interviewmaterial gesichtet und bearbeitet wurde, fand in der ersten Phase der Kategorienbildung die Konzeption deduktiver Kategorien statt, die mit Hilfe des konzipierten Leitfadens erstellt wurden. Dieser erste Schritt wurde dementsprechend zunächst ohne den Einfluss des Interviewmaterials durchgeführt und konzentriert sich ausschließlich auf die Vorannahmen, die während der Leitfadenkonzeption sowie des Einlesens in den Forschungsgegenstand entstanden. Zusätzlich ist es von besonderer Wichtigkeit, dass sowohl die Leitfadenfragen als auch die daraus generierten Hauptkategorien einen Bezug zur Forschungsfrage haben und diese bei der Bearbeitung im Mittelpunkt stehen sollen. Aufgrund dessen, dass die deduktive Kategorienbildung zunächst ohne empirische Befunde stattfand, ist es wichtig, dass die Kategorien dem Kriterium der Trennschärfe folgen, sodass durch eine Kategoriendefinition eine schriftlich fixierte Zuordnungsregel erkenntlich gemacht wurde.[1] Im Folgenden sollen zunächst die final generierten Hauptkategorien vorgestellt werden, um daran anschließend auf die induktive und dem Zuordnungsprozess involvierte Bildung von Subkategorien einzugehen. Bevor auf die genauen Definitionen der einzelnen Hauptkategorie sowie deren Bezug zur Forschungsfrage eingegangen wird, dient die folgende Tabelle für eine allgemeine Übersicht der generierten Kategorien, auf deren Basis die Auswertung aufbaut. Zusätzlich werden den einzelnen Kategorien Interviewsequenzen als Beispiele hinzugefügt.

[1] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 66.

Tabelle 3: Generierte Kategorien aus dem Interviewmaterial

Hauptkategorien	**Subkategorien**
Wege in die Arbeit	Autonomie
Qualifikationen	Nähe
Arbeitsalltag	Distanz
Beziehung BK-P	Selbstbild
Beziehung BK-FM	Arbeitsform
Herkunftsfamilie	
Zukunftsperspektiven	
Tod und Krankheit	
Vermittlungsagenturen	

‚Wege in die Arbeit'

Unter diese Kategorie fallen alle Informationen sowie Angaben, die Hinweise auf Motive und Zugänge hinsichtlich der Betreuungsarbeit in deutschen Haushalten geben. Darunter können sowohl wirtschaftliche als auch familiäre Gründe fallen sowie Angaben darüber, ob die polnischen Betreuungskräfte eine direkte Kontaktaufnahme mit einer polnischen oder deutschen Vermittlungsagentur oder einen indirekten Zugang über Bekanntennetzwerke nutzten. Sofern Angaben über den ersten Einsatz in Deutschland gemacht werden, fallen diese ebenfalls unter die Hauptkategorie. Im Bezug zum Forschungsinteresse des Konfliktes zwischen der Rolle als ‚gekauftes' Familienmitglied und der Rolle als Arbeitskraft spielen die spezifischen Beweggründe eine wichtige Rolle, da somit die primäre Instanz der Betreuungsarbeit im Aufnahmeland aus Sicht der Betreuungskräfte dargestellt werden kann. Die Beweggründe können folglich unter anderem mit den Aussagen der Vermittlungsagenturen verglichen werden, die den polnischen Betreuungskräften eine von Natur aus hilfsbereite und inhärente Betreuungsfähigkeit zuschreiben, die den ökonomischen Mehrwert dieser Arbeitsform, wenn überhaupt, beiläufig impliziert (vgl. Dokumentenanalyse). Dies deutet darauf hin, dass das Bild des ‚erkauften' Familienmitgliedes zumindest von der Seite der Vermittlungsagenturen im Vordergrund steht und mit den tatsächlichen Motiven der polnischen Betreuungskräfte verglichen werden kann.

- *Beispiel: „meine generation (-) gehabt keine arbeitsstelle weil wir sind zu eh sind zu alt eh (-) arbeitsstelle bekommen in polen weil da das war zeit wenn nur für junge leute." (IP1, S. 1, Z. 8-11)*

‚Qualifikationen der Betreuungskräfte'

Die zweite Hauptkategorie ‚Qualifikationen der Betreuungskräfte' umfasst Aussagen hinsichtlich (nicht) absolvierter Weiterbildungsmaßnahmen im pflegerischen Bereich sowie deutscher Sprachkurse im Herkunftsland. Diesbezüglich fallen ebenfalls die wahrgenommenen Erwartungen der PatientInnen und deren Familienangehörigen an die fachspezifischen Qualifikationen sowie an das Sprachniveau der Betreuungskräfte unter diese Kategorie. Der Fokus auf die dadurch entstehenden kommunikativen Fähigkeiten wird insbesondere durch die hohe Relevanz der deutschen Sprachkenntnisse, die durch die Vermittlungsagenturen angegeben wird, repräsentiert. Sofern die Betreuungskräfte nicht bereits im Herkunftsland eine Tätigkeit im Pflegebereich ausgeübt haben, fallen ebenfalls Informationen über den erlernten Beruf in diese Kategorie. In Anbetracht des zu untersuchenden Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauften' Familienmitgliedes ist anzunehmen, dass die erwarteten, fachspezifischen Qualifikationen der Betreuungskräfte seitens der PatientInnen und der Familienangehörigen eine wichtige Rolle einnehmen, da explizit der finanzielle Aspekt der Betreuungsarbeit die Rolle als Arbeitskraft hervorhebt. Während der Dokumentenanalyse konnte festgestellt werden, dass die Kosten für das Einstellen einer Betreuungskraft vom jeweiligen Sprachniveau abhängig gemacht werden (vgl. Dokumentenanalyse). Schlussfolgernd ist zu vermuten, dass die PatientInnen sowie die Familienangehörigen eine hohe Erwartungshaltung an die Sprachfähigkeiten der Betreuungskräfte entwickelt haben, die bei einer potenziell fehlenden Verfügung zu Konflikten führt. Nicht nur die wahrgenommenen Erwartungen der Akteure im Privathaushalt, auch das subjektive Einschätzen der Betreuungskräfte hinsichtlich des aufgebauten Sprachniveaus sowie der persönliche Stellenwert der Kommunikation fallen unter diese Kategorie.

- *Beispiel: ich glaube nicht (.) von eine frau zum andere frau sagen was so (.) oder schreiben zettel was machen zum beispiel in der früh sieben uhr frühstück oder bekommen bandage oder kommen massage oder jeder für anderen sprechen zum beispiel oder schreiben manchmal arbeit kollege schreiben neun uhr kommen wechsel oder neue pflaster oder spritze oder so das schreiben wir (.) haben immer kommunikation zusammen ja (IP2, S. 2, Z. 43-54)*

‚Arbeitsalltag'

In der dritten Hauptkategorie ‚Arbeitsalltag' sind jene Informationen von Interesse, die Hinweise auf den alltäglichen Aufgabenbereich der Betreuungskräfte geben. Darunter fallen

neben den zu leistenden Tätigkeiten auch die Arbeitsbedingungen, unter denen die Betreuungskräfte über einen längeren Zeitraum sowie rund um die Uhr leben und arbeiten. Der Arbeitsalltag wird ebenfalls durch Ruhezeiten und Freizeitaktivitäten begleitet, die auch in diese Kategorie fallen. Anhand dieser Kategorie ist davon auszugehen, dass die Aushandlungen des Konfliktes zwischen der Rolle als ‚gekauftes' Familienmitglied und der Rolle als Arbeitskraft aufschlussreiche Ergebnisse hervorbringen, da sowohl die Antworten über das Aufgabenspektrum als auch der ‚Rund um die Uhr-Charakter' der 24-Stunden-Betreuung, der den Haushalt des Patienten zum Haushalt der Betreuungskraft macht, aufeinandertreffen - insbesondere unter dem Aspekt, dass das Label der 24-h-Betreuung wenig Spielraum für Pausenzeiten lässt.

- *Beispiel: "ich sprechen ich brauche pause dann sie gesagt nein (.) welche pause du brauchst (.) gibt es keine pause in deutschland ich sagen ja ja ich bin schon arbeiten schon lange zeit ich weiß schon" (IP2, S. 9, Z. 294-297)*

‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und PatientIn'

Die vierte Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und PatientIn' umfasst alle Angaben über die zwischenmenschliche Beziehung zwischen den Betreuungskräften und den PatientInnen. Dazu zählen eigene subjektive Wahrnehmungen, Einschätzungen und Erfahrungen der Betreuungskräfte, die sie sowohl mit dem gegenwärtigen als auch mit ehemaligen PatientInnen sammelten. Zusätzlich impliziert die Kategorie die Perspektive der Befragten auf die PatientInnen und deren Verhaltens- und Umgangsweisen. Das Hauptinteresse der Kategorie liegt sowohl auf den subjektiven Wahrnehmungen der Betreuungskräfte als auch auf den stattfindenden Aushandlungen zwischen den Akteuren. Wie in der oben erwähnten Kategorie ‚Arbeitsalltag' lässt sich in dieser Hauptkategorie eine geeignete Untersuchung der Aushandlungen hinsichtlich des Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied vermuten, da es sich in dieser Kategorie explizit um Interaktionen zwischen Akteursgruppen handelt. Sowohl die Erwartungen der PatientInnen an die Betreuungskraft als auch die Erwartungen der Betreuungskraft an das Leben und Arbeiten mit den PatientInnen treffen direkt aufeinander, sodass vielfältige Interaktionsebenen fusionieren und ausgehandelt werden müssen.

- *Beispiel: „ich gehabt glück (.) ich habe wirklich eh tolle stelle sehr nette eh leute sehr herzlich eh und familie auch aber sind auch (-) ganz anders ne." (IP1, S. 4, Z. 111-114)*

‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Familienmitgliedern‘

Die fünfte Hauptkategorie „Beziehung zwischen Betreuungskraft und Familienmitgliedern“ beinhaltet die allgemeinen subjektiven Antworten der Betreuungskräfte hinsichtlich ihrer Einschätzungen der Beziehung zwischen ihnen und den Familienmitgliedern der PatientInnen sowie die Frage, ob sie sich eher der Rolle als „erkauftes“ Familienmitglied oder als Arbeitskraft zuordnen. Zusätzlich impliziert diese Kategorie die seitens der Befragten wahrgenommene Perspektive der Familienmitglieder und deren Verhaltens- und Umgangsweisen. Das Hauptinteresse der Kategorie liegt sowohl auf den subjektiven Wahrnehmungen der Betreuungskräfte als auch auf den stattfindenden Aushandlungen, mit denen beide Seiten konfrontiert sind. In Bezug auf die Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und PatientIn‘ lassen sich an dieser Stelle ähnliche Annahmen vermuten. Ein Unterschied, der diesbezüglich erwähnt werden mus,s ist jedoch, dass die Familienmitglieder entweder durch räumliche Distanz zur pflegenden Person oder durch fehlende persönliche Interaktionen eine womöglich differenzierte Beziehung zur Betreuungskraft unterhalten. Zusätzlich sind es meistens die Familienangehörigen, die sich aktiv mit der Einstellung einer Betreuungskraft auseinandersetzen, sodass zu vermuten ist, dass die erste ‚Begegnung‘ zwischen Betreuungskraft und Familienmitgliedern durch andere kontextuale Einflussfaktoren stattfindet, die den Konflikt zwischen der Rolle als ‚erkauftes‘ Familienmitglied und der Rolle als Arbeitskraft auf eine andere Weise tangieren.

- *Beispiel: "meinung familie ist ein bisschen no nicht (polnisch) adäquat wo wir eh wirklich machen ne ganze tag (.) natürlich ist das auch stress (.) ist das stress für mich stress für patient wir eh (.) erstemal wenn wir angekommen das war alles fremd." (IP1, S. 5, Z. 156-161)*

‚Herkunftsfamilie‘

Unter die sechste Hauptkategorie fallen alle Informationen, die Hinweise über die Herkunftsfamilie in Polen geben. Es ist von Interesse, inwieweit die Herkunftsfamilie einen Einfluss auf die Entscheidungsfindung nach Deutschland zu gehen hatte, wie und wie regelmäßig der persönliche oder digitale Kontakt aufrechtgehalten werden kann sowie die Frage, in welchem Ausmaß die Meinung der Herkunftsfamilie einen Einfluss auf die Weiterführung der Tätigkeit ausübt. Sofern Informationen über einen potenziellen Unterschied zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland generiert werden können, fallen diese ebenfalls unter diese Kategorie. Die Annahme eines potenziellen Konfliktes soll durch diese

Kategorie dahingehend untersucht werden, dass sowohl Angaben über die eigene Familie, die durch intime und persönliche Muster gekennzeichnet ist, als auch Angaben über die künstlich zusammengeführte familienähnliche Konstellation im Vergleich betrachtet werden können (vgl. Der Kontext des Privathaushaltes).

> *Beispiel: "natürlich das war stress ne erste mal eh das ist (polnisch) fremde land ich kenne keinen (.) kein mensch das war wirklich für meine familie angst gehabt mama bleib zuhause mama vielleicht das ist (polnisch)die firma ist eh ganz anders wie das vorstellen ne eh und das war angst große angst aber gott sei dank das klappt alles." (IP1, S. 23/24, Z. 804-810)*

‚Zukunftsvorstellungen'

Die siebte Hauptkategorie ‚Zukunftsvorstellungen' beinhaltet alle Informationen über die zukünftige Lebens- und Arbeitsgestaltung. Dazu gehören Angaben zur anvisierten Beendigung der Betreuungsarbeit und zu möglichen Plänen, die im Anschluss entweder in Deutschland oder in Polen umgesetzt werden sollen. Potenzielle Einflussfaktoren, die die Niederlegung der Betreuungsarbeit begünstigen beziehungsweise hinausziehen, werden ebenfalls im Kontext dieser Hauptkategorie untersucht. Aus diesem Grund lässt sich davon ausgehen, dass diese Kategorie wichtige Hinweise über einen potenziellen Konflikt geben kann. Betrachtet man ausschließlich die Möglichkeit der Arbeitsniederlegung so wird erkenntlich, dass die Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied einen temporären Rahmen impliziert. Es ist davon auszugehen, dass mit der Rückkehr nach Polen potenziell aufgebaute, familienähnliche Strukturen mit den PatientInnen sowie mit den Familienangehörigen aufgelöst werden. Aus diesem Grund bietet die Hauptkategorie interessante Untersuchungspunkte, die Hinweise auf den Konflikt zwischen den zu untersuchenden Rollen geben.

- *Beispiel: „eh jede jahr ich sage ich möchte schluss schon machen ja aber (polnisch) ich habe ((lacht)) einen traum und jetzt ich muss geld sammeln ((lacht)) und dann ich möchte das eh machen (.) und und wirklich jede jahr ich sage schluss schluss." (IP1, S. 18, Z. 595.599)*

‚Tod und Krankheit'

Die achte Hauptkategorie ‚Tod und Krankheit' wurde im Verlauf der Auswertung als deduktive Kategorie ergänzt, da sie einen besonderen Stellenwert im Antwortverhalten der polnischen Betreuungskräfte einnahm, jedoch zuvor im Leitfaden nicht explizit erfragt wurde. Diese Kategorie beinhaltet sowohl alle Antworten der Betreuungskräfte, die das Thema des Todes sowie des Sterbeprozesses der PatientInnen beinhalten, als auch die Antworten, die auf

das Krankheitsbild der PatientInnen hindeuten. Dabei ist von Interesse, in welcher Hinsicht sich die Betreuungskräfte mit dieser Thematik setzen, sowie die Frage, wie sie mit diesen Extremsituationen umgehen. Gerade die widersprüchlichen Rollen als Familienmitglied und als Arbeitskraft spielen in diesem Kontext eine wichtige Rolle, da insbesondere der Tod ein natürliches Beenden des Arbeitsverhältnisses impliziert und die Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied endet. Darunter fallen ebenfalls jene Antworten, die einen Hinweis auf die Meinung und professionelle Einschätzung der Betreuungskraft hinsichtlich der Krankheiten oder des Gesundheitszustandes der PatientInnen geben, und weiters, wie diese seitens der weiteren Akteure wahrgenommen und anerkannt werden.

- *Beispiel: "bauchschmerzen und drei tage war keine stuhl ich gefragt wieso sagst du mir nichts und nehmen so medikamente du weißt wie machen das so wenn haus brennt das mach mal brunnen machen und das geht nicht aber wann sagen mir dass ich kann kaufen zwetschgen du weißt trockene zwetschgen kann man machen etwas anderes (IP2, S.7, Z. 213-218)*

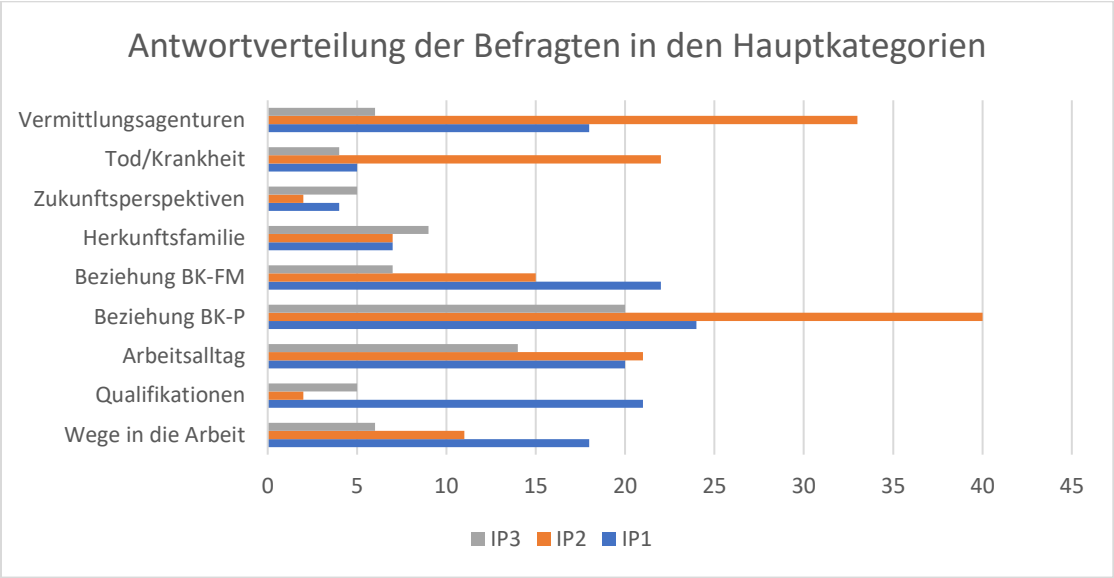
‚Vermittlungsagenturen'

Die neunte Hauptkategorie ‚Vermittlungsagenturen' konzentriert sich auf Angaben, die sowohl die strukturellen Merkmale als auch eventuelle Unterstützungsmaßnahmen der Vermittlungsagenturen betreffen. Dabei ist es zunächst nicht relevant, zwischen polnischen und deutschen Vermittlungsagenturen zu unterscheiden, da bezüglich der Dokumentenanalyse ausschließlich deutsche Vermittlungsagenturen untersucht wurden, sodass relevante Angaben über polnische (Sub-)Unternehmen im weiteren Schritt aus dem Interviewmaterial gezogen und bearbeitet werden. Die Funktion von Vermittlungsagenturen hinsichtlich des Konflikts zwischen der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied und der Rolle als Arbeitskraft nimmt innerhalb des Forschungsprozesses eine essenzielle Position ein, da sie als vorwiegend erste Anlaufinstanz zur Einstellung einer polnischen Betreuungskraft kontaktiert werden und somit maßgeblich zur Erwartungshaltung an eine Betreuungskraft beitragen. Sofern eine informelle Beschäftigung die Betreuungsarbeit rahmt, fallen diese Informationen ebenfalls unter diese Hauptkategorie, da davon auszugehen ist, dass auch die informelle Beschäftigung in Netzwerkstrukturen eingebunden ist.

- *Beispiel: "ja ich kommen hier ich mein chef anrufen (name betreuungskraft) wie geht es dir ist alles ordnung die familie ist gut ja das ist ja (polnisch) die familie ist eh nicht gut bin hier auch nicht (.) wenn die familie mich nicht akzeptiert ich rufen auch meine firma bitte ich wollen (.) ja die machen wechsel andere kommt aber ja." (IP3, S. 11, Z. 376-382)*

Für Interviewsequenzen, die zunächst keiner Hauptkategorie zugeordnet werden konnten, wurde eine weitere Kategorie ‚Sonstiges' erstellt. Anhand der fehlenden Zuordnung der Interviewsequenzen konnten weitere, wichtige und zunächst unberücksichtigte Informationen herausgefiltert, Subkategorien erstellt sowie eine Kategorienmodifizierung vollzogen werden.

Abbildung 7: Antwortverteilung der Befragten in den Hauptkategorien



Bevor auf die induktive Kategorienbildung eingegangen wird, soll zunächst anhand des Diagrammes die Antwortverteilung der Hauptkategorien auf die drei Interviewpartnerinnen visualisiert dargestellt werden. Zum einen zeigt dieses Diagramm die unterschiedlich stark gewichtete Antwortbeteiligung der Betreuungskräfte. Insbesondere die dritte Interviewpartnerin (IP3) hatte zu Beginn des Interviews erhebliche Schwierigkeiten, sich auf eine vertrauensvolle Kommunikation einzulassen, sodass ihre Gesprächsbeteiligung am geringsten ausfiel. Zum anderen zeigt das Diagramm, dass von den Betreuungskräften die Themenschwerpunkte unterschiedlich stark priorisiert wurden. Diese unterschiedliche Gewichtung verdeutlicht erneut den Entgrenzungsgrad dieser Arbeitsform sowie eine differenzierte Wahrnehmung des Nutzens und der Umsetzung der Betreuungsarbeit durch die Befragten. Zusätzlich verdeutlicht das Diagramm die zuvor erwähnte starke Gewichtung der genierten Hauptkategorie ‚Tod und Krankheit', die von allem Befragten selbstständig angesprochen wurde. Des Weiteren wird deutlich, dass bei der zweiten Befragten die informellen Einstellungsstrukturen eine starke Priorisierung der Arbeitsform aufweisen.

Konzeption und Präsentation der induktiven Subkategorien

Nachdem die deduktive Kategorienbildung abgeschlossen und das transkribierte Interviewmaterial den einzelnen Hauptkategorien zugeordnet wurde, folgte der nächste Schritt der induktiven Kategorienbildung, bei dem weitere, direkt am Material generierte Kategorien ergänzend erstellt wurden. Während des Zuordnungsprozesses der einzelnen Interviewsequenzen konnte festgestellt werden, dass die primär konzipierten Hauptkategorien zwar einen Großteil des Interviewmaterials abbilden, jedoch vorher unberücksichtigte Aspekte hinsichtlich des Konfliktes zwischen der Rolle als Familienmitglied und der Rolle als Arbeitskraft im Kategoriensystem ergänzt werden mussten. Das Arbeitsfeld der Betreuungskräfte stellt einen komplexen, dynamischen sowie reziproken Rahmen dar, der unterschiedliche Lebensbereiche impliziert (vgl. Kontext des Privathaushaltes). Diese asymmetrischen Verflechtungen erwiesen sich bei der Zuordnung der induktiven Kategorien in dieser Hinsicht als schwierig, da eine genaue sowie einmalige Zuordnung zu einzelnen Hauptkategorien nicht möglich war. Aus diesem Grund konnten die generierten Subkategorien nicht ausschließlich einer Hauptkategorie untergeordnet werden, sondern üben einen Einfluss auf (fast) alle Hauptkategorien aus. Diese Erkenntnis verdeutlicht erneut den Entgrenzungsgrad, der den Arbeits- und Lebensstrukturen sowohl der Betreuungskräfte als auch der PatientInnen und Familienangehörigen zugrunde liegt. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Definitionen der induktiv generierten Subkategorien in Abhängigkeit der Hauptkategorien vorgestellt.

‚Autonomie‘

Während der Bearbeitung des Interviewmaterials hinsichtlich möglicher Subkategorien fiel in allen drei Interviews, wobei diesbezüglich das erste (IP1) sowie das zweite (IP2) Interview besonders auffällig waren, die Wichtigkeit des autonomen Verhaltens auf, welches sich in allen generierten Hauptkategorien wiederfinden ließ. Hingegen aktueller sowie bereits durchgeführter Studien, in denen osteuropäische Betreuungskräfte vermehrt als 'moderne Sklaven' tituliert werden, die sich den Zwängen der meist informellen Arbeitsform fügen und stillschweigend Ausbeutungsprozesse akzeptieren, zeigt sich durch die Bearbeitung des Interviewmaterials, dass im ausgeprägten Maße Autonomiebestrebungen seitens der polnischen Betreuungskräfte vollzogen werden, die den Ergebnissen anderer Studien widersprechen (vgl. Forschungsstand). Autonomie als Selbstbestimmung steht somit immer dem oppositionellen Begriff der Fremdbestimmung gegenüber, dem sich die Betreuungskräfte

gleichermaßen stellen müssen.[1] Der Autonomiebegriff kann bezüglich des Umgangs mit anderen Menschen und der eigenen Lebensführung in unterschiedlichem Ausmaß zum Vorschein kommen und stellt dementsprechend einen relativ unscharfen Begriff dar.[2] Autonomes Handeln kann durch unterschiedliche Einflüsse gefährdet sein. Im Kontext des Forschungsgegenstandes können folgende Verhaltensweisen der Betreuungskräfte negative Auswirkungen auf autonomes Verhalten ausüben: Unterwürfigkeit[3], sofern die Betreuungskräfte sich ihrer stereotypisierten Betrachtung unreflektiert beugen, Willensschwäche[4], wenn die Betreuungskräfte einem Verhalten nachgehen, von dem sie wissen, dass es nicht das alles in allem betrachtete Beste für sie ist, Konformität[5], wenn die Betreuungskräfte sich in ihrem Handeln an das, was andere (PatientInnen/Familienangehörige) für das Beste halten, richten, Ambivalenz[6], wenn sich Betreuungskräfte zwischen zwei Verhaltensmöglichkeiten nicht entscheiden können und nur halbherzig hinter dem eigenen Verhalten stehen, sowie schließlich noch der negative Einfluss von Unterdrückung[7], sofern sich die Betreuungskräfte in einem extrem ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnis befinden.

Die Subkategorie konzentriert sich demnach auf alle Aussagen, die autonome Verhaltens- und Einstellungsmuster aufweisen. Hinsichtlich des zu untersuchenden Konfliktes kann anhand dieser Subkategorie davon ausgegangen werden, dass speziell autonomes Verhalten den polnischen Betreuungskräften einen größeren Handlungsspielraum ermöglicht, der bei potenziellen Auseinandersetzungen vorteilhaft eingesetzt werden kann. Außerdem ist davon auszugehen, dass das autonome Handeln dem stereotypisierten Bild der osteuropäischen Betreuungskräfte in dem Maße widerspricht, dass nicht alle Erwartungen der PatientInnen und Familienangehörigen unkommentiert umgesetzt werden.

> *Beispiel: "ich schon gesagt einen freitag (name patientin) ich geben dir angebot dreiundzwanzig uhr schlafen wenn nicht ich fahre nachhause und sie gesagt nein ich sagen okay danke bitte zahlen ich fahre nachhause (.) fertig." (IP2, S. 10, Z.315-319)*

‚Nähe'

[1] Christian Seidel (Hg.), *Selbst bestimmen. Eine philosophische Untersuchung personaler Autonomie* (=Ideen & Argumente), Berlin - Boston 2016, S. 13.
[2] Seidel (Hg.), *Selbst bestimmen. Eine philosophische Untersuchung personaler Autonomie*, S.14f.
[3] Ebd., S. 21.
[4] Ebd.
[5] Ebd., S. 22.
[6] Ebd.
[7] Ebd.

Die Subkategorie ‚Nähe' lässt sich im Vergleich zur Subkategorie ‚Autonomie' tatsächlich geringfügig eingrenzen, da sie sich speziell auf zwischenmenschliche Interaktionen richtet und somit insbesondere in den Hauptkategorien ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und PatientIn'; ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Familienangehörige'; ‚Herkunftsfamilie' und ‚Vermittlungsagenturen' bezieht. Um den Konflikt zwischen 'erkauftem' Familienmitglied und Arbeitskraft besser verdeutlichen zu können, wurde in der weiteren Bearbeitung des Materials zwischen Aussagen, die ein inniges Verhältnis zwischen der Betreuungskraft und den PatientInnen/ Familienmitgliedern repräsentieren, und gegensätzlichen Aussagen differenziert. Nähe vermittelnde Antworten, die sich im Kontext weiterer Hauptkategorien bewegen, werden ebenfalls unter diese Kategorie subsumiert. Der Begriff der Nähe impliziert einen Prozess der Annäherung zwischen Individuen und bezieht sich auf gelingende, reziproke Interaktionen.[1] Das Gefühl von ‚Nähe' innerhalb einer Beziehung repräsentiert eine subjektive Raum- und Zeiterfahrung, die je nach persönlich empfundenem Ausmaß als ‚richtig' und ‚ausreichend' wahrgenommen wird. Die Vorstellung von Nähe stellt kein statisches Gefühl dar, sondern kann durch Interaktionsprozesse verändert werden.[2] Der Begriff der Nähe interagiert in den meisten Fällen mit dem Begriff der Distanz, welcher die nächste Subkategorie repräsentiert. Dieses Begriffspaar trägt eine komplexe Struktur in sich, welche sich in alltäglichen Beziehungsgeflechten zeigt. Insbesondere das ‚regelmäßige' Einfügen der polnischen Betreuungskräfte in den Haushalt eines Patienten erfordert von diesen, sich ständig neuen Interaktionsprozessen auszusetzen, die sich innerhalb der Oppositionen der ‚Nähe und Distanz', ‚Intimität und Abgrenzung' sowie der ‚Abhängigkeiten und Autonomiebestrebungen bewegen.[3] Diese Aushandlungen stehen wiederum in großer Abhängigkeit zur Betreuungsarbeit an sich, die sowohl spezifische Arbeitserwartungen als auch gesellschaftliche Erwartungen an die Betreuungskräfte stellen.[4] Der Akt des Ausbalancierens dieser reziproken Begriffe ist Aufgabe des Interaktionsprozesses, in dem sich in diesem Kontext die unterschiedlichen Feldakteure befinden. Diese Subkategorie bezieht sich auf die Aussagen, die 'Nähe' implizieren und potenzielle familienmitgliedstypische Merkmale aufweisen.

▶ *Beispiel: ASP: ein glückstreffer war das*
GF1: ((lacht))

[1] Margret Dörr / Burkhard Müller, *Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder*, in: Margret Dörr (Hg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität*, Weinheim 2019, S. 14.
[2] Ebd.
[3] Ebd., S. 15.
[4] Ebd.

Gf2: ((lacht))
IP1: wirklich meine liebe
ASP: wirklich ein glückstreffer (unverständlich) das hospitz die vermittlung und dann du (IP1, S. 11, Z. 359-364)

‚Distanz'

Hinsichtlich dieser Subkategorie lässt sich wie bei der Subkategorie ‚Nähe' eine identische Zuordnung zu den Hauptkategorien feststellen, da sich diese ebenfalls auf Aussagen zwischenmenschlicher Interaktionen bezieht. Anders als der Begriff der Nähe repräsentiert der Begriff der Distanz einen Spaltungsprozess zwischen Individuen.[1] Betrachtet man den Rahmen der Betreuungsarbeit und die Anforderungen an die Betreuungskräfte, so entsteht primär das Bild, dass distanzierte Beziehungen zwischen den Feldakteuren dem inhärenten Sinn der Arbeitsform widersprechen. Die Erwartungen an das stereotypisierte Bild der Betreuungskräfte hängen jedoch extrem von reziproken Interaktionsprozessen mit den jeweiligen anderen Akteuren zusammen, sodass das Ziel des Aufbaus einer Beziehung der Nähe nicht automatisch durch die Einstellung einer polnischen Betreuungskraft erreicht wird. Es ist anzunehmen, dass der dynamische Aushandlungsprozess, der dem Begriffspaar der ‚Nähe und Distanz' zugrunde liegt, konflikthafte Situationen zwischen den unterschiedlichen Feldakteuren auslösen kann. Um den Konflikt zwischen 'erkauften' Familienmitglied und Arbeitskraft besser verdeutlichen zu können, bezieht sich diese Subkategorie auf die Aussagen, die 'Distanz' implizieren und potenzielle arbeitskrafttypische Merkmale aufweisen und agiert dementsprechend als oppositionelle Subkategorie.

Beispiel: *ASP: bieten sie doch mal*
IP1: komm bitte
ASP: ich will nicht reinkommen sie sollen mal einen cappuchino machen für die damen (IP3, S. 10, Z. 335-338)

‚Selbstbild'

Die Subkategorie ‚Selbstbild' lässt sich keiner Hauptkategorie explizit zuordnen, da diesbezügliche Aussagen in allen Hauptkategorien vorzufinden waren. Es ist anzunehmen, dass das persönliche Selbstbild oder auch die Selbstwahrnehmung als „die bewusste Kenntnis und das wirkliche Verstehen der eigenen inneren Vielfalt, der Zusammenhänge des inneren

[1]Dörr / Müller, *Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder*, S.14.

Persönlichkeitssystems und der daraus resultierenden alternativen Handlungsoptionen“[1] innerhalb eines Betreuungsverhältnis nur in sehr rudimentärer Darstellung verfügbar ist. Ein Individuum, welches in unterschiedlichen sozialen Kreisen unterschiedliche Dispositionen reproduziert, unterscheidet sich stark von der nahezu ausschließlichen Repräsentation der Rolle als Betreuungskraft innerhalb des Privathaushaltes der Patienten. Insbesondere das subjektive Selbstbild, welches die Betreuungskräfte von sich haben, gibt einen guten Einblick hinsichtlich des angenommenen Konflikts zwischen dem 'erkauften' Familienmitglied und der Arbeitskraft. Wie sieht die Betreuungskraft sich selbst, welche Verhaltensweisen werden von ihr artikuliert, wie verortet sie sich selbst innerhalb des gemeinsamen Haushaltes mit den PatientInnen und wie lassen sich (keine) Übereinstimmungen bezüglich des vermarkteten Bildes der Betreuungskräfte seitens der Vermittlungsagenturen feststellen? All diese Faktoren sollen mit dieser Subkategorie abgedeckt werden, um die Selbstzuschreibungen der polnischen Betreuungskräfte repräsentieren zu können.

> *Beispiel: "ja aber du weißt ich kann machen weil sie kann nicht aufstehen alleine aber du weißt ich akzeptiere das ist ihre wohnung du weißt (.) und wenn zum beispiel meine chefin ja ich kann nichts machen anders wie sie will und ich möchte mit keinem streiten." (IP2, S.11, Z. 374-378)*

‚Arbeitsform‘

Diese Subkategorie fokussiert die Antworten der polnischen Betreuungskräfte, die sich speziell auf die Anforderungen und den Nutzen der Betreuungsarbeit richten. Auch diese Subkategorie lässt sich nicht einer spezifischen Hauptkategorie zuordnen, da die Entgrenzung der Lebensbereiche keine eindeutige Zuordnung des Nutzens der Arbeit in einen der Bereiche zulässt. Es ist davon auszugehen, dass der Nutzen, der dieser Arbeitsform zugrunde liegt, in Abhängigkeit zu interpersonellen Zielen steht. Ziele als „bewusste Vorannahmen einer Person, die sich auf zukünftige von ihr angestrebte Handlungsresultate beziehen“[2], können als Arbeitsmotivator dienen und somit die Arbeitsleistungen positiv beeinflussen.[3] Nach der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham führen herausfordernde Ziele, die aber noch realistisch erreichbar sind, zu einer besseren Leistung als leicht zu erreichende Ziele.[4] Im Kontext der Betreuungsarbeit treffen sowohl die vorgegebenen Ziele durch potenzielle

[1] Torsten Schrör, *Führungskompetenz durch achtsame Selbstwahrnehmung und Selbstführung*, Wiesbaden 2016, S. 116.
[2] Simone Kauffeld / Carsten C. Schermuly, *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation*, in: Simone Kauffeld (Hg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*, Berlin - Heidelberg 2019, S. 237–260, hier S. 255.
[3] Ebd.
[4] Ebd.

Vermittlungsagenturen sowie die Erwartungsziele der Rezipienten an die Betreuungsarbeit als auch die interpersonellen Ziele der Betreuungskräfte, die außerhalb des Betreuungsverhältnisses liegen, aufeinander. Hinsichtlich der Zielsetzungen spielt das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit eine wichtige Rolle, da diese selbst als eigenständiges humanitäres Ziel definiert werden kann.[1] Es ist davon auszugehen, dass diese Ziele und Erwartungen der Feldakteure zu konflikthaften Auseinandersetzungen führen. Zusätzlich ist es von Interesse, den Einfluss der potenziellen Arbeitsmotivation, der durch die interpersonellen Ziele bestärkt wird, zu untersuchen sowie weiters, in wieweit die Arbeitsmotivation einen Einfluss auf die Konfliktaushandlungen zwischen den zu untersuchenden Rollen ausübt.

Beispiel: *GF1: also sind Sie an sich zufrieden mit ihrer Arbeit*
IP1: sehr wirklich (.) wirklich wirklich wirklich ((lacht)) ich immer gesagt mein gott (polnisch) weil ich möchte meinen traum (.) dann dann ich immer gesagt ich bin sehr zufrieden dass ich arbeite hier ((lacht))
(IP1, S. 24, Z. 811-816)

‚Netzwerk'

Während der Bearbeitung des Interviewmaterials fiel die besondere Reziprozität zwischen der Arbeitsform und unterschiedlichen Formen des Netzwerkens auf. Netzwerke, die durch Kommunikation und Erwartungen konstruiert werden[2], repräsentieren im Kontext der Betreuungsarbeit eine tragende Säule, die den Betreuungskräften mehr oder weniger unterstützend zur Seite stehen - als soziale Einheit, die durch eine Anzahl von Akteuren in der Lage ist, Ressourcen auszutauschen, Informationen zu übertragen, Einfluss und Autorität auszuüben, Unterstützung anzubieten, Aktivitäten zu koordinieren sowie Vertrauen aufzubauen, unterliegt sie einem ständigen Prozess der Reinvestition der beteiligten Akteure.[3] Nicht nur die unterschiedlichen Zugänge in deutsche Haushalte bauen auf Netzwerkinteraktionen auf, auch der temporäre Wohnort sowie die darin eingebundene Freizeitgestaltung, die nicht unerlässlich seitens des Patienten beeinflusst wird, sind in netzwerkartige Strukturen eingebunden. Somit können die Betreuungskräfte im Optimalfall auf unterschiedliche Netzwerktypen zurückgreifen, die von Arbeitsnetzwerken in Gestalt der Vermittlungsagenturen über persönliche Netzwerke reichen.[4] Die Erfahrungen des

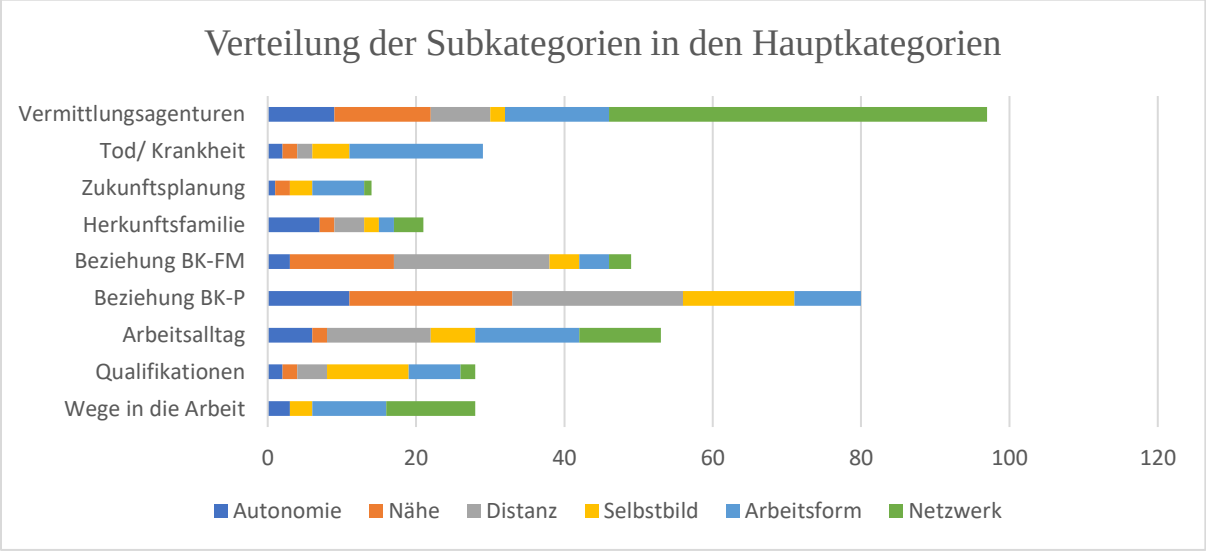
[1] Kauffeld / Carsten C. Schermuly, *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation*, S. 238.
[2] Robert Seyfert, *Beziehungsweisen. Elemente einer relationalen Soziologie*, Weilerswist - Baden-Baden 2019, S. 106.
[3] KEB Deutschland, Vernetzung, in: Erwachsenenbildung EB 56/4/2010 (2010), S. 180–230, hier: S. 182.
[4] Ebd.

Netzwerkens und vor allem das Ausmaß von dessen Wichtigkeit repräsentieren einen wichtigen Punkt hinsichtlich der Aushandlung des zu untersuchenden Konfliktes.

> *Beispiel: „oder kannst du mich später deine nummer telefon geben und ich kann telefonieren du (name asp) ich brauche ((lacht)) arbeit.“ (IP2, S. 30, Z. 1016-1018)*

Bevor die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse vorgestellt werden, soll zunächst dieses Diagramm die Verteilung und Antworthäufigkeit der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorien repräsentieren, um die zuvor erwähnte Schwierigkeit des eindeutigen Zuweisens zu verdeutlichen.

Abbildung 8: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorien



Das Diagramm verdeutlicht sehr genau, dass keine Subkategorie ausschließlich einer Hauptkategorie zugeordnet werden konnte. In Bezug auf die unterschiedlichen Schwerpunkte der Hauptkategorien waren selbstverständlich nicht alle Subkategorien auf jede Hauptkategorie zutreffend. Insbesondere die Hauptkategorie ‚Wege in die Arbeit‘ wird durch die Subkategorie ‚Netzwerk‘ dominiert, da ein funktionierendes Netzwerk den Zugang in deutsche Privathaushalte maßgeblich unterstützt. Betrachtet man hingegen die Hauptkategorien, die speziell zwischenmenschliche Interaktionen implizieren und somit einen Rahmen diverser Aushandlungsformen bieten, ist ersichtlich, dass die Subkategorien reziprok miteinander in Verbindung stehen. Auf dieses Zusammenspiel und die darin begründenden Ergebnisse konzentriert sich das folgende Kapitel.

Auswertung und Ergebnisse der generierten Kategorien

Die Auswertung der generierten Kategorien orientiert sich an der Analyse der Zusammenhänge zwischen den Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie nach Udo Kuckartz, welche eine von insgesamt sechs Auswertungsmethoden darstellt.[1] Bei dieser Auswertungsmethode wird insbesondere auf die Zusammenhänge fokussiert, die zwischen den Subkategorien in Abhängigkeit mit der jeweiligen Hauptkategorie bestehen. Der Fokus wird einerseits auf die Gleichzeitigkeit erwähnter Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie[2] gelegt, um mit Hilfe des Samples mögliche Gemeinsamkeiten beziehungsweise auch Unterschiede feststellen zu können - insbesondere in der Hinsicht, dass sich alle drei Interviewpartnerinnen ungefähr im selben Alter befinden. Es ist demnach von Interesse, welche Subkategorien von den polnischen Betreuungskräften bezüglich eines Zusammenhanges genannt werden, um potenzielle Muster und Themencluster hinsichtlich eines vorhandenen Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied zu verdeutlichen. Wie bereits mehrfach erwähnt, stellte der Entgrenzungscharakter beider Lebenswelten die eindeutige Zuordnung einer Subkategorie in eine Hauptkategorie als schwierig dar, sodass man sich in diesem Fall auch nicht nur auf eine Auswertungsmethode konzentrieren kann. Da die Subkategorien in mehreren Hauptkategorien eine gewichtete Rolle einnehmen, wird in einem finalen Schritt der Zusammenhang zwischen den im Vorfeld ausgewerteten Hauptkategorien in Abhängigkeit der relevanten Subkategorien dargestellt[3], um die Komplexität und Reziprozität des Konfliktes zu untersuchen. Das Ziel besteht darin, die subjektiven Perspektiven der polnischen Betreuungskräfte im Rahmen des angenommenen Konfliktes zu untersuchen und Merkmale sowie Muster zu identifizieren, die eher die persönliche Perspektive als Arbeitskraft beziehungsweise als ‚erkauftes' Familienmitglied oder möglicherweise eine situationsbedingte sowie wechselhafte Perspektive beider Rollen implizieren. Zuvor wird die Vorstellung in den theoretischen Rahmen einen Einstieg in die Auswertung geben.

Theoretischer Rahmen

Als theoretischer Rahmen der Auswertung dient die ‚macht- und konflikttheoretische Perspektive' nach Ludwig Amrhein, der sich in seinen Arbeiten speziell auf konflikthafte Verflechtungsprozesse, die durch unterschiedliche Interessenslagen der beteiligten Akteure im

[1] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, S. 119.
[2] Kuckartz / Rädiker, *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*,
[3] Ebd.

Kontext der stationären Altenpflege produziert werden, konzentriert.[1] Hinsichtlich seines Konzeptes greift er zum einen auf das Figurationsmodell nach Norbert Elias sowie zum anderen auf das Konzept der Kapitalsorten nach Pierre Bourdieu zurück. Da sich die macht- und konflikttheoretische Perspektive von Ludwig Amrhein auf die stationäre Altenpflege bezieht, müssen diesbezüglich einige Anpassungen an das hier vorliegende Forschungskonzept vorgenommen werden. Zunächst soll das Konzept von Ludwig Amrhein vorgestellt werden. Gerade der Kontext der Pflege konfrontiert alle beteiligten Akteure und insbesondere die Pflegebedürftigen mit existenziellen Grenzsituationen wie Krankheit, Tod und dem Prozess des Sterbens. Diese Faktoren sind nach Amrhein von sich aus konflikterzeugend und belasten den Aufbau einer sozialen Beziehung zwischen den beteiligten Akteuren.[2] Nach Elias legen Figurationen[3] den Individuen diverse Verhaltenszwänge auf, die sich in nichtbewussten psychischen Strukturen verfestigen, welche nach dem Konzept Bourdieus durch den Habitus repräsentiert werden. Diese Verhaltenszwänge dürfen jedoch nicht als statisch betrachtet werden, sondern können durchaus von den gleichen Individuen verändert werden. Somit handelt es sich bei Figurationen zwar um reproduzierte, aber dennoch dynamische Muster.[4]

Einer der wichtigsten Aspekte hinsichtlich sozialer Konflikte besteht seiner Meinung nach in der gegenseitigen Abhängigkeit der Konfliktparteien, da diese nur entstehen kann, sofern die Konfliktparteien über etwas[5] verfügen, an dem der jeweils andere interessiert ist[6]. Diese Reziprozität impliziert, dass Konfliktbeziehungen immer Beziehungen wechselseitiger Macht übereinander sind. Wer innerhalb einer Konfliktsituation die größte Durchsetzungsmacht aufweist, besitzt gegenüber der anderen Konfliktpartei ein höheres Machtpotenzial, welches physischer, psychischer, (im-)materieller und (in-) formeller Art sein kann.[7] Nach Norbert Elias sind diese Machtbalancen eine notwendige, anthropologische sowie universelle Eigenschaft sozialer Beziehungen, da Menschen für ihre Existenz immer auch die Existenz anderer Menschen benötigen, um ihre Macht auszuüben.[8] Dabei muss ‚Macht' nicht ausschließlich negativ konnotiert sein, sondern kann sich gleichermaßen in liebevollen und

[1] Ludwig Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, in: Klaus R. Schroeter / Thomas Rosenthal (Hg.), *Grundlagentexte Pflegewissenschaft*, Weinheim - München 2005, S. 107–124, S. 107.
[2] Ludwig Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 107.
[3] Figurationen werden unter anderem durch etwa gleich große Gruppen, Netzwerke oder auch Gesellschaften repräsentiert, vgl. Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 112).
[4] Ebd
[5] Darunter fallen unter anderem Güter, Belohnungsmittel oder Fähigkeiten, von denen die jeweils andere Konfliktpartei profitieren kann, vgl. ebd. S. 113.
[6] Ebd.
[7] Ebd., S. 116.
[8] Norbert Elias, *Was ist Soziologie?*, Berlin 2006, S. 152.

vertrauensvollen Austauschbeziehungen positiv wiederfinden. Sie sind folglich eine notwendige Strukturmöglichkeit menschlicher Beziehungen und somit weder gut noch schlecht.[1]

Im Kontext der stationären Altenpflege geht Amrhein davon aus, dass es ein eindeutiges Machtgefälle in der Pflegebeziehung zwischen PflegerInnen und Pflegebedürftigen gibt, in dem die Letzteren eine untergeordnete Position einnehmen. Einen Grund dafür sieht er in der strukturellen Organisation der Einrichtung, die im Vergleich zum Privathaushalt des Patienten eine stärkere Kontrolle der BewohnerInnen ermöglicht.[2] Die BewohnerInnen haben wenige Handlungsmöglichkeiten, um beispielsweise eine neue Pflegekraft anzufordern oder eine Pflegeeinrichtung zu wechseln, sodass sie stark vom Arbeitsethos der Pflegekräfte abhängig sind und bei unsensiblem Auftreten einen Verlust der Lebensqualität in Kauf nehmen müssen.[3] Innerhalb des eigenen Privathaushaltes und durch das Angebot vieler Vermittlungsagenturen, innerhalb weniger Tage eine neue Betreuungskraft engagieren zu können, ist den Pflegebedürftigen mehr Handlungsspielraum gegeben. Die Umgebung in den eigenen vier Wänden positioniert die Pflegebedürftigen zusätzlich in eine machtvollere Stellung, da in diesem Kontext die persönlich etablierten sowie reproduzierten Verhaltensregeln vorherrschen. Die von Amrhein postulierte Vormachtstellung der Pflegekräfte gegenüber den Heimbewohnern lässt sich demnach nicht in diesem Maße auf die Relation zwischen Pflegebedürftigen und osteuropäischen Betreuungskräften übertragen, sondern muss in diesem Fall an die jeweilige (in-)formelle Beschäftigungsform angepasst werden.

Folgende Tabelle stellt eine Typologie zur Analyse sozialer Konflikte innerhalb einer Organisation dar, die dem Konzept von Ludwig Amrhein zugrunde liegt. Diesbezüglich wurden Konflikte nach vier sozialen Einheiten unterschieden und sowohl intra-, als auch interpersonell dargestellt.

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.
[2] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.
[3] Ebd.

Tabelle 4: Typologie zur Analyse von sozialen Konflikten innerhalb einer Organisation

	Konfliktart
Person	- Intra-Personen-Konflikt (seelischer, intrapsychischer Konflikt) - Inter-Personen-Konflikt (sozialer Beziehungskonflikt)
Rolle	- Intra-Rollen-Konflikt (Erwartungs-Konflikt innerhalb einer Rolle) - Inter-Rollen-Konflikt (Erwartungs-Konflikt zwischen mehreren Rollen)
Gruppe	- Intra-Gruppen-Konflikt (Konflikte der Rollen-Sympathie-Kommunikations-Macht und Führungsstruktur einer Gruppe) - Inter-Gruppen-Konflikt (Konflikte zwischen Eigen- und Fremdgruppen)
Organisation	- Konflikte der Aufbau-Organisation (Formelle/informelle Strukturen; Aufgaben/ Ziele, Hierarchie, Spezialisierung, Mitglieder, Infrastruktur) - Konflikte der Ablauf-Organisation (Formelle/ informelle Prozesse: Arbeitsprogramme und- Abläufe, Arbeitszeitregelung, Einsatzplanung, Tagesablauf bzw. Strukturierung, Veranstaltungen) - Konflikte der Organisations-Umwelt-Beziehungen (Anpassungs- und Veränderungs-Konflikte aufgrund des organisatorischen und sozialen Wandels)

Die vier Ebenen, in denen soziale Konflikte intra- und interpersonell entstehen können, lassen sich ebenfalls im Kontext der Masterarbeit wiederfinden. Auf der Personen- und Rollenebene lassen sich sowohl die osteuropäischen Betreuungskräfte, die Patienten als auch die Familienangehörigen verorten, die jeweils intra- und interpersonelle soziale Konflikte aushandeln. Durch die reziproken Interaktionen, in denen sich die Akteure befinden, entstehen inter- und intrapersonelle soziale Konflikte auf der Gruppenebene. Durch die formelle Beschäftigung über eine Vermittlungsagentur oder durch die informelle Beschäftigung über Bekannten-Netzwerke spielt die Organisationsebene eine wichtige Rolle. Dementsprechend lässt sich die Typologie nach Amrhein, trotz unterschiedlichen Settings, auch auf das hier vorliegende Konzept anwenden.

Amrhein nimmt Bezug auf die Kapitalsorten[1] nach Pierre Bourdieu, die in Form von Ressourcen potenzielle Konfliktaushandlungen steuern. Macht beruht auf der Kontrolle diverser Ressourcen, an denen die Konfliktparteien Interesse haben.[2] Im Kontext der Beschäftigung im Privathaushalt des Patienten beziehen sich die Ressourcen sowohl auf die Arbeitskraft, die seitens der osteuropäischen Betreuungskräfte geleistet wird, als auch auf die

[1] Im Folgenden wird nicht explizit auf die einzelnen Kapitalsorten eingegangen, da diese im Auswertungsteil anhand spezifischer Interviewsequenzen hinzugezogen werden.
[2] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.

dementsprechende Entlohnung durch die Pflegebedürftigen beziehungsweise durch die Familienangehörigen. Ein weiterer Akteur wird hier durch die Vermittlungsagenturen repräsentiert, der ebenfalls Ressourcen als Tauschmittel anbietet. Diese finden in Form guter Beschäftigungsstrukturen sowie dem Erlangen eines guten Rufes statt. Vergleicht man das Tauschpotenzial der Vermittlungsagenturen mit Pflegeeinrichtungen, so lassen sich ähnliche Ziele vorfinden. Amrhein betitelt Pflegeeinrichtungen als wichtige institutionelle Bestandteile des sozialen Feldes der Altenhilfe, die durch zwei unterschiedliche Handlungsmotivationen geleitet werden.[1] Neben dem gesellschaftlichen Auftrag zur angemessenen, sozialcaritativen Pflege älterer Personen verfolgen Pflegeeinrichtungen gleichermaßen ein gewinnorientiertes, ökonomisch geleitetes Arbeitsethos.[2] Diese Bestrebungen lassen sich gleichermaßen für die Vermittlungsagenturen postulieren, welche sich auf dem Betreuungsarbeitsmarkt wettbewerbsfähig positionieren müssen. Zusätzlich muss an dieser Stelle noch die Funktion und die Rolle der Familienmitglieder erwähnt werden, die in den meisten Fällen die Initiatoren der Einstellung einer osteuropäischen Betreuungskraft sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass ihnen ähnliche Interessen wie den Vermittlungsagenturen zugeschrieben werden können, da ihnen sowohl die Entlohnung und dementsprechend die Überwachung geleisteter Tätigkeiten obliegt, als auch das Interesse, dass ihre pflegebedürftigen Angehörigen eine humanitäre Betreuung erfahren (vgl. Dokumentenanalyse).

Somit lassen sich anhand der involvierten Akteure unterschiedliche Interessenslagen erkennen, die reziprok verbunden sind. Anhand des Konzeptes von Ludwig Amrhein lassen sich die Interessenslagen relativ eindeutig den einzelnen Akteuren zuweisen, sodass er den Pflegekräften ein dominantes Lohninteresse, den Bewohnern ein Betreuungsinteresse und den Institutionen ein Wirtschaftlichkeitsinteresse zuschreibt.[3] Dieses relativ eindeutige Zuweisen der Interessenslagen lässt sich nicht problemlos auf die Beschäftigungsform im Privathaushalt übertragen. Es kann selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass die osteuropäischen Betreuungskräfte ein dominantes Lohninteresse verfolgen, aber der Zustand der entgrenzten Arbeits- und Lebensbereiche lassen vermuten, dass von ihnen gleichermaßen ein Interesse an zwischenmenschlicher Übereinkunft verfolgt wird - insbesondere unter dem Aspekt, dass sie wie ‚Familienmitglieder' im Haushalt leben (vgl. Dokumentenanalyse). Eine Gemeinsamkeit

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 120.
[2] Ebd.
[3] Ebd.

beider Settings[1] bezieht sich auf die nicht direkt aufeinandertreffenden Interessenslagen beider Akteure. Sowohl in Pflegeeinrichtungen als auch durch die Beschäftigung durch Vermittlungsagenturen wird die Entlohnung nicht direkt durch die Patienten getätigt. Dadurch finden Austausch- und Abhängigkeitsverhältnisse der finanziellen Ebene indirekt über die jeweilige Institution statt.[2] Dieser Faktor entzieht die Dynamik potenzieller Konflikte, die mit der Entlohnung zusammenhängen. Insbesondere im hier vorliegenden Forschungskontext kann davon ausgegangen werden, dass diese Auslagerung das Aufbauen einer vertrauensvollen Beziehung begünstigt, sobald nicht direkt mit dem Patienten oder den Familienangehörigen die Höhe der Entlohnung verhandelt werden muss. Dies sieht bei einer informellen Beschäftigung anders aus, da nicht nur das Fehlen eines schriftlichen Vertrages zwischen den Akteuren, sondern auch die vorherigen Verhandlungen über die Bezahlung den ökonomischen Nutzen der Betreuungsarbeit in den Vordergrund stellen.

Pflegeheime repräsentieren im Vergleich zur osteuropäischen Betreuung in deutschen Privathaushalten unterschiedliche Ausgangsbedingungen. Der wohl größte Unterschied besteht zunächst in der Arbeitsumgebung. Stationäre Pflegeeinrichtungen als soziales Feld der Arbeit befinden sich außerhalb des sozialen Feldes der außerbetrieblichen Sphäre. Die dort angestellten Pflegekräfte können sich, zumindest physisch, nach geleisteter Arbeit von diesem Feld distanzieren. Die osteuropäischen Betreuungskräfte arbeiten und leben dahingegen im Privathaushalt des Patienten. Durch das Label der 24-Stunden-Betreuung sind sie nicht in der Lage, eine klare Trennung zwischen Arbeit und Leben zu vollziehen, sodass jegliche Aushandlungen im Rahmen des Privathaushaltes des Patienten stattfinden müssen. Pflegekräfte in Pflegeheimen arbeiten in einem vorstrukturierten Rahmen. Arbeitszeiten, Aufgabenbereiche und Verhaltensregeln werden durch die Institution vorgeben. Zusätzlich kann seitens der Einrichtungen eine bessere Kontrolle der Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.[3] Auf dieses zunächst theoretisch institutionalisierte Sicherheitsnetz können die osteuropäischen Betreuungskräfte weniger zurückgreifen. Im Rahmen einer formellen Beschäftigung wurden sie zwar durch eine Vermittlungsagentur rekrutiert und arbeiten innerhalb eines rechtlich abgesicherten Rahmens (vgl. Kapitel Dokumentenanalyse), dennoch entziehen sich direkte Kontrollmöglichkeiten seitens der Vermittlungsagenturen aufgrund des privaten Arbeitsumfeldes. Die osteuropäischen Betreuungskräfte haben die Möglichkeit,

[1] Diese Settings können nur verglichen werden, sofern die osteuropäische Betreuungskraft formell über eine Vermittlungsagentur eingestellt ist und somit die Bezahlung nicht, wie bei einer informellen Beschäftigung, direkt durch den Patienten oder durch die Familienangehörigen geleistet wird.
[2] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 120.
[3] Ebd.

Beschwerden und Versetzungswünsche der Vermittlungsagentur mitzuteilen, es kann aber davon ausgegangen werden, dass Interventionen erst zeitlich versetzt stattfinden. Diese Unterstützungsmöglichkeiten durch das Kontaktieren der jeweiligen Vermittlungsagentur entfallen komplett, sobald eine osteuropäische Betreuungskraft informell angestellt ist. Sie kann auf keinerlei arbeitsrechtlichen Rahmen zurückgreifen, sodass dieser Aushandlungsakteur innerhalb dieser Konstellation nicht existent ist.

Ein weiterer zu beachtender Unterschied besteht hinsichtlich der erworbenen Berufsqualifikationen. In stationären Pflegeeinrichtungen arbeiten examinierte und qualifizierte Pflegefachkräfte, die sich um pflegebedürftige Bewohner kümmern. Sie sind im Vergleich zu osteuropäischen Betreuungskräften im pflegerischen Bereich ausgebildet und können somit auf Zeugnisse sowie Zertifikate hinweisen, die ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verifizieren. Osteuropäische Betreuungskräfte haben in den meisten Fällen im Herkunftsland keinerlei berufsspezifische Erfahrungen gesammelt, sondern vielmehr in pflegeexternen Berufen gearbeitet. Aus diesem Grund ist es ihnen nicht gestattet, medizinische Aufgabenbereiche zu übernehmen (vgl. Kapitel 24-Stunden-Betreuung). Stationäre Pflegeeinrichtungen bieten den dort angestellten Pflegekräften die Teilnahme an Supervisionen als Maßnahmen des Stressmanagements, um Pflegekräften beim Umgang mit Konfliktsituationen zu unterstützen.[1] Die angestellten Pflegekräfte werden somit bei schwierigen Situationen mit den Heimbewohnern nicht alleine gelassen, sodass belastende Themen wie Tod und Sterbebegleitung als psychische Belastungen durch professionelle Hilfe aufgefangen werden. Diese Zusatzleistung, die seitens der Träger offeriert werden, steht den osteuropäischen Betreuungskräften nicht zur Verfügung.

Ganz im Gegenteil wird auf den Homepages der untersuchten Vermittlungsagenturen von derartigen Grenzsituationen eher Abstand genommen, sodass keinerlei Erwähnungen hinsichtlich Stressbewältigungsmaßnahmen vorzufinden sind (vgl. Dokumentenanalyse). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die osteuropäischen Betreuungskräfte im Umgang mit existenziellen Grenzsituationen auf sich gestellt sind und Aushandlungsprozesse intrapersonell bewältigt werden müssen. Trotz angebotener Maßnahmen der Pflegeeinrichtungen existieren dennoch weitgreifende soziale Konfliktursachen, die in den Heimstrukturen wurzeln. Diese werden durch institutionelle und rechtliche Regelungen der Altenpflege, etablierten Leitbildern und Wertvorstellungen ‚guter Pflege' sowie reproduzierten Tabuisierungs- und Stigmatisierungsprozessen, mit denen sich die Pflegekräfte

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 111.

auseinandersetzen müssen, verstärkt.[1] Ähnliches lässt sich für die Situation osteuropäischer Betreuungskräfte vermuten, die seitens der Vermittlungsagenturen so repräsentiert werden, als würden ihnen die Fähigkeiten familiärer Betreuung und Umsorgung natürlich zur Verfügung stehen. Die daraus entstehenden Erwartungen seitens der PatientInnen und der Familienangehörigen konstruieren ein stereotypisiertes Bild, mit dem sich die osteuropäischen Betreuungskräfte auseinandersetzen müssen. Die Erwartungen der Pflegebedürftigen und deren Familienangehörigen an dieses stereotypisierte Bild unterscheiden sich von der Situation der Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen dahingehend, dass die osteuropäischen Betreuungskräfte ein weniger stark ausgeprägtes Machtdifferenzial besitzen. Amrhein geht davon aus, dass Pflegekräfte aufgrund des potenziellen Nutzens einer Lohnpflegegleichgültigkeit eine mächtigere Position einnehmen als hilfebedürftige Bewohner.[2] Durch den institutionellen Rahmen einer Pflegeeinrichtung sind die Pflegekräfte nur der Institution gegenüber verpflichtet. Eine bessere Pflege führt nicht automatisch zu mehr Lohn, und da die täglichen Arbeitszeiten begrenzt sind, spielt die Pflegequalität eine geringere Rolle als die monatliche Entlohnung[3]. Auch diese klare Trennung zwischen Entlohnung und Pflegequalität lässt sich im Kontext der 24-Stunden-Betreuung nicht wiederfinden, sodass hier ein klarer Unterschied hinsichtlich der Machtverfügbarkeit zwischen examinierten Pflegern und osteuropäischen Betreuungskräften gemacht werden muss.

Amrhein vermerkt ebenfalls, dass ein intaktes soziales Netzwerk die Pflegequalität erhöht, da ein dankbares und kooperatives Auftreten ebenfalls eine Ressource darstellt, die Arbeit der Pflegekräfte als angenehm empfinden zu lassen, was schlussfolgernd zu einer guten Pflege führt. Im Gegensatz dazu führt ein verbittertes, aggressives sowie vorwurfsvolles Verhalten der Bewohner dazu, dass die Pflegearbeit erschwert wird.[4] An dieser Stelle hebt Amrhein den Einfluss der verschiedenen Kapitalsorten der Bewohner hervor, die maßgebend als Machtressource eingesetzt werden oder im Gegensatz aufgrund des hohen Schwundrisikos des Kapitals verloren gehen können[5]. Die Heimbewohner sind in Abhängigkeit ihrer Kapitalressourcen darauf angewiesen, dass die Pflegekräfte aus moralisch ethischen Gründen oder aus einem stark ausgeprägten altruistischen Hilfebedürfnis handeln und dabei ihre

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive,* S.111.
[2] Ebd., S.121.
[3] Ebd., S. 121.
[4] Ebd., S.122.
[5] Ebd.

ausgeprägte Machtfülle nicht schädlich zu gebrauchen[1]. Die Wichtigkeit dieser Gegenseitigkeit wird durch wenige Vermittlungsagenturen hervorgehoben, dass der Aufbau einer intakten Beziehung die Aufgabe sowohl der osteuropäischen Betreuungskräfte als auch die der Pflegebedürftigen und deren Familienangehörigen ist (vgl. Dokumentenanalyse).

Im Folgenden werden die Anpassungen an das Konzept von Ludwig Amrhein zusammengefasst, um einen besseren Überblick generieren zu können.

Tabelle 5: Angepasste Bereiche des Konzeptes von Ludwig Amrhein an den Kontext des Forschungsprojektes

Setting	- Privathaushalt statt Pflegeeinrichtung
(zusätzliche) Akteure	- Vermittlungsagentur statt Pflegeeinrichtung - Familienangehöriger als wichtiger Einflussfaktor
Soziale Feld ‚Arbeit'	- Durch die Fusion der Arbeits- und Lebenswelt nicht präzise definierbar
Arbeitszeiten	- Durch das Label der ‚24-Stunden-Betreuung' kommt es zu verzerrten Arbeitszeiten
Interessenslagen	- Zusätzlich die sowohl ökonomischen als auch humanitären Interessen der Familienangehörigen - Keine eindimensionale Zuschreibung der Interessenslage seitens der Betreuungskräfte
Machtgefälle	- Aufgrund des Settings ‚Privathaushalt' vorab etablierte Strukturen durch den Patienten, die sich vom ‚fremden' Setting der Pflegeeinrichtungen unterscheiden. - Fehlende pflegerische Qualifikationen der Betreuungskräfte
Transnationalismus	- Die Pendelmigration durch osteuropäische Betreuungskräfte und die daraus entstehende Distanz zur Herkunftsfamilie sowie die temporäre Verortung in zwei Haushalten muss ebenfalls im Rahmen ‚sozialer Konflikte' berücksichtigt werden.

Die Anpassung der konflikt- und machttheoretischen Perspektive nach Ludwig Amrhein wird im Folgenden in der Auswertung auf den angenommenen Konflikt der polnischen Betreuungskräfte zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied angewandt. Dabei wird bei der Auswertung der einzelnen Hauptkategorien in Abhängigkeit der darin wirkenden Subkategorien primär auf die unterschiedliche Ressourcenausstattung in Form von Kapitalsorten der beteiligten Akteure eingegangen. Da

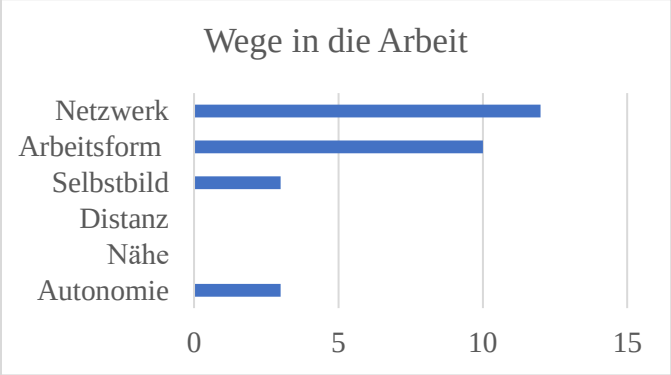
[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S.122.

das angepasste Konzept nach Ludwig Amrhein die prozesshaften Verflechtungszusammenhänge der Akteure mit unterschiedlichen Interessenslagen fokussiert, und somit der angenommene Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied untersucht werden soll, werden am Ende der Auswertung die Zusammenhänge der einzelnen Kategorien vorgestellt, um das Konzept der macht- und konflikttheoretischen Perspektive sinnvoll anwenden zu können.

Analyse der Zusammenhänge zwischen den Subkategorien innerhalb einer Hauptkategorie

Für jede Hauptkategorie steht ein Diagramm zur Visualisierung zur Verfügung, um vorab die Verteilung der jeweiligen Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie zu verdeutlichen. Gleichzeitig leiten die Diagramme in die dazugehörige Auswertung über.

Abbildung 9: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Wege in die Arbeit', 0-15 Antworten



Die ‚Wege in die Arbeit' stellen den ersten Schritt des transnationalen Beschäftigungsverhältnisses der polnischen Betreuungskräfte dar. Die Entscheidung, sich in ein zunächst fremdes Land zu begeben, um dort für zeitlich begrenzte Perioden die Betreuungsarbeit eines deutschen Pflegebedürftigen zu übernehmen, wird im Hinblick auf die drei Interviewpartnerinnen, die sich alle in einem vorangeschrittenen Lebensalter befinden, durch ähnliche Motive begründet. Der Nutzen der Betreuungsarbeit, welcher durch die Subkategorie ‚Arbeitsform' repräsentiert wird, gibt eindeutige Hinweise auf die Besonderheit der Lebenssituation sowie des Personenstatus der polnischen Betreuungskräfte. Die Hauptmotive der Befragten können sowohl auf die Verbesserung der finanziellen Situation als auch auf die wirtschaftlich prekäre Arbeitsmarktsituation in Polen eingegrenzt werden. Nachwirkungen des Kommunismus und ein dadurch erschwerter Arbeitsmarktzugang, eine zu geringe Rente sowie der ledige Personenstatus motivierten die Betreuungskräfte der

Betreuungsarbeit nachzugehen. Diese Motive wurden insbesondere durch den Einfluss des relativ hohen Alters begünstigt, welches der Arbeitslosigkeit zugrunde liegt.

> *„dann ich gearbeitet in büro aber leider eh nach dem kommunismus viel firmen pleite gemacht“ (IP2, S. 2, Z. 63-64)*

> *„meine generation (-) gehabt keine arbeitsstelle weil wir sind zu eh sind zu alt eh (-) arbeitsstelle bekommen in polen weil da das war zeit wenn nur für junge leute“ (IP1, S. 1, Z. 8-11)*

Durch die nahezu identischen Beweggründe der polnischen Betreuungskräfte wird der immense Einfluss der sozialpolitischen sowie wirtschaftlichen Umstände Polens auf die Arbeitsmigration deutlich (vgl. Pendelmigration Polen-Deutschland). Alle drei Befragten gaben an, dass die Herkunftsfamilie keinen negativen Einfluss auf die Entscheidung in Deutschland zu arbeiten hatte. Der Grund dafür liegt darin begründet, dass keine kleinen, zu versorgenden Kinder im polnischen Haushalt leben. Die Kinder der polnischen Betreuungskräfte sind bereits selbst erwachsen und haben eine eigene Familie gegründet, sodass diese kein Hindernis in den Entscheidungsprozesse darstellten.

> *„du weißt meine kinder ist verheiratet jeder haben selber familie und ich bin alleine (.) ich muss nichts fragen oder sagen (.) packen seine sachen und ich kommen nach deutschland ((lacht)).“ (IP2, S. 23, Z. 771-774)*

Den Befragten kann ein sehr selbstbestimmtes und autonomes Verhalten bezüglich des Entscheidungsprozesses zugeschrieben werden, sodass an dieser Stelle eine erste Unterscheidung hinsichtlich des gegenwärtig repräsentierten Bildes osteuropäischer Betreuungskräfte festgestellt werden konnte. In vielen Studien werden osteuropäische Betreuungskräfte mit modernen Sklavinnen verglichen (vgl. Forschungsstand), die sich den ausbeuterischen Strukturen der Vermittlungsagenturen oder der PatientInnen fügen müssen. Während des Interviews mit der ersten Befragten kam sehr deutlich zum Vorschein, dass sie sich selbst auch von dieser stereotypisierten Gruppe junger, osteuropäischer Betreuungskräfte unterscheidet.

> *„das war für mich ganz andere situation auch die frauen bleiben in polen (.) geblieben in polen kinder kleine das ist traurig das ist große stress aber mein mann ist el-ka-we-fahrer er fährt auch ganze eh (.) hier ganze union und dann wir beide sind weg (.) dann für mich das war no ganz anders“. (IP1, S. 15/16, Z. 525-530).*

Ihr ist es wichtig, dass trotz der Ähnlichkeit des ‚finanziellen‘ Motives ihre Entscheidung freiwillig und ungezwungen getroffen wurde. Familiäre Kontextbedingungen werden von ihrer Seite aus als belastend definiert und sie empfindet gerade das temporäre Verlassen kleiner Kinder als traurig und nicht freiwillig, was den größten Unterschied zwischen ihrer

Entscheidung und jener junger polnischer Frauen darstellt. Mit dieser bewussten Distanzierung entfernt sie sich gleichzeitig von dem Prozess der selbsterfüllenden Prophezeiung, wodurch von ihr keine selbst-stereotypisierende Perspektive reproduziert wird (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Alle drei Befragten generierten den ersten Zugang in ein Arbeitsverhältnis über eine Bekannte oder über eine Freundin, die bereits als Betreuungskraft in deutschen Privathaushalten tätig ist.

> *„eh ja (.) nee eine (.) aus polen eine freundin die firma habe eine pflegefrau schnell muss ne (.) ja und die freundin sagen (name betreuungskraft) geh bitte guck mal das" (IP3, S. 10, Z. 326-329).*

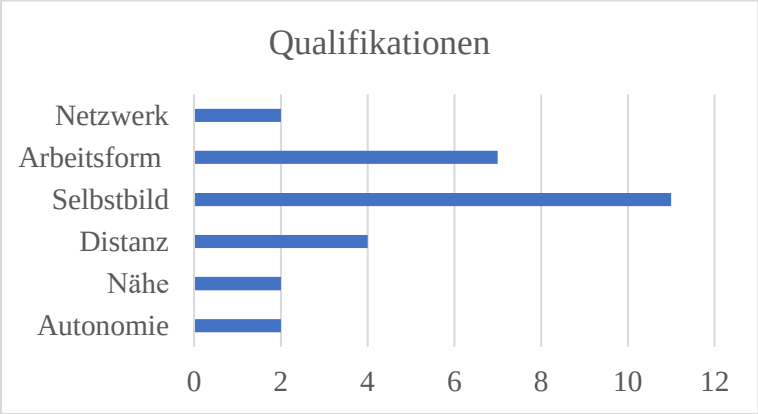
Sobald der Kontakt über ein vorher aufgebautes Netzwerk hergestellt wurde, verlief die erste Vermittlung bei allen Befragten über eine Vermittlungsagentur. Zwei der Befragten wurden über eine polnische und eine Befragte über eine deutsche Vermittlungsagentur eingestellt. Es wurde deutlich, dass die Rekrutierung polnischer Betreuungskräfte in einem großen Ausmaß über mündliche Absprachen und Empfehlungen verläuft (vgl. IP1, S.1, Z. 17-20; IP2, S. 1, Z. 8-12). Es kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere die Kommunikation über mögliche Betreuungsarbeitsplätze mit ‚Freunden' oder ‚Bekannten' zunächst als ein sicheres Angebot wahrgenommen werden, und insbesondere der Beginn der Betreuungsarbeit in einem beträchtlichen Maß vom sozialen Kapital der Betreuungskräfte abhängig ist, welches in Form mehr oder weniger institutionalisierter Beziehungen zu sozialer und beruflicher Unterstützung führt. Dieses aufgebaute Netzwerk weist den polnischen Betreuungskräften gleichermaßen eine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu, die durch eine gegenseitige Abhängigkeit und dauerhafte Beziehungsinvestitionen reproduziert wird.[1]

Hinsichtlich des zu untersuchenden Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied lässt sich durch die Angaben der Befragten zunächst ein primärer ökonomischer Antrieb der Betreuungsarbeit feststellen. Nur eine der Befragten erwähnte, dass sie gerne ‚helfe', aber letztendlich war es der finanzielle Anreiz, der sie ermutigte (vgl. IP3, S. 1, Z. 6-14). Die ökonomischen Ziele der Betreuungsarbeit lassen somit innerhalb dieser Hauptkategorie eher die Rolle als Arbeitskraft zum Vorschein kommen. Diesbezüglich muss natürlich berücksichtigt werden, dass Entlohnung und Erwerbsarbeit nicht zu trennende Faktoren repräsentieren und die Aushandlung hinsichtlich des Konfliktes auf zwischenmenschlichen Interaktionen aufbaut. Nichtsdestotrotz erlaubt die Auswertung der Hauptkategorie erste Einblicke in den Nutzen der Arbeit und vor allem eine eindeutige,

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.

hierarchische Organisation der Arbeitsform sowie arbeitsgruppeninterne Differenzierungen. Zusätzlich differenzieren sich die erwähnten Motive stark von dem repräsentierten Bild der Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen. Auch wenn auf ihren Homepages auf die wirtschaftlich schwache Situation Polens hingewiesen wird, dominiert das Bild der liebevollen, fürsorglichen Polin, die aufgrund einer konservativ-christlichen Sozialisation problemlos die Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen übernimmt (vgl. Dokumentenanalyse). Die stereotypisierten Attribute wurden von keiner der Befragten als Indikator der Betreuungsarbeit genannt, sodass diese Hauptkategorie in Abhängigkeit der Subkategorien die klare Differenzierung der Befragten von dem vermarkteten Bild im Kontext der Arbeitsmigration verdeutlicht.

Abbildung 10: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Qualifikationen', 0-12 Antworten



Berufsqualifikationen repräsentieren die institutionelle Form des kulturellen Kapitals nach Pierre Bourdieu. Je nach Ausmaß ermöglicht es Personen den Zugang zu höheren Berufspositionen oder begünstigt negativ die Reproduktion sozialer Ungleichheitsstrukturen.[1] Es kann stark davon ausgegangen werden, dass das primäre Ziel der Befragten darin bestand, einer Tätigkeit im erlernten Beruf nachzugehen und die Betreuungsarbeit eine Alternative repräsentierte, da das Fortbestehen des ökonomischen Kapitals innerhalb des erlernten Berufes realistischer umzusetzen wäre als in einem unbekannten Berufssektor. Die erlernten und vor allem ausgebildeten Berufe reichen von der Tätigkeit als Bürokauffrau über Goldschmiedin bis hin zur Hebamme, welche keinerlei Hindernisse hinsichtlich der Entscheidung als Betreuungskraft in deutschen Privathaushalten zu arbeiten darstellten (vgl. Fallzusammenfassungen IP1-IP3). Nichtsdestotrotz hat das erworbene kulturelle Kapital durch den erlernten Beruf im Kontext der Betreuungsarbeit keinerlei Bedeutung und kann

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.

nicht als Tauschmittel eingesetzt werden.[1] Innerhalb der Betreuungsarbeit, die ohne spezifische pflegerische Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. IP1, S.3, Z. 72-74; IP2, S.2, Z. 43-54; IP3 S.1, Z. 30-35) vollrichtet werden kann, profitiert vielmehr die inkorporierte Form des kulturellen Kapitals, welches durch erlernte Kompetenzen und verinnerlichten Dispositionen nach außen getragen wird.[2] Welche Einstellungen, Geschmäcker, Umgangsformen oder Wertevorstellungen eine Person besitzt, steht in dieser Form im Vordergrun, und genau von diesen Eigenschaften lebt das Bild der osteuropäischen Betreuungskraft. Dies bedeutet, dass die bereits erarbeiteten Ressourcen der Betreuungskräfte keinen Wert im Kontext der Betreuungsarbeit aufweisen, sondern diese eher durch vorhandene Sprachproblematiken[3] degradiert werden. In zugespitzter Form ergibt sich aus diesen Kompetenzen und Dispositionen ein homogenes, stigmatisiertes Bild der osteuropäischen Betreuungskräfte.

Hinsichtlich der subjektiven Wahrnehmung der polnischen Betreuungskräfte wurde eine besonders starke sowie gemeinsame Gewichtung ersichtlich. Die drei Befragten waren sich trotz fehlender pflegerischer Weiterbildungsmaßnahmen sowie deutscher Sprachkursen einig, dass das Fundament des Arbeitsverhältnisses durch Kommunikation gebildet wird.

> *„keine (polnisch) ich möchte das nicht ich muss das lernen ich muss das machen“ (IP1, S. 21, Z. 715-716)*

Trotz fehlender Sprachkurse, die anders als von den Vermittlungsagenturen verbreitet, keine Voraussetzungen transnationaler Betreuungsarbeit sind, besteht bei den Befragten ein hohes Maß an Eigeninitiative sowie an Selbstreflexion hinsichtlich des Spracherwerbes. Auch hier lässt sich erneut das Fehlen der institutionellen Form des kulturellen Kapitals erkennen, welches jedoch seitens der Befragten durch Eigenleistung versucht wird aufzubauen. Mit Hilfe eines angemessenen Sprachniveaus besitzen die Betreuungskräfte eine Ressource, welche ihnen Macht verleihen kann, die insbesondere bei konflikthaften Situationen genutzt und in Form einer möglichen kommunikativen Beziehung zum Patienten angeboten werden kann.[4] Dies wird durch den autonomen Spracherwerb und das Hinzuziehen der Hilfe des Patienten verdeutlicht. Ein fehlendes Interesse an einer gemeinsamen Kommunikation stellt für die Befragten ein Grund dar, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

---

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S.118.
[2] Ebd.
[3] Die Sprachkenntnisse der Befragten können allgemein als gut eingestuft werden, wobei deutliche Unterschiede zwischen den ersten beiden Befragten und der zuletzt Befragten aufgefallen sind. Die dritte Befragte, die auch die kürzeste Zeit als Betreuungskraft tätig ist, wies ein deutlich schlechteres Sprachniveau auf.
[4] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 118.

„mein patient er nicht so viele reden (.) er gehabt kein lust reden (.) und ich gesagt nein ich muss eh andere stelle suchen“ (IP1, S. 1, Z. 31-33).

Für die Befragten wird es als Selbstverständlichkeit angesehen, die deutsche Sprache gemeinsam mit dem Patienten zu erlernen, da beide Seiten davon profitieren. Es muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass die befragten Betreuungskräfte bereits seit mindestens acht Jahren als Pendelmigrantinnen in deutschen Haushalten tätig sind und die Voraussetzungen der Vermittlungsagenturen im Laufe der letzten Jahre erhebliche Optimierungen durchlaufen mussten (vgl. Forschungsstand), sodass davon ausgegangen werden kann, dass sich die sprachlichen Qualifikationen der Betreuungskräfte, die in den letzten zwei bis drei Jahren in den Arbeitssektor einstiegen, ebenfalls optimierten.

Dieses Hervorheben der deutschen Sprache und dem inhärenten Willen des Erlernens stehen sowohl die Aussage der Patientin der ersten Befragten als auch die Spracheinschätzungen der ersten Telefonpartnerin gegenüber, die ein gänzlich anderes Bild repräsentieren. Die Patientin (vgl. Fallzusammenfassung IP1) äußerte sich eher kritisch über die Sprachkenntnisse der polnischen Betreuungskraft. Ihr Gefühl, dass wenig Willen bestünde die deutsche Sprache zu erlernen, steht der Aussage der Befragten widersprüchlich gegenüber. Auch im ersten Telefongespräch wurde seitens der Tochter berichtet, dass ihr das fehlende Engagement des Spracherwerbes missfalle, da der Aufbau einer intakten Beziehung so nicht möglich wäre (vgl. Telefonate mit Familienangehörigen). Selbstverständlich repräsentiert insbesondere die Perspektive der Familienangehörigen nur eine Sichtweise auf die Problematik der Sprache, jedoch kann durch die oppositionellen Äußerungen stark davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen der PatientInnen und Familienangehörigen nicht mit den Ansichten der Betreuungskräfte übereinstimmen und somit den Aufbau einer zwischenmenschlichen Beziehung erschweren.

„eine seite no ist das gut ne das ist unsere mama oder papa wir möchten das eh kontakt ist und das und so weiter (polnisch) naja aber zweite seite wirklich patient spricht wenig“ (IP1, S. 20, Z. 688-691)

Ergänzend zu der hohen sprachlichen Erwartungshaltung der Telefonpartnerinnen repräsentiert diese Interviewsequenz die Kommunikationsproblematiken, die durch die PatientInnen entstehen können. Die fehlende Gegenseitigkeit, die einer Kommunikation zugrunde liegt, birgt das Problem, dass insbesondere Familienangehörige die Sprachdefizite auf Seiten der Betreuungskräfte sehen. Familienangehörige, die in den meisten Fällen das Beschäftigungsverhältnis in die Wege leiten, und Vermittlungsagenturen, die oft die erste Anlaufstelle sind, erwarten von den Betreuungskräften die Verständigung auf Deutsch - nicht

zuletzt, weil die Kosten der Beschäftigung vom Sprachniveau der Betreuungskraft abhängen (vgl. Dokumentenanalyse). Die Sprachqualifikation hängt in diesem Fall folglich mit finanzieller Belastung zusammen, sodass die Erwartungshaltung seitens der Familienangehörigen als höher angenommen werden kann. Die Befragten machten alle die Erfahrung, dass der Zustand der PatientInnen bei der Kommunikation von den Familienangehörigen nahezu unberücksichtigt blieb. Dabei ist eine erfolgreiche Kommunikation auch vom Engagement beziehungsweise der körperlichen sowie kognitiven Verfassung der PatientInnen abhängig.

Die fehlenden pflegerischen sowie sprachlichen Qualifikationen der polnischen Betreuungskräfte werden seitens PatientInnen und Familienangehörigen unterschiedlich wahrgenommen. Dieses Ungleichgewicht birgt das Risiko diverser Konfliktsituationen, die, um die Worte Ludwig Amrheins zu nutzen, durch eine schlechtere Ressourcenverfügung der polnischen Betreuungskräfte ein Machtgefälle zu Gunsten der PatientInnen herstellt, selbst wenn dessen Kapitalressourcen aufgrund kognitiver oder körperlicher Einschränkungen einem höheren Schwundrisiko ausgesetzt sind.[1] Das Priorisieren des deutschen Spracherwerbs durch die Befragten zeigt, dass ein großes Interesse an einer funktionierenden Beziehung mit den PatientInnen besteht und dafür viel Engagement gezeigt wird.

> *„(name aktueller patientin) ist sehr kluger mensch die war lehrerin die interessiert sich ganze welt und politik und musik und eh literatur alles alles (.) wir müssen auch ein bisschen reden" (IP1, S. 21, Z. 721-725).*

Bestünde ein ausschließlich ökonomisch geleitetes Arbeitsinteresse, so würde die Wichtigkeit der gegenseitigen Kommunikation vermutlich schwächer ausfallen. In Bezug auf die Tauschfähigkeit vorhandener Ressourcen kann zumal angenommen werden, dass die Fähigkeit, eine adäquate Konversation zu führen, gleichermaßen zu mehr Anerkennung und Wertschätzung führt.[2] Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass die polnischen Betreuungskräfte durch sprachliche Qualifikationen eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen wollen, die jedoch durch eine zu hohe Erwartungshaltung der Familienangehörigen sowie durch körperliche und kognitive Einschränkungen der PatientInnen zu Lasten der Befragten behindert werden können.

Neben der sprachlichen Qualifikation für eine adäquate Kommunikation mit den PatientInnen, spielt die Kommunikation zwischen den Betreuungskräften eine wichtige Rolle.

---

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*,S. 119.
[2] Stephan Voswinkel, *Anerkennung,* in: Hartmut Hirsch-Kreinsen / Heiner Minssen (Hg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie,* Baden-Baden 2017, S. 17.

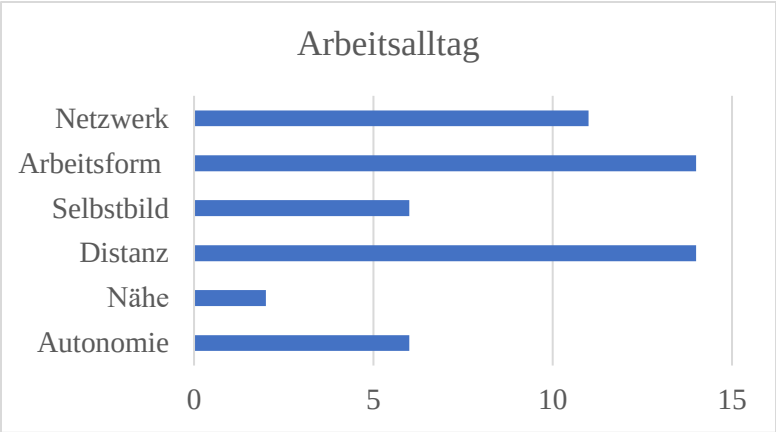
„GF1: alles klar und mussten sie dann hier in deutschland sich noch irgendwelche sachen für die pflege also irgendwelches wissen (.) kenntnisse noch anlernen damit sie die pflege umsetzen IP2: ich glaube nicht (.) von eine frau zum andere frau sagen was so (.) oder schreiben zettel was machen […] jeder für anderen sprechen zum beispiel oder schreiben […] haben immer kommunikation zusammen ja" (IP2, S. 2, Z. 43-54).

Der private Kontext, in dem die Betreuungsarbeit geleistet wird, verändert sich mit jeder neuen Einstellungsbeschäftigung, sodass sich die polnischen Betreuungskräfte bei jeder neuen Beschäftigung in neue individuelle Haushaltsstrukturen einfügen müssen. Unter anderem aufgrund fehlender pflegerischer Vorerfahrungen greifen die Befragten auf einen Kommunikationsweg zurück, der in Form des Netzwerkens einen leichteren Einstieg in das Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. Auf diese Weise können die Betreuungskräfte aufgebautes Wissen und Fähigkeiten als Ressource des kulturellen Kapitals an die jeweilige nachfolgende Kollegin weitergeben. Es ist davon auszugehen, dass diese interne Kommunikation potenzielle Konflikte über die ‚richtige' Aufgabenverrichtung reduzieren, da ein schnelleres Aneignen der täglichen Routine der PatientInnen sowie Einfügen in die Haushaltsstrukturen ermöglicht wird.

Ähnlich wie bei der vorherigen Hauptkategorie lassen sich die zum Teil fehlenden als auch selbst angeeigneten Qualifikationen primär als Qualitätsmaßstab einer Arbeitskraft definieren. An dieser Stelle lassen sich hohe Konfliktpotenziale vermuten, da sich die Akteure im Vorfeld nicht über spezielle Erwartungen, Wünsche und Besonderheiten des Tätigkeitsbereiches austauschen können. Somit treffen unterschiedliche Parteien aufeinander, die sich nicht nur für einen langen Zeitraum den Privathaushalt teilen, sondern sich hinsichtlich der Qualifikationsansprüche unterscheiden. Durch die Sichtweise der polnischen Betreuungskräfte kann davon ausgegangen werden, dass durch ein hohes Maß an Eigeninitiative ihr Kompetenzpotenzial gesteigert wird, um den PatientInnen und den Familienangehörigen ihre Dienstleistungen im Rahmen ihres verkauften Bildes attraktiv zu repräsentieren.[1] Diese Perspektive wird durch die Berichte der Befragten jedoch in einem geringeren Ausmaß von den PatientInnen und Familienangehörigen eingenommen (vgl. Telefonate mit Familienmitgliedern- erstes Telefongespräch; IP1, S. 5, Z. 156-161).

[1] Helene Ignatzi, *Osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen. Gestalterinnen ihrer eigenen Lebenslage*, in: Städtler-Mach / Helene Ignatzi (Hg.), Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropaische betreuungskrafte, [S.l.] 2020, S. 79–92, hier: S. 83.

Abbildung 11: Verteilung der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Arbeitsalltag', 0-15 Antworten



Der Arbeitsalltag der polnischen Betreuungskräfte wird durch das Label der 24-Stunden-Betreuung gerahmt, was ihm eine zeitlich entgrenzte Eigenschaft zuschreibt. Dies hat zur Folge, dass die insgesamt zwei Stunden Freizeit, die den polnischen Betreuungskräften täglich zur Verfügung stehen, in den Arbeitstag integriert werden müssen. Alle Befragten teilten mit, dass sich der Aufgabenbereich auf nahezu alle Lebensbereiche der PatientInnen verteilt. Ausschließlich die medizinische Versorgung wird von einem ambulanten Pflegedienst übernommen (vgl. IP1, S. 3, Z. 88-90; IP3, S. 12/13, Z. 420-421). Diese hierarchisierende Aufgabenverteilung wird seitens der Befragten nicht negativ kommentiert, sodass entweder davon ausgegangen werden kann, dass das Entziehen der medizinischen Versorgung als nicht störend empfunden wird, oder aufgrund sozial erwünschten Antwortverhaltens unkommentiert blieb. In allen drei Fällen bezieht sich der Aufgabenbereich auf Haushaltstätigkeiten, wie Kochen, Waschen, Putzen, auf die hygienische Grundversorgung der PatientInnen sowie auf zwischenmenschliche Aktivitäten mit diesen. Seitens aller Befragten finden diese Aufgabenbereiche in einer hierarchisierenden Ordnung statt. Der Fokus der Betreuungsarbeit wird klar auf den Patienten gelegt.

„IP1: wirklich das ist erste meine nachher kann ich
das machen aber erste ist mein patient
GF2: ja
IP1: das ist idee ganze meine arbeitszeit (.)
patient ist erste" (IP1, S. 25, Z. 854-858)

Die Befragten haben eine genaue Vorstellung von ihrer Arbeitsform, die durch autonomes Handeln begleitet wird. Dabei stellen sie sich auch gegen die Erwartungen der Familienangehörigen und PatientInnen, die hinsichtlich des Ausmaßes des Arbeitsbereiches andere Vorstellungen haben.

„(name patient) auch mir gesagt ach du kannst kehren straße ich sagen nein“ (IP2, S. 12, Z. 416-417).

Es wird deutlich, dass zwischen den Akteuren eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung der Aufgabenbereiche stattfindet. PatientInnen und Familienangehörige sehen die Befragten als ‚Mädchen für alles‘ (IP2, S. 12, Z. 413-417) und übersehen dabei, dass die Betreuungsarbeit einen klaren Fokus auf die PatientInnen einnimmt. Ein Problem dessen kann darin begründet sein, dass die Vermittlungsagenturen die Betreuungskräfte sowohl als Haushaltskraft als auch als Betreuungskraft verkaufen, ohne dabei eine eindeutige Eingrenzung des Tätigkeitsbereiches zu vollziehen und somit eine dementsprechende Erwartungshaltung an die Aufgabenausführung konstruieren (vgl. Dokumentenanalyse). Aus der Perspektive der Befragten wird die aktive Zeit, die sie mit den PatientInnen verbringen, um ihnen Gesellschaft zu leisten, sowie die ständige Bereitschaft, die die nächtliche Betreuung ebenfalls inkludiert und dementsprechend Arbeitszeit darstellt, aus Sicht der Familienangehörigen und PatientInnen weniger anerkannt wird als haushaltsspezifische Tätigkeiten (vgl. Telefonate mit Familienmitgliedern- zweites Telefongespräch; IP2, S. 9, Z. 300-301).

Insbesondere die Einhaltung der zweistündigen Pause wurde seitens der Befragten als schwierig bewertet. Die Hauptkategorie richtet sich ausschließlich auf die festgesetzten Pausenzeiten, die den (formellen) Betreuungskräften vertraglich zustehen (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Jegliche Freizeitaktivitäten, die nicht Teil dieser zwei Stunden sind, werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt. Neben der zeitlichen Umsetzung ist gleichermaßen der Einsatzort eine wichtige Komponente, der über das Ausmaß und die Gestaltung der Freizeit entscheidet. Anhand der Aussagen der Befragten über die Freizeitgestaltung konnten unterschiedliche Einflussfaktoren generiert werden. Nur eine der Befragten (IP1) hatte die Möglichkeit, die Freizeit tatsächlich außerhalb des Privathaushaltes der Patientin zu verbringen. Dies wurde einerseits durch ein dichtes soziales Netzwerk der Patientin ermöglicht, die die Betreuungskraft täglich für zwei Stunden ablösten. Andererseits kann die Befragte selbst auf ein soziales Netzwerk zurückgreifen, da eine polnische Freundin in derselben Stadt als Betreuungskraft tätig ist (vgl. IP1, S. 14, Z. 487-488). Somit hat sie die Möglichkeit, das soziale Feld des ‚Privathaushaltes‘ zu verlassen und auch andere Rollen als die der Betreuungskraft einzunehmen (vgl. IP1, S. 13, Z. 441-444).

„GF1: so ein bisschen ein gefühl von heimat wahrscheinlich auch
IP1: ja sehr“ (IP1, S. 22/23, Z. 769-771).

Die Wichtigkeit eines sozialen Netzwerkes wird besonders deutlich, vergleicht man die Aussage der dritten Befragten bezüglich des Mehrwertes durch die Freizeit sowie durch den Versuch der Isolation der zweiten Befragten durch einen ehemaligen Patienten.

> *„ich bin alleine" (IP3, S. 9, Z. 300).*

> *„weißt leute haben angst du weißt wann nehmst du eine person und zum beispiel ich so denken gestohlen diese person […] ich bin zuständig für diese wann hier ist verschwunden irgendwas das leute sagen du bist alleine zuhause du genommen ja und du weißt leute haben auch angst wann kommen andere personen und wissen nichts und oder geben und sagen haben keine so das ist auch so (.) auf eine seite ist okay" (IP2, S. 21, Z. 725-733).*

Anhand der Aussagen wird deutlich, dass die Freizeitgestaltung nur dann gewinnbringend ist, wenn ein soziales Netzwerk vorhanden ist und wenn dieses von Seiten der PatientInnen geduldet wird. Sobald diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, sind die Befragten während ihrer Freizeit mit Computertätigkeiten beschäftigt und nutzen die Zeit, um mit ihrer Herkunftsfamilie zu kommunizieren (vgl. IP3, S. 4, Z. 127). Die Distanzierung zum Privathaushalt der PatientInnen ist somit nicht gegeben, sodass sie sich durchgehend in der Rolle der Betreuungskraft befinden. Anhand der zweiten Interviewsequenz wird das Ausmaß der Isolation besonders deutlich. In dem Fall handelt es sich um die informell beschäftigte Betreuungskraft, deren Anwesenheit im Privathaushalt eines ehemaligen Patienten vor der Öffentlichkeit verheimlicht wird. Durch die Aussagen wird deutlich, dass sie den Grund der Isolation durch den ehemaligen Patienten in ihrer informellen Beschäftigungsform sieht und dies im Rahmen der selbsterfüllenden Prophezeiung akzeptiert (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Durch das Fernhalten von der Öffentlichkeit und vor allem durch die fehlende Möglichkeit, mit anderen Betreuungskräften in Kontakt zu treten, wird der Befragten die Chance auf kommunikativen Austausch verwehrt. Gerade dieser Austausch kann insbesondere der Ausweitung und Aneignung betreuerischen Fachwissens sowie dem Erfahrungsaustausch dienen.[1] Welches Ausmaß an Diskreditierung die informell Beschäftigte im Kontext der Freizeitgestaltung erleben musste, soll anhand der folgenden Interviewsequenz verdeutlicht werden.

> *„ich sprechen ich brauche pause dann sie gesagt nein (.) welche pause du brauchst (.) gibt es keine pause in deutschland ich sagen ja ja ich bin schon arbeiten schon lange zeit ich weiß schon" (IP2, S. 9, Z. 294-297).*

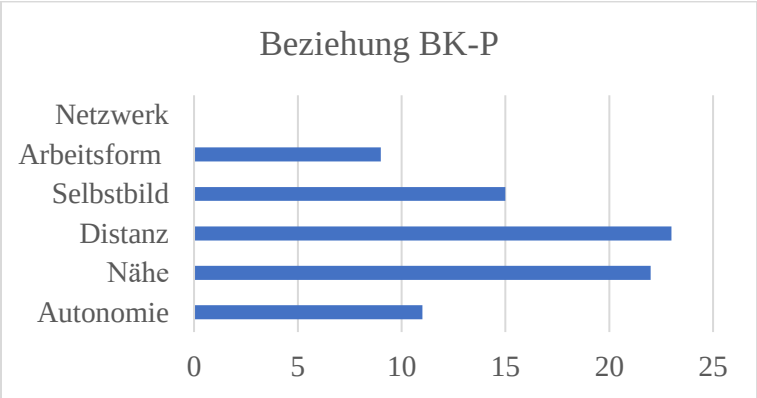
Diese Interviewsequenz stellt nur eine von vielen dar, die ein extrem ausbeuterisches Verhalten seitens einer ehemaligen Patientin aufweist. An dieser Stelle treffen zwei Faktoren

[1] Ignatzi, *Osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen. Gestalterinnen ihrer eigenen Lebenslage*, S. 85.

aufeinander, die äußerst konfliktfördernd sind. Sowohl die informelle Beschäftigung der zweiten Befragten, welche seitens der ehemaligen Patientin negativ auszunutzen versucht wird, als auch das vermarktete Bild der 24-Stunden-Verfügbarkeit verleiten die ehemalige Patientin dazu, die Befragte willkürlich zu sanktionieren.[1] Nicht nur, dass die ehemalige Patientin keinerlei Rücksicht auf arbeitsrechtliche Grundrechte wie einzuhaltende Pausenzeiten legt - mehr noch, sie scheint weder den Aufgaben der Befragten als auch der Arbeitsform einen Wert zuzuschreiben. Der Handlungsspielraum der Befragten war auf ein Minimum eingeschränkt, sodass nicht einmal die grundlegendsten Bedürfnisse gestillt werden konnten. Die ehemalige Patientin versetzte die Befragte in ein Abhängigkeitsverhältnis, das durch eigene gesellschaftliche sowie moralische Regeln produziert wurde und gleichzeitig die geleisteten Tätigkeiten der Befragten hochgradig degradierte.[2] Der hier zu verzeichnende Inter-Gruppen-Konflikt (vgl. theoretischer Rahmen), der sich in diesem Fall auf willkürliche Machtausübungen seitens der ehemaligen Patientin bezieht, wurde trotz der Wichtigkeit des Erhalts des Arbeitsplatzes durch die Befragte in Form der Kündigung beendet, da keinerlei gewinnbringende Aushandlungen umsetzbar waren.

Auch in dieser Kategorie lassen sich zwei unterschiedliche Perspektiven auf den zu leistenden Arbeitsbereich feststellen, die zu konflikthaften Auseinandersetzungen führen. Die Priorisierung der PatientInnen durch die Befragten und die damit einhergehende Emotionsarbeit steht den hohen Ansprüchen an haushaltsspezifische sowie personenüberschreitende Tätigkeiten durch die PatientInnen und die Familienangehörigen gegenüber. Die Befragten berufen sich jedoch auf klare Tätigkeitsgrenzen und widersprechen der homogenen sowie stereotypisierten Darstellung der osteuropäischen Betreuungskräfte.

Abbildung 12: Verteilung der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Patient', 0-25 Antworten



[1] Haubner, *Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft*, S. 374.
[2] *Steffen Runkel, Von Sklaverei und Freiheit. Afrikanische Initativen zur Abolition an der Goldküste (1841-1897)*, Frankfurt - New York 2015, S. 9.

Die Beziehung zwischen den polnischen Betreuungskräften und den PatientInnen repräsentiert die Basis der Betreuungsarbeit. Keine relevanten Akteure des Feldes sind mehr voneinander abhängig, da sie sich nahezu 24 Stunden lang denselben Lebensraum teilen, der für die Befragten gleichzeitig als Arbeitsplatz dient. Die Befragten geben an, dass sie anders als die Familienangehörigen diejenigen sind, die die Bedürfnisse der Patienten vollumfänglich einschätzen können.

> *„aber wir (.) wir arbeiten vierundzwanzig stunden pro tag dann wir sehen was macht dieser patient" (vgl. IP1, S. 9, Z. 285-287).*

Wie auf vielen Homepages der Vermittlungsagenturen dargestellt wird, nehmen die Betreuungskräfte ‚einfach' die Funktion eines Familienmitgliedes ein (vgl. Dokumentenanalyse). Dieses problemlose Einfügen in den Alltag der PatientInnen wird durch die Befragten kritisch betrachtet. In Bezug auf die vorletzte Hauptkategorie nimmt auch hier die Kommunikation den größten und wichtigsten Stellenwert einer funktionierenden Beziehung ein. Den Befragten ist bewusst, dass dem Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung ein Prozess zugrunde liegt, der vor allem Zeit und Gegenseitigkeit beansprucht. Die zum Zeitpunkt der Interviews zu versorgenden PatientInnen der Betreuungskräfte haben gemeinsam, dass sie aufgrund ihrer körperlichen Verfassung auf externe Hilfe angewiesen sind. Keiner der PatientInnen wies kognitive Beeinträchtigungen auf. Der einzige Unterschied bestand im Ausmaß der körperlichen Beeinträchtigungen. Zusätzlich ist zu erwähnen, dass sowohl die aktuellen als auch ehemalige PatientInnen der Befragten aus der (höheren) Mittelschicht kamen (vgl. IP3, S. 12, Z. 387-388; IP1, S. 20, Z. 695-696). Anhand der Verteilungen der Subkategorien wird deutlich, dass die Beziehung durch unterschiedliche Faktoren gerahmt wird, die diese sowohl negativ als auch positiv beeinflussen. Trotz ähnlicher Motive und Qualifikationsansichten der Befragten unterscheiden sie sich stark in der Bewertung der Beziehung zur jeweiligen pflegebedürftigen Person. Diese Differenzen verdeutlichen, dass das utopisch vermittelte Betreuungskräftebild der Agenturen, welches durch Universalismus und Homogenität[1] geleitet wird, ausschließlich als Marketing-Strategie angesehen werden kann. Aufgrund der Wichtigkeit der differenten Äußerungen der Befragten werden die subjektiv gesetzten Schwerpunkte separat vorgestellt. Anhand der Interviews wurde deutlich, dass die Rolle der PatientInnen ausschlaggebend für eine funktionierende

[1] Die Begriffe ‚Universalismus' und ‚Homogenität' beziehen sich hierbei auf die stigmatisierte Darstellung der osteuropäischen Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen, bei der scheinbar alle Betreuungskräfte aufgrund ihrer christlich konservativen Sozialisation und von Natur hohen familiären Wertschätzung perfekt für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden können (vgl. Dokumentenanalyse).

Beziehung ist. Alle drei Befragte gaben an, dass sie die Position der PatientInnen im Haushalt respektieren, da diese als ‚Vorgesetzte' angesehen werden.

> *„ja aber du weißt ich kann machen weil sie kann nicht aufstehen alleine aber du weißt ich akzeptiere das ist ihre wohnung du weißt (.) und wenn zum beispiel meine chefin ja ich kann nichts machen anders wie sie will und ich möchte mit keinem streiten" (IP2, S. 11, Z. 374-378).*

Anhand der Interviewsequenz lässt sich eine klare Hierarchisierung erkennen, die von der Befragten als Teil der Arbeit akzeptiert wird. Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass es nie das Ziel der Befragten war, eine positionelle Gleichstellung mit den PatientInnen zu erlangen, sondern vielmehr Konflikte gar nicht erst entstehen zu lassen (vgl. Fallzusammenfassung IP3; IP2, S. 14, Z. 468-475). Auf den ersten Blick entsteht durch diese Aussagen das Selbstbild einer sich selbst-stigmatisierten untergeordneten Arbeitskraft (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Es lassen sich jedoch klare Unterschiede zwischen den Befragten vorfinden, die dieses Bild verzerren. Eine klare Differenzierung muss an dieser Stelle zwischen der informell beschäftigten Befragten und den formell beschäftigten Befragten gezogen werden. Die zweite (informelle) Befragte weist im Gegensatz zu ihren Kolleginnen ein ausgeprägteres Autonomiebestreben auf. Sie respektiert und verfolgt die Regeln der PatientInnen, selbst wenn ihr großer Erfahrungsschatz in den seltensten Fällen anerkannt wird. Ihr persönliches Selbstbild verfolgt jedoch eine Regel, die entscheidend für den Fortverlauf der Arbeitsverhältnisse ist.

> *„du weißt ich bin nicht (.) kommentieren aber leute wann brauchen hilfe du musst auch bisschen akzeptieren andere personen" (IP2, S. 10, Z. 321-323).*

Der Respekt und die Akzeptanz, die sie von ihren PatientInnen verlangt, beziehen sich auf grundlegende, humanitäre Bedingungen. Hinsichtlich ihrer Verbesserungsvorschläge wurde während des Interviews eher eine akzeptierte Resignation vorgefunden, da die meisten PatientInnen stark an ihren eigenen Routinen festhalten, sodass neuen Ideen kein Platz eingeräumt wird (vgl. IP2, S. 11, Z. 363-366). Die hohe Toleranzspanne der Befragten ist in ein ebenso hohes Maß an Selbstbestimmtheit integriert, das es ihr erlaubt, Arbeitsverhältnisse ad hoc zu beenden, ohne dabei auf vertragliche Richtlinien zu achten. Dies wurde besonders durch folgende Passage deutlich, in der sie trotz menschenunwürdiger Bedingungen und Einschränkungen der ehemaligen Patientin einen Kompromiss anbot, das Arbeitsverhältnis nicht beenden zu müssen.

> *„ich schon gesagt einen freitag (name patientin) ich geben dir angebot dreiundzwanzig uhr schlafen wenn nicht ich fahre nachhause und sie gesagt nein ich sagen okay danke bitte zahlen ich fahre nachhause (.) fertig" (IP2, S. 10, Z. 315-319).*

Nachdem der Befragten das Essen und Schlafen durch die ehemalige Patientin untersagt wurde, kam es zu diesem Kompromissvorschlag, der sich ausschließlich auf grundlegende sowie humanitäre Arbeitsbedingungen richtete. Das lange Ausharren in dem Arbeitsverhältnis wurde unter anderem durch die informelle Beschäftigungsform beeinflusst, da die Befragte auf kein ausreichend effektives Netzwerk zurückgreifen kann, welches ihr schnellstmöglich einen neuen Arbeitsplatz verschafft. Dieses extreme Beispiel, welches das Ausmaß an Distanz zwischen der Betreuungskraft und der Patientin verdeutlicht, ist nur eines von mehreren, in der sich die Betreuungskraft aufgrund vorherrschender Verhältnisse verfrüht aus einem Arbeitsverhältnis entfernt.[1] Dieses resignierte Verhalten lässt vermuten, dass sich die Befragte primär in der Rolle der Arbeitskraft sieht, sodass die Betreuungsarbeit ausschließlich als ökonomische Verdienstquelle angesehen wird. Der Aufbau einer zwischenmenschlichen Beziehung wurde in den meisten Fällen aktiv durch die PatientInnen verhindert.

Von der selbstbestimmten, autonom handelnden sowie informellen Befragten unterscheidet sich die letzte Befragte, die sich ihrer untergeordneten Rolle im Haushalt scheinbar gefügt hat (vgl. 24-Stunden-Betreuung). Bei ihr muss davon ausgegangen werden, dass ihr Antwortverhalten extremer durch soziale Erwünschtheit gekennzeichnet war als bei den anderen Befragten. Sie gab an, dass sie keinerlei schlechte Erfahrungen mit ihren PatientInnen gemacht hatte, aber gleichzeitig ihre gegenwärtige Arbeitsstelle als psychische Belastung beschreibt (vgl. IP3, S. 2, Z. 50-53).

> *„das ist auch schlimm einmal ist (.) nicht jede tag ist gute humor (.) nun ja aber das ist meine arbeit ich sagen och ja mach das wie wollen ja“ (IP3, S. 3, Z. 95-97).*

Anders als die informell Beschäftigte zeigt diese Befragte keinerlei Anzeichen autonomen Verhaltens. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie bereits das zweite Mal im Haushalt des Patienten und teilte mit, dass sie nach dem ersten Einsatz für sich entschlossen hatte, den Patienten kein zweites Mal zu betreuen. Die finale Entscheidung, doch erneut das Arbeitsverhältnis einzugehen, begründete sie damit, dass es ihr schwerfalle ‚Nein‘ zu sagen. (vgl. IP3, S. 3/4, Z. 66-73). Sie weist eine hohe Willensschwäche auf[2], die ihre Autonomie negativ beeinflusst. Ihre polnische Vermittlungsagentur überließ ihr die Entscheidung, sodass sie sich trotz unterstützenden Netzwerkes gegen ihre eigentliche Präferenz entschied. Hier lässt sich ein erheblicher Unterschied zum Selbstbild der informell Beschäftigten feststellen, welches sich im Umfang der Abhängigkeit zur Arbeit erheblich unterscheidet. Das subjektive

[1] Für vergleichbare Situationen, in der sich die zweite Befragte (IP2) befand, empfehlen sich folgende Interviewsequenzen: S. 14, Z. 468-475, S. 12, Z. 406-408.
[2] Seidel, *Selbst bestimmen*, S. 21.

Unterordnen sowie die fehlende Selbst-Wertschätzung der dritten Befragten wurden durch den erwähnten Zwischenfall mit dem Patienten erneut bestärkt.

„ASP: bieten sie doch mal
IP1: komm bitte
ASP: ich will nicht reinkommen sie sollen mal einen cappuchino machen für die damen" (IP3, S. 10, Z. 335-338).

Im Kapitel der Fallzusammenfassungen (IP3) befindet sich bereits eine detaillierte Beschreibung des Situationsablaufes, sodass an dieser Stelle direkt auf den interpretatorischen Nutzen eingegangen wird. Durch den auffallend befehlshaberischen Wortlaut des Patienten sowie der höflichen Anredeform strahlt der Patient ein distanziertes Verhältnis zur Betreuungskraft aus. Weder das Respektieren ihres Privatraumes noch ein freundliches Nachfragen ließen sich in der kurzen Interaktion wiederfinden. Es wurde deutlich, dass der Patient die Befragte nicht nur als seine Betreuungskraft ansieht, sondern sie parallel als durchgehend abrufbereit sieht, und somit eine grenzüberschreitende Ausnutzung ihrer Rolle stattfindet.[1] Familientypische Merkmale konnten im Umgang mit der Befragten nicht erkannt werden. Die Befragte selbst versuchte die Situation durch ein höfliches Hereinbitten sowie Duzen des Patienten zu entschärfen. Der wahrnehmbare Spaltungsprozess zwischen den beiden Akteuren[2] konnte jedoch durch ihr Bemühen nicht marginalisiert werden. Durch ihre Selbst-Zuschreibungen und des beobachteten Verhaltens der Befragten wurde ersichtlich, dass für sie vertrauensvolle und kommunikative Beziehungen einen wichtigen Bestandteil der Betreuungsarbeit einnehmen, dies durch den Patienten sowohl unerwidert bleibt als auch zu verhindern versucht wird. Gleichzeitig fehlt es der Befragten an Durchsetzungsvermögen, ihre Wünsche zu äußern, sodass sie sich mit der Situation und den stereotypisierten Erwartungen abgefunden hat und es sich offensichtlich um eine selbsterfüllende Prophezeiung ihrerseits handelt (vgl. 24-Stunden-Betreuung).

Die erste Befragte (IP1) repräsentiert ein positiveres Bild der Beziehung zu ihrer Patientin. Während des Interviews konnte eine gegenseitig aufgebaute Vertrautheit beider Akteure festgestellt werden, die bei den anderen Befragten nicht zur Geltung kam. Der erste Unterschied richtet sich ganz deutlich auf ein vorhandenes sowie gegenseitiges Interesse. Die

[1] Runkel, *Von Sklaverei und Freiheit*, S. 410.
[2] Margret Dörr / Burkhard Müller, *Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder*, in: Margret Dörr (Hg.), *Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität*. [4] Weinheim 2019, S. 14.

nahe Beziehung beider Akteure repräsentiert die gelungenen, reziproken Interaktionen, die durch einen Prozess der Annäherung und Gegenseitigkeit erreicht wurden.[1]

„ASP: ein glückstreffer war das
GF1: ((lacht))
Gf2: ((lacht))
IP1: wirklich meine liebe
ASP: wirklich ein glückstreffer (unverständlich) das hospiz die vermittlung und dann du" (IP1, S. 11, Z. 359-364)

Die Patientin (ASP), die sich aufgrund ihrer schlechten körperlichen Verfassung während des Interviews im selben Raum befand, äußerte sich sehr positiv über die Befragte und das Glück, dass ihr persönlicher Wunsch, genau sie als Betreuungskraft zu bekommen, in Erfüllung gegangen war. Der Patientin wurde die Befragte über eine Bekannte empfohlen, da sie aufgrund ihrer besonders guten Betreuungsarbeit auffiel. Die Betreuungskraft kann demnach durch ihre herausragende Arbeitsleistung auf ein nützliches kulturelles Kapital zurückgreifen, welches gleichermaßen positive Auswirkungen auf ihr symbolisches Kapital in Form von ‚Ansehen' ausübt.[2] Ihre Arbeitsleistung in Form von ‚Ressourcen' unterstützt die Befragte gleichzeitig dabei, ihr soziales Kapital auszubauen, da durch die Weiterempfehlung ihrer Arbeit auch das soziale Netzwerk wächst, in dem sie agiert. Im Vergleich zu den anderen Bekannten repräsentiert dieses Beispiel eine positiv ausgeglichene Austauschbeziehung zwischen der Betreuungskraft und der Patientin, in der ein geringeres Machtgefälle als bei den anderen Beispielen vorherrscht. Die Beziehung dieser beiden Akteure verdeutlicht, dass Macht-Abhängigkeiten nicht immer mit Ausbeutung und Unterdrückung einer Partei zusammenhängen, sondern dass gleichermaßen emotionale und vertrauensvolle Beziehungen davon profitieren können, sofern beide Parteien ähnlich viel investieren sowie einen ähnlich hohen Nutzen empfangen.[3]

Verschiedene Faktoren begünstigen die beidseitige, positive Wahrnehmung der Beziehung. Den wohl wichtigsten Aspekt sieht die Befragte im großen Interesse der Patientin an ihrer Herkunftsfamilie, über die sie viel sprechen. Des Weiteren teilte sie mit, dass es für sie selbstverständlich ist, dass ihre Herkunftsfamilie und die jeweiligen Patienten sich persönlich kennen lernen.

„GF1: also haben ihre patienten ihre familie auch oft kennen gelernt

[1] Dörr / Müller, *Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder*, S. 14.
[2] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 109.
[3] Elias, *Was ist Soziologie?*, S. 152.

IP1: ja natürlich (.) das ist erste ne (.) ja" (IP1, S. 17, Z. 589-591).

Durch die Zusammenführung der beiden Haushalte, in denen die Befragte interagiert, wird es ihr ermöglicht, über die Rolle als Betreuungskraft hinaus wahrgenommen zu werden. Der Privatraum, in dem menschliche Beziehungen entfaltet werden können (vgl. Kontext des Privaten), wird in diesem Fall von beiden Seiten priorisiert und als wichtig erachtet. Ein weiterer Faktor, der die Beziehung positiv beeinflusst, bezieht sich auf das vorhandene soziale Netzwerk der Patientin (vgl. IP1, S. 14, Z. 478-479). Neben der Möglichkeit des sozialen Austausches mit den Freunden der Patientin ermöglicht dieses der Befragten zusätzlich die Möglichkeit einer außerhäuslichen Freizeitgestaltung. Es wird deutlich, dass der Befragten im Haushalt der Patientin diverse Handlungsspielräume zur Verfügung stehen, die einerseits der Befragten selbst eine Distanzierung von der stereotypisierten Rolle als Betreuungskraft sowie andererseits den Ausbau einer familienähnlichen Beziehung ermöglichen. Die Handlungsspielräume repräsentieren „alle äußeren und selbst erschaffenen Bedingungen, die das Leben von Menschen beeinflussen."[1] Im Fall der Befragten beziehen sich ihre Handlungsspielräume auf das Wohnen, welches durch eine erfolgreiche Beziehung mit der Patientin gestaltet wird, auf Beziehungen, die durch ein externes soziales Umfeld sowie durch die Freunde der Patientin gebildet werden, sowie auf das erlangte Einkommen, auf das im späteren Verlauf eingegangen wird. In ihrem besonderen Fall kann ihre gute Reputation auch Handlungsspielräume eröffnen.

Anhand der Vorstellung der drei Perspektiven, die sich hinsichtlich der Beziehungsgestaltung mit den PatientInnen erheblich differenzieren, sollte der extreme Einfluss des Engagements der PatientInnen aufgezeigt werden, welcher im Enddefekt über den Verlauf der Beziehung entscheidet. Der Erfolg der Investitionen in die Beziehung durch die Befragten hängt vom Interesse der PatientInnen ab und ist somit durch Erwartungen, Stereotypisierung sowie durch das Ausmaß an Offenheit vorprädestiniert. Dabei spielen die unterschiedlichen körperlichen Zustände der PatientInnen eine erhebliche Rolle. Die ehemalige Patientin der informell Beschäftigten war vollständig auf die Hilfe der Befragten angewiesen. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Kontrollverlust über den eigenen Körper sowie das Abgeben der Aufgaben an eine externe und zunächst fremde Person die Umgangsformen negativ beeinflussen. Aufgrund der Vergleichsmöglichkeit mit der Patientin der ersten Befragten, die ebenfalls vollständig auf die Hilfe der Betreuungskraft angewiesen ist, kann davon ausgegangen werden, dass die gewählten Umgangsformen der PatientInnen stark von dem

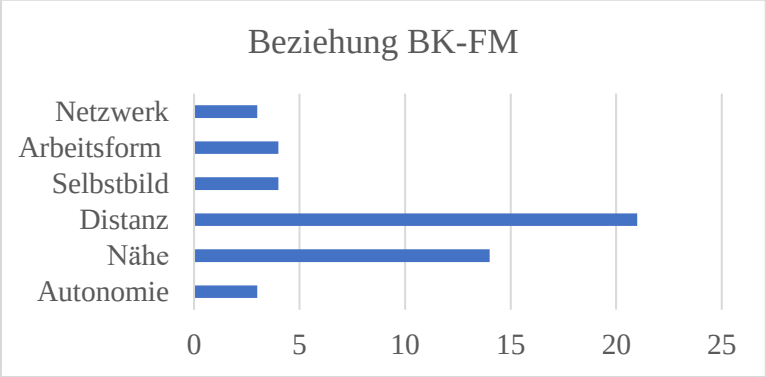
[1] Ignatzi, *Osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen*, S. 80.

persönlichen Selbstbild, des Einflusses von Stereotypisierungen (vgl. 24-Stunden-Betreuung) und der eigenen Sozialisation abhängen. Darüber hinaus dient das Alter der PatientInnen ebenfalls als Toleranzmaßstab hinsichtlich unangemessenen Verhaltens. Je jünger die PatientInnen sind, desto weniger wird unangemessenes Verhalten toleriert.

> *„sie war wirklich sehr sehr böse frau ich sagen neunundsechzig jahre und so böse du weißt wenn funktionieren nicht niere das ist nicht meine schuld" (vgl. IP2, S.10, Z.346-348).*

Dies wirft einen interessanten Blick auf das vorhandene Bild der Befragten, auf das ‚Alter' und dementsprechendes erwartetes Verhalten. Es deutet darauf hin, dass die Befragten von jüngeren PatientInnen ein höheres Maß an Verständnis abverlangen und folglich unangemessenes Verhalten stärker sanktionieren. Die Befragten rechtfertigen das Verhalten jüngerer PatientInnen nicht mit einem Schwund der Kapitalressourcen (vgl. theoretischer Rahmen), wie es bei älteren oder dementen PatientInnen der Fall ist.

Abbildung 13: Verteilungen der Subkategorien in der Hauptkategorie ‚Beziehung zwischen Betreuungskraft und Familienmitgliedern', 0-25 Antworten



Eine weitere Akteursgruppe, die im Kontext der sozialen Beziehungen eine wichtige Rolle einnimmt, wird durch die beteiligten Familienangehörigen repräsentiert. Die Familienmitglieder haben im Vergleich zu den PatientInnen eine andere Funktion innerhalb des Betreuungskontextes. Unter dem Aspekt, dass sie für die Recherche und finale Einstellung zuständig sind, nimmt die ökonomische Seite dieser Arbeitsform einen wichtigen Stellenwert ein.[1] Die Qualifikationsansprüche sowie die Erwartungen an die Aufgabendurchführung werden demnach höher eingestuft, als dies bei den PatientInnen der Fall ist (vgl. IP1, S. 25, Z. 865-873). Des Weiteren unterscheidet sich die Beziehung darin, dass die Familienmitglieder in der Regel nur sporadische und zeitlich begrenzte Besuche im

[1] Auf die potenziellen finanziellen Belastungen, die durch Zuzahlungen hinsichtlich des unzureichenden Pflegegeldes entstehen können, wurde bereits in der Einleitung eingegangen (vgl. Einleitung).

Haushalt der PatientInnen abstatten, sodass weder die Betreuungskraft, der Umgang mit den PatientInnen noch das Verhalten der PatientInnen mit den Betreuungskräften im ganzen Umfang bewertet werden können (IP1, S. 9, Z. 281-283). Trotz unterschiedlicher Erfahrungen der Befragten mit den Familienmitgliedern lässt sich hinsichtlich dieser erwähnten Kriterien eine Gemeinsamkeit feststellen. Die Befragten sind sich in der Hinsicht einig, dass sich die Familienmitglieder nicht in der Lage und auch nicht in der Position befinden, den Tätigkeitsbereich der Betreuungskräfte adäquat einzuschätzen.

> *„ich denke familie nicht (.) eh nicht (polnisch) hat richtig verstanden (-) eh was (-) (polnisch) eh was wirklich macht betreuung (-) oft die patienten eh zum beispiel möchten das die patient eh für ihn machen eh zum beispiel eh essen eh (.) oder eh oder putzen oder garten das nein wir sind erste eh für uns ist patient" (IP1, S. 4, Z. 135-141).*

> *„das ist nicht meine arbeit ich weiß nicht leute wissen nichts aber das kannst du im internet was muss machen eine pflegerin und welche muss machen das du weißt ich verstehe nicht oder leute wissen" (IP2, S. 12/13, Z. 419-422).*

Die Befragten kritisieren die generell falsche Vorstellung von Betreuungsarbeit und können diesbezüglich kein Verständnis aufbringen. Zusätzlich merken sie an, dass im Vorfeld fehlende und auch falsche Angaben über den Gesundheitsstatus der PatientInnen gemacht werden, sodass das ganze Ausmaß der Betreuungsarbeit erst bei der Ankunft im Haushalt der PatientInnen ersichtlich wird.

> *„oft ich nicht schreiben dass mama hat demenz oder oder alzheimer nein mama eh eh (.) dann zum beispiel inkontinenz oder das oder das oder das no mama macht alles (.) aber die familie wenn kommt nur zum kaffee und dann reden das ist alles okay (.) halbe stunde und dann sind weg" (IP1, S. 9, Z. 278-283).*

Die Betreuungskräfte sind demnach nicht nur mit den anfänglichen Schwierigkeiten konfrontiert, sich in einem neuen und fremden Umfeld einzufügen und mit einer Person, mit der keinerlei Verbindung besteht, zusammen zu leben sowie für diese zu arbeiten, sie müssen gleichermaßen mit mangelnden Informationen der Familienmitglieder zurechtkommen. Die Emotionsarbeit, die hinter der Arbeitsform steht, wird seitens der Familienangehörigen entweder aufgrund fehlenden Wissens oder aufgrund geringer Wertschätzung der Arbeitsform ausgeblendet. Anhand folgender Aussage einer Befragten kann diese Vermutung bestätigt werden.

> *„familie denken naja wir bezahlen eh die macht doch nichts (polnisch) die immer setzen und ist das alles" (IP1, S. 5, Z. 152-154).*

An dieser Stelle lassen sich Parallelen zu den Angaben aus dem zweiten Telefongespräch finden, die einen ähnlichen Blick vermitteln. Die Tochter war der Meinung, dass die aktive Arbeitszeit der Betreuungskräfte im Haushalt ihrer Mutter nicht sehr hoch sei, dass sie sich keinen ‚Lenz' machen können, aber sie im Vergleich zu anderen Haushalten einen eher entspannten Arbeitsplatz haben (vgl. Telefonate mit Familienmitgliedern- zweites Telefongespräch). Diese Beschreibung des angenommenen Anstrengungsgrad der Arbeit widerspricht ihren Angaben über den Gesundheitszustand der Mutter, der aufgrund der Doppelerkrankung sogar das Leben und Versorgt-werden durch eine stationäre Pflegeeinrichtung verhinderte. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Betreuung der Mutter alles andere als leicht ist, und dass die Möglichkei,t sich einen ‚Lenz' zu machen bei einer dementen und an Parkinson erkrankten Patientin eher rudimentär vorhanden ist. Die Tochter vermittelt demnach das Bild, welches die Befragten kritisieren. Der Umfang der Emotionsarbeit und die nächtliche Bereitschaft werden seitens der Familienmitglieder nicht als aktive Arbeitszeit gewertet, sodass ihrerseits das Bild einer Arbeitskraft entsteht, die es sich versucht, so leicht wie möglich zu machen. Die stereotypisierte Perspektive auf die Betreuungskräfte wird durch die anfänglichen Erwartungen der Tochter an die Betreuungskräfte verstärkt. Das positive und gepflegte Erscheinungsbild der polnischen Betreuungskräfte, welches sich durch gefärbte Nägel sowie Haare von dem zuvor angenommenen ‚bäuerlichen' Bild unterschied, überraschte die Tochter immens. Anhand des gezeigten Verhaltens der Tochter wird die Persistenz stereotypisierter Bilder, die einen Einfluss auf die gesamte Informationsverarbeitung der Betreuungsarbeit nimmt, verdeutlicht (vgl. 24-Stunden-Betreuung).

Das Ausmaß des stereotypisierten Einflusses auf den Umgang mit den hier befragten polnischen Betreuungskräften variiert jedoch erheblich. Dieser Umstand bedingt die familiäre Integration der Befragten.

> *„das war erste mal kontakt zu mir ich arbeite in deutschland ich muss sagen das war sehr gute familie wenn machen mit wochenende gucken andere städte in deutschland zeigen mich (.) machen mit mir eine reise sag mal so für wochenende andere städte" (vgl. IP2, S. 14/15, Z. 485-489).*
> *„und die frau auch verstehen aber der nicht so ganz gut (.) ja du auch kommst aber (.) (name patient) sagen nicht so viel kommst für mich ich naja (.) aber jetzt ist schon freundlich wir alles so und keine probleme ja" (IP3, S. 5, Z. 157-161).*

Die Aussagen der Befragten reichen von einer starken familiären Integration, die durch regelmäßige Ausflüge gekennzeichnet war, bis zur Isolation die Betreuungskraft von den Familienangehörigen. Anhand der ersten Interviewsequenz lässt sich ein positives Verhältnis

zwischen den Familienmitgliedern und der Betreuungskraft feststellen, dass durch gemeinsame Aktivitäten gekennzeichnet ist. Derartig positive Erfahrungen stellten innerhalb der Interviews jedoch eher eine Seltenheit dar. Die überwiegenden positiven Bemerkungen der Befragten richteten sich primär auf die familiäre Unterstützung beim Einkaufen (vgl. IP2, S. 16, Z. 543-547) oder außerhäuslichen Tätigkeiten. Dies war allerdings nur möglich, sofern die Familienangehörigen im näheren Umfeld lebten und somit mehr Präsenz zeigen konnten. Der Kontakt zwischen den Familienmitgliedern und den PatientInnen übt einen erheblichen Einfluss auf die Beziehung zwischen den Betreuungskräften und den Familienmitgliedern aus. Durch die zweite Interviewsequenz wird deutlich, dass die familiären Strukturen an sich negativ vorbelastet sind, und der Patient sich auf die vollumfängliche Anwesenheit der Befragten beruft, um den Kontakt zur Schwiegertochter zu unterbinden. In der vorherigen Kategorie wurde bereits auf die Störung durch den Patienten während des Interviews eingegangen. Am Ende des Interviews kam es zusätzlich auf ein Zusammentreffen mit dem Sohn des Patienten, welches im Kapitel der Fallzusammenfassungen (IP3) detailliert beschrieben wurde. Anhand dessen kann festgestellt werden, dass die Beziehung zwischen dem Sohn und dem Patienten sehr konfliktbehaftet ist, und dass der Umgang des Patienten mit seinen Familienangehörigen auch gleichermaßen von der Betreuungskraft verlangt wurde. Es wurde deutlich, dass sich die Befragten bei aufkommenden Konflikten zwischen den Familienangehörigen und den Patienten vom Ort des Geschehens distanzieren. Dies wurde unter anderem durch die Reaktion der Befragten bezüglich des Auftretens des Sohnes deutlich. Sie teilte mit, dass derartige Situationen des Öfteren auftreten, da Vater und Sohn regelmäßige Meinungsverschiedenheiten haben. In diesem Fall verlässt sie den Raum und ergänzt die Aussage damit, dass sie sich ihre Ohren zuhielt, um mitzuteilen, dass sie den Inhalt des Konfliktes ebenfalls aus dem Weg geht.

> *„ja und du weißt es war schlimm schlimm und später er sagen er will mich schlachten eh schlagen ja bei irgendwas ich bin gegen ihre worte ich sagen nein das stimmt nicht er so zwischen war tochter bei mir das ich nichts bekommen auch ((lacht)) ja das tochter bekommen und sie geben ihm zurück und ich gehen zu meinem zimmer interessieren mich nichts und von diese zeit ich sagen schluss ich komme nicht mehr“ (vgl. IP2, S. 14, Z. 468-475).*

In diesem speziellen Fall setzte sich die Tochter eines ehemaligen Patienten für die Betreuungskraft ein, da dieser ihr gegenüber handgreiflich wurde. Auch hier entzog sich die Befragte der konfliktreichen Situation und beendete das Arbeitsverhältnis. Die Betreuungsarbeit bezieht sich ausschließlich auf die PatientInnen und anfallende Angelegenheiten, die zu diesem Kontext gehören. Situationen, insbesondere

Konfliktaustragungen zwischen den Familienmitgliedern und den PatientInnen liegen außerhalb des Aufgabenbereiches der Betreuungskraft und somit kann von einer klaren Distanzierung zur familiären Einbindung ausgegangen werden, die von Seiten der Betreuungskräfte befürwortet wird. Gleiches lässt sich auch auf die Anforderungen durch die Familienangehörigen an die Betreuungskräfte beziehen.

> „ich sagen hast du vier enkelkinder das muss machen ich kann nicht und sagen nein du weißt ich kann nicht arbeiten leute denken das eine (.) frau kommen das machen alles du weißt wirklich das alles leute welche nehmen das denken dass für gäste muss machen für sohn für tochter für alles backen putzen und wann gut das noch du weißt" (IP2, S. 12, Z. 411-416).

Sie sind sich ihrem Rahmen der Betreuungsarbeit bewusst und distanzieren sich ganz klar von dem erwarteten Bild des ‚Mädchen für Alles'. Der Hinweis auf die Unterstützung durch Familienmitglieder verdeutlicht, dass die Betreuungsarbeit Grenzen hat und dass eine 24-Stunden Bereitschaft nicht bedeutet, dass keinerlei externe Hilfe von Nöten ist. Die beschriebenen Verhaltensweisen der Familienangehörigen aus der Perspektive der Befragten deuten darauf hin, dass familiäre Angelegenheiten in den meisten Fällen ausschließlich auf positive Zusammentreffen mit den Patienten reduziert werden (vgl. Der Kontext des Privathaushaltes) und die Organisation des Haushaltes sowie die Betreuung der PatientInnen in den Aufgabenbereich der Betreuungskräfte fällt. Die Betreuungskräfte müssen sich nicht nur mit den zu hohen Erwartungen der Familienmitglieder auseinandersetzen, sondern auch mit der oft gezeigten, fehlenden (beruflichen) Anerkennung.

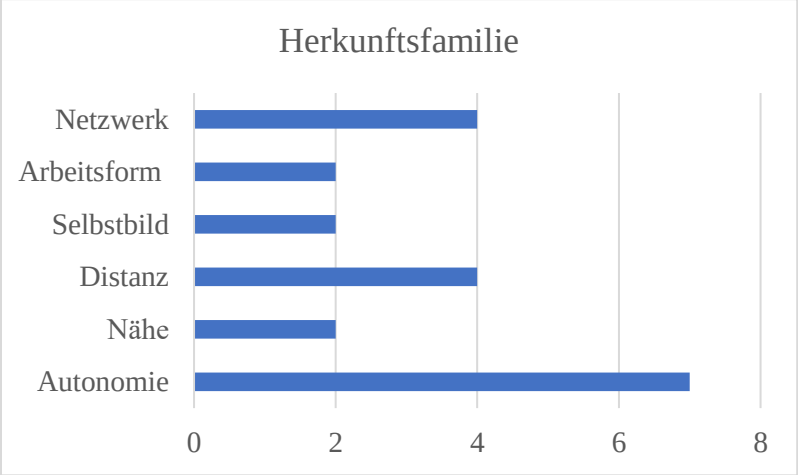
> *„(.) und ich schon früh gesagt so du sagen deine papa gestorben bald nein nein nein nein ich sagen musst pampers kaufen du weißt […] du weißt wie tote leute haben auch eh kraft vor sterben er wollte auch (.) du weißt du was so mich drücken fest (.) ich bin nicht so dünne frau ja […]und ich schon gesagt das muss diese pampers wirklich zwei tage vielleicht nicht ganze vielleicht war dann ende aber war liebe mann" (IP2, S. 25, Z. 848-858).*

Das ablehnende Verhalten des Familienmitgliedes gegenüber dem Vorschlag der Befragten verdeutlicht, dass der Erfahrungsschatz der Befragten, der unter anderem aus subjektiven Werten, Normen und Vorstellungen guter Arbeit besteht, mit denen des Familienmitglieds im Widerspruch steht. Anerkennung als positive Bewertung von Akteuren durch andere Akteure ist in gesellschaftliche Strukturen integriert, durch die die soziale Wertigkeit zur Geltung kommt.[1] Die Verhaltensmerkmale der Betreuungskräfte scheinen den Familienangehörigen jedoch als wenig anerkennungswürdig. Individuen richten einen Anspruch an Anerkennung an ihre Umwelt, um ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Erwartungen anderer zu

[1] Voswinkel, *Anerkennung*, S. 17.

entwickeln.[1] Nach Aussagen der Befragten kann davon ausgegangen werden, dass fehlende Anerkennung dazu führt, dass die Betreuungskräfte die Interaktionen mit den Familienmitgliedern als notwendigen Teil ihrer Arbeit ansehen und familienähnliche Strukturen eher eine periphere Rolle spielen.

Abbildung 14: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Herkunftsfamilie'. 0-8 Antworten



Anders als zu Beginn der Untersuchung angenommen, spielte die Herkunftsfamilie in den Interviews mit den polnischen Betreuungskräften eine untergeordnete Rolle. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt wird hierbei auch von der Wahrscheinlichkeit sozial erwünschter Antworten dargestellt, sodass der Einfluss der Herkunftsfamilie möglicherweise präsenter ist als angegeben. Alle drei Befragten wiesen ein stark autonomes Verhalten hinsichtlich der Entscheidungsfindung in deutschen Privathaushalten zu arbeiten auf, was bereits in der ersten Hauptkategorie im Kontext der Motive dargelegt wurde.

> *„natürlich das war stress ne erste mal eh das ist (polnisch) fremde land ich kenne keinen (.) kein mensch das war wirklich für meine familie angst gehabt mama bleib zuhause mama vielleicht das ist (polnisch) die firma ist eh ganz anders wie das vorstellen ne eh und das war angst große angst aber gott sei dank das klappt alles" (IP1, S. 23/24, Z. 804-810).*

Trotz der Befürchtungen der Familienangehörigen hinsichtlich potenzieller Gefahren der Arbeitsmigration wies die Befragte ein ausgeprägtes selbstbestimmtes Verhalten auf. Die Vorteile der Betreuungsarbeit standen bei der Befragten im Vordergrund, sodass die Einwände der Herkunftsfamilie eine untergeordnete Rolle spielten. Die dritte Befragte unterscheidet sich an dieser Stelle von den autonomen Entscheidungsprozessen der beiden anderen Befragten.

[1] Ebd.

„[…] und meine tochter und eh ja eine freundin komm nicht sitzen zuhause komm bisschen eh arbeit naja ich einmal kommen zweimal und naja das ist nicht schlecht ja ich sitzen zuhause das nur machen ja rente bisschen geld“ (IP3, S. 1, Z. 6-14).

In ihrem Fall waren es primär die Tochter und eine Freundin, die sie auf die Möglichkeit der Betreuungsarbeit hinwiesen und sie somit hinsichtlich ihrer Entscheidung unterstützten. Der Arbeitseinstieg verlief demnach weniger autonom und selbstbestimmt als bei den anderen Befragten. Ihre Herkunftsfamilie nimmt ebenfalls Einfluss auf das nahestehende Beenden der Betreuungsarbeit.

„aber normal ich kommen aber meine familie jetzt mama du bist schon zu alt machen stopp (.) nicht gehen nach deutschland ich sagen ja letzte jahr okay“ (IP3, S. 7, Z. 228-231).

Die Befragte befindet sich offensichtlich in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zur Herkunftsfamilie. Die Macht, die seitens der Herkunftsfamilie eingesetzt wird, ist für die Befragte verhaltensleitend, sodass sie von ihr als Orientierungshilfe für anstehende Entscheidungen genutzt wird.[1] Es wird deutlich, dass die Befragte ihre Entscheidung der Arbeitsniederlegung an die Perspektive der Herkunftsfamilie anpasst, indem sie ihr Alter als Beendigungsgrund hervorhebt (vgl. IP3, S. 7, S. 236-237). Popitz bezeichnet diese Orientierungsbedürftigkeit als Maßstab-Bedürftigkeit des Menschen, die durch unterschiedliche Gruppen gewährleitstet wird.[2] Die Anerkennung der Herkunftsfamilie kann in diesem Fall als maßgebende Instanz definiert werden, die seitens der Befragten versucht wird zu erlangen. Die Befragte fügt sich dem Einfluss der Herkunftsfamilie, um deren autoritäre Stellung hinsichtlich diverser Entscheidungsprozesse als Verhaltensorientierung zu nutzen und unterscheidet sich diesbezüglich von den anderen Befragten.

Neben des Aspektes, dass die eigenen Kinder bereits selbst eine Familie gründeten und ihnen somit weniger betreuerische Verantwortung entgegengebracht werden muss sowie dass die Befragten entweder verwitwet oder alleinstehend beziehungsweise in einem Fall der Ehepartner selbst beruflich eingespannt ist, können die Befragten täglich Kontakt mit ihrer Familie über Online-Kommunikation haben (vgl. IP3, S. 6, Z. 207). Trotz der räumlichen Distanz zur Herkunftsfamilie kann ein regelmäßiger Austauschprozess stattfinden, sodass davon ausgegangen werden kann, dass insbesondere konfliktreiche Problematiken mit nahestehenden Personen besprochen werden können. Hinsichtlich des Inhaltes der regelmäßigen Kommunikation wurden keinerlei Angaben gemacht, sodass die zuvor gestellte

[1] Heinrich Popitz, *Phänomene der Macht*, Tübingen 2009, S. 29.
[2] Ebd.

Annahme nur vermutet werden kann. Die Möglichkeit der regelmäßigen Online-Kommunikation kann gleichermaßen als ein Grund angesehen werden, weshalb der direkte Einbezug der Herkunftsfamilie in Form von Besuchen schwach ausfällt. Folglich kann ein Austausch auch ohne persönliches Aufeinandertreffen umgesetzt werden. Durch die Online-Kommunikation ist den Befragten die bestmögliche Annäherung an eine direkte Kommunikation mit der Herkunftsfamilie möglich.[1] In Bezug auf den direkten Einbezug der Herkunftsfamilie variieren die Aussagen der Befragten. Für die erste Befragte (IP1) wurde bereits festgestellt, dass ihre Herkunftsfamilie des Öfteren zu Besuch in Deutschland war, um die jeweiligen Patienten kennenzulernen, was als Indikator einer vertrauensvollen Beziehung mit den PatientInnen definiert wurde. Bei den anderen beiden Befragten konnte ein konträres Bild festgestellt werden.

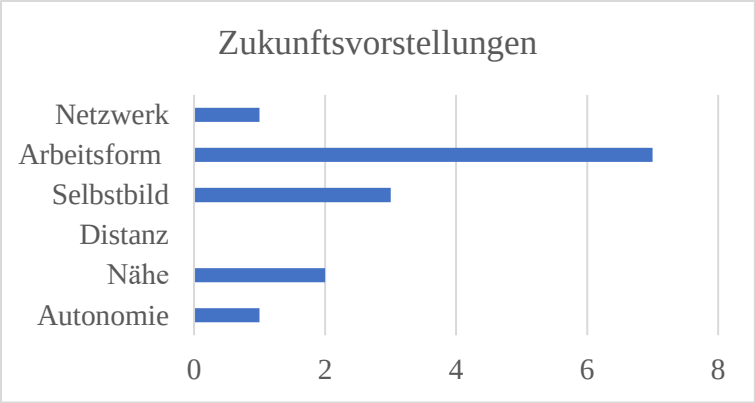
„GF1: und war ihre familie auch schon mal hier zu besuch in deutschland
IP1: nee nee nee (-) ich bin einmal in monat das ist heute die technik zum im messenger guckt mal und alles (.) jeden ist viel kontakt das nee die familie nicht kommen nee" (IP3, S. 7/8, Z. 241-246).

„GF2: ehm aber war ihre familie schon mal in deutschland also zu besuch oder so
IP1: nein nein meine familie nicht" (IP2, S. 21, Z. 705-707).

Anhand der positiven und negativen Erfahrungen der Betreuungskräfte mit den PatientInnen/ Familienangehörigen lässt sich vermuten, dass der Einbezug der Herkunftsfamilie in den kontextuellen Rahmen der Betreuungsarbeit stark von der Beziehung der Akteure abhängt. Die Befragten der beiden Interviewsequenzen bewerteten die Beziehungen zu den PatientInnen weniger positiv als die erste Befragte (IP1), sodass der direkte Einbezug der Herkunftsfamilie nicht umgesetzt wurde und folglich weniger Anhaltspunkte einer familienähnlichen Beziehung feststellbar sind.

Abbildung 15: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Zukunftsvorstellungen', 0-8 Antworten

[1] Sigrid Metz-Göckel / Senganata Münst / Dobrochna Kałwa, *Migration als Ressource. Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik*, Opladen 2010, S. 280.



Im Rahmen der Hauptkategorie ‚Zukunftsvorstellungen' gaben alle drei Befragten an, dass sie im Jahr 2020 die Betreuungsarbeit niederlegen wollen.

> *„eh jede jahr ich sage ich möchte schluss schon machen ja aber (polnisch) ich habe ((lacht)) einen traum und jetzt ich muss geld sammeln ((lacht)) und dann ich möchte das eh machen (.) und und wirklich jede jahr ich sage schluss schluss" (IP1, S. 18, Z. 595-599).*

> *„ich möchte noch zweitausendzwanzig und mache schluss" (IP2, S. 25, Z. 864-865).*

Anhand der ersten Interviewsequenz wird deutlich, dass das Beenden der Betreuungsarbeit schon mehrfach angestrebt, aber im Enddefekt jährlich aufgeschoben wurde. Im Kontext der zweiten Interviewsequenz wurde von der Befragten mitgeteilt, dass sie das Jahr 2020 ebenfalls als Abschluss der Arbeit anvisiert, aber sich durchaus vorstellen könne, dass sie in Form von Urlaubsvertretungen gelegentlich als Betreuungsarbeit arbeiten würde (vgl. IP2, S. 25, Z. 870-872). Wie bereits in der oberen Kategorie erwähnt, plant auch die dritte Befragte auf Anliegen der Herkunftsfamilie die Betreuungsarbeit bald niederzulegen. Es wird deutlich, dass der Nutzen dieser Arbeitsform das Umsetzen der Beendigung erschwert. Im Falle der ersten Befragten wurde explizit der ökonomische Nutzen der Betreuungsarbeit hervorgehoben, der den Berufsaustritt hinauszieht.

> *„ja natürlich in polen ja (.) ich möchte agrotouristik machen ich möchte für meine nächste jahre ruhe (.) zeit auch haben bisschen arbeit ne(.) und jetzt ich muss das alles bereiten (.) vor das alles (polnisch) machen" (IP1, S. 18, Z. 602-606).*

Die Niederlegung der Betreuungsarbeit bedeutet in ihrem Fall nicht, dass sie sich komplett aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen möchte, sondern mit Hilfe der aktuellen Beschäftigung finanzielle Rücklagen schafft, um im Herkunftsland ihren beruflichen Traum zu verwirklichen. Die Verwirklichung des Berufswunsches hat einen großen, wenn nicht den größten Einfluss auf ihre Arbeitsmotivation."[1]

[1] Kauffeld / Schermuly, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation, S. 255.

„GF1: also sind sie an sich zufrieden mit ihrer Arbeit
IP1: sehr wirklich (.) wirklich wirklich wirklich ((lacht)) ich immer gesagt mein gott (polnisch) weil ich möchte meinen traum (.) dann dann ich immer gesagt ich bin sehr zufrieden dass ich arbeite hier ((lacht))" (IP1, S. 24, Z. 811-816).

Die Motivation eines Individuums „ein bestimmtes Ziel zu verfolgen hängt von situativen Anreizen, persönlichen Präferenzen und deren Wechselwirkungen ab."[1] Im Fall der ersten Befragten stellt die Verwirklichung ihres Traumes die extrinsische Motivation dar, auf welche sich ihr Verhalten zielgerichtet ausrichtet.[2] Es ist davon auszugehen, dass diese Motivation einen positiven Einfluss auf die generelle Wahrnehmung der Betreuungsarbeit ausübt und das Interesse ‚gute Arbeit' zu leisten darauf abgestimmt wird.[3] Die dritte Befragte (IP3) verdeutlicht den ökonomischen Nutzen der Arbeitsform folgendermaßen.

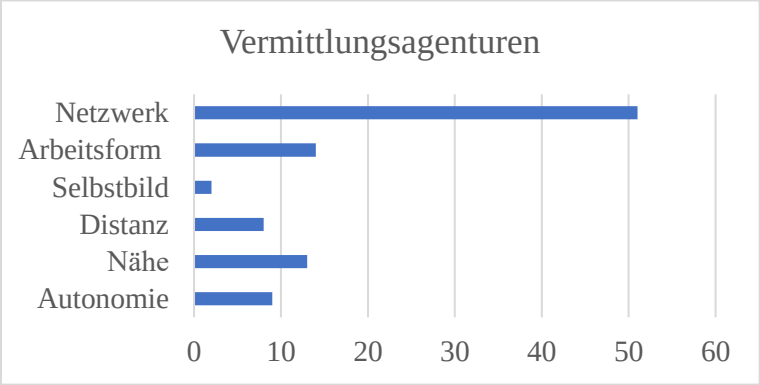
„mein sohn ist schon sechs jahre nach england da ich nachher die geld ich hier arbeiten gehen so flug das ist auch kostet das" (IP3, S.1 Z. 15-17).

Der ökonomische Nutzen der Arbeitsform besteht in diesem Fall aus der Stabilisierung des sozialen Netzwerkes. Durch die finanzielle Entlohnung wird es der Befragten ermöglicht, die Beziehung zum Sohn in Form persönlicher Besuche in England umzusetzen, was aufgrund ihrer kleinen Rente im Herkunftsland erheblich erschwert wäre. Ihre weiteren Angaben bezüglich des Nutzens der Betreuungsarbeit richteten sich alle auf das Pflegen der sozialen Kontakte, die aufgrund der Arbeitsform vernachlässigt wurden (vgl. IP3, S. 13, Z. 440-446/ S. 13, Z. 451-452). Ihr soziales Netzwerk in Deutschland kann als sehr eingeschränkt bezeichnet werden. Der Wohnort des Patienten bietet keinerlei Freizeitmöglichkeiten und zusätzlich wird seitens des Patienten versucht die Befragte von den Familienangehörigen zu distanzieren. Aus diesem Grund beschreibt sie ihre Situation als ‚einsam'. Sie kann demnach auf kein soziales Netzwerk zurückgreifen, welches ihr ein Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit vermittelt.[4] In ihrem unmittelbaren Umfeld befinden sich keine vertrauten Personen, sodass die Fokussierung auf die sozialen Kontakte im Herkunftsland als zukunftsorientiertes Sicherheitsnetz definiert werden können, welche gleichermaßen den Motivator der zeitnahen Berufsniederlegung darstellen. Die zweite Befragte hielt sich bei der Beantwortung der

[1] Jutta Heckhausen / Heinz Heckhausen, *Motivation und Handeln. Einführung und Überblick*, in: Jutta Heckhausen / Heinz Heckhausen (Hg.), Motivation und Handeln, Berlin, Heidelberg 2018, S. 1–12, hier S. 2.
[2] *Annette Kulbe, Grundwissen Psychologie, Soziologie und Pädagogik*, Stuttgart 2009 (Pflege), S. 87.
[3] Heckhausen / Heckhausen, *Motivation und Handeln. Einführung und Überblick*, S. 79.
[4] Helga Pelizäus-Hoffmeister, Helga, *Beziehungen, die uns Sicherheit geben - Wie persönliche Netzwerke das Leben bestimmen*, Bielefeld 2010, online verfügbar unter https://www.wbv.de/journals/zeitschriften/eb-erwachsenenbildung/artikel/shop/detail/name/_/0/1/EBZ1004W186/facet/EBZ1004W186///////nb/0/category/731.html#?, zuletzt aktualisiert am 26.05.2020 (Zugriff: 26.5.2020).

zukunftsorientierten Fragen zurück, da sie im Laufe des Interviews eher auf die Generierung potenzieller Arbeitsplätze konzentriert war. Dies lässt vermuten, dass die Niederlegung der Betreuungsarbeit sowie Pläne im Herkunftsland noch nicht so stark im Interessensfokus liegen. Der primäre finanzielle Nutzen der Betreuungsarbeit verdeutlicht den hohen ökonomischen Einfluss, der sich erneut von dem stereotypisierten Bild der osteuropäischen Betreuungskräfte distanziert.

Abbildung 16: Verteilung der Subkategorien innerhalb der Hauptkategorie ‚Vermittlungsagenturen', 0-60 Antworten



Die Rolle der Vermittlungsagenturen nimmt im Kontext des Forschungsvorhabens eine grundlegende Funktion ein. In vielen Fällen dienen die Vermittlungsagenturen als erste Anlaufstelle für die Beschäftigung einer osteuropäischen Betreuungskraft. Die drei befragten polnischen Betreuungskräfte waren im Rahmen ihrer ersten Einstellung alle über eine Vermittlungsagentur eingestellt. Nur die zweite Befragte (IP2) entschied sich im Laufe der Betreuungsarbeit für die informelle Beschäftigungsform, weshalb auch diese Beschäftigungsart, die in netzwerkartige Strukturen eingebunden ist, innerhalb dieser Hauptkategorie bearbeitet wird. Die Dauer der Arbeitseinsätze ist abhängig von den Vermittlungsagenturen, sodass die erste Befragte (IP1) insgesamt vier Wochen und die dritte Befragte (IP3) acht Wochen den jeweiligen Patienten betreut. Die erste Befragte hat jedoch die Möglichkeit die Arbeitszeit auf maximal sechs Wochen zu verlängern, sofern die Entscheidung von ihrer Seite aus getroffen wird. Die Befragten haben im Laufe ihrer Arbeitszeit unterschiedliche Erfahrungen mit Vermittlungsagenturen gemacht, wobei sie mit den aktuellen Agenturen sehr zufrieden sind.

> *„ja ich kommen hier ich mein chef anrufen (name betreuungskraft) wie geht es dir ist alles ordnung die familie ist gut ja das ist ja (polnisch) die familie ist eh nicht gut bin hier auch nicht (.) wenn die familie mich nicht akzeptiert ich rufen auch meine firma bitte ich wollen (.) ja die machen wechsel andere kommt aber ja" (IP3, S. 11, Z. 376-382).*

Die Befragte ist über eine polnische Vermittlungsagentur entsandt, die sich regelmäßig über ihr Befinden erkundigt. Bei Problemen mit den PatientInnen oder den Familienangehörigen kann die Befragte auf die Unterstützungsleistungen der Vermittlungsagentur vertrauen, sodass sie den Arbeitsplatz im Notfall wechseln kann. Ein verlässliches Netzwerk spielt bei dieser Arbeitsform eine wichtige Rolle, da insbesondere in dem Fall der Befragten sonst wenig netzwerkartige Unterstützungsmöglichkeiten existieren. Anders als die Existenz des sozialen Netzwerkes in Form von sozialen Kontakten im Herkunftsland, welches durch Geborgenheit und Liebe eher emotionale Zugehörigkeit garantiert[1], repräsentieren die Vermittlungsagenturen ein tatsächlich vorhandenes Netzwerk von dem potenzielle Unterstützungsleistungen erbracht werden können.[2] Es wurde bereits deutlich, dass die Befragte stark von den Orientierungshilfen ihres sozialen Netzwerkes aus dem Herkunftsland abhängt, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Unterstützungsleistungen der Vermittlungsagenturen das Sicherheitsgefühl der Befragten ebenfalls positiv beeinflussen.

Die erste Befragte war zum gegenwärtigen Zeitpunkt über eine deutsche Vermittlungsagentur eingestellt. Ihre Einstellungsform unterscheidet sich von der dritten Befragten, da sie nicht über die Entsendung einer deutschen Agentur, die mit einer polnischen Agentur kooperiert, eingestellt ist.

> *„ich habe in polen gewerbe ne (.) diese agentur arbeiten nur eh mit leute wenn haben wir gewerbe“ (IP1, S. 12, Z. 419-421).*

Diese Einstellungsform fand auch durch die vorherige Vermittlungsagentur statt, die von einer ehemaligen Freundin gegründet wurde. Dementsprechend ist sie in Polen sozialversicherungspflichtig gemeldet (vgl. Infobox). Auch sie berichtet von sehr positiven Erfahrungen mit ihrer aktuellen Vermittlungsagentur.

> *„IP1: ist eh ist programm und eh ich lese oft (.) eh (.) ich habe gute firma*
> *GF1: hm-hm*
> *IP1: hier von northeim (unverständlich) ist eh (-)*
> *die firma erste macht interview mit familie mit alles*
> *eh wo das ist eh (.) was muss machen eh das ist*
> *fragebogen eh schicken und dann eh alles alles dann*
> *ich weiß ich möchte das oder nicht“ (IP1, S. 6, Z. 194-204).*

[1] Helga Pelizäus-Hoffmeister, Helga, *Beziehungen, die uns Sicherheit geben - Wie persönliche Netzwerke das Leben bestimmen*., S. 187.
[2] Ebd.

Die Vermittlungsagentur erkundigt sich nicht nur regelmäßig bei ihr und ermöglicht einen schnellen Wechsel der PatientInnen, sondern sie überlässt die primäre Entscheidung der Übernahme eines Beschäftigungsverhältnisses der Befragten. Diese Entscheidungsautonomie ließ sich während der Dokumentenanalyse bei keiner Vermittlungsagentur vorfinden, da es in allen Fällen die PatientInnen beziehungsweise die Familienmitglieder sind, die sich für oder gegen eine Betreuungskraft entscheiden können (vgl. Dokumentenanalyse). Die Vermittlungsagentur schenkt der Befragten ein funktional spezifisches Vertrauen, welches sich aus professionellen sowie organisatorisch vermittelten Interaktionen zusammensetzt und sich auf die Kompetenz des jeweiligen Rezipienten verlässt[1]. Auch wenn sich dieses professionelle Vertrauen von einem persönlichen Vertrauen, das in einem engen Sozialaustausch stattfindet, unterscheidet, kann davon ausgegangen werden, dass die Entscheidungsmacht der Betreuungskraft einen positiven Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsform ausübt und dies die Betreuungsarbeit begünstigt. Schließlich ist die Befragte vorab in der Lage sich ein Bild von den PatientInnen zu machen und kann anhand eigener Kriterien zustimmen oder ablehnen. Die gleiche Befragte berichtete zusätzlich über ihre vergangenen negativen Erfahrungen, die sie mit einer polnischen Vermittlungsagentur machte (vgl. IP1, S. 9, Z. 300-306). Im Rahmen der polnischen Vermittlungsagenturen wurde ihr die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, versagt. Umso mehr schätzt sie die aktuelle Vermittlungsagentur. Sie teilte darüber hinaus mit, dass sie sich regelmäßig über die aktuellen Geschehnisse der Betreuungsarbeit online informiert. Dabei kritisiert sie insbesondere polnische Vermittlungsagenturen, die vermehrt keinen Lohn zahlen oder die Anzahl der Patienten im Haushalten verheimlichen (IP1, S. 7, Z. 220-226). Sowohl die vorhandene Unterstützungsleistung als auch die Vergleichsmöglichkeit mit anderen Agenturen, die durch die Recherche ermöglicht wird, wird der Aufbau einer zwischenmenschlichen Beziehung mit der gegenwärtigen Patientin begünstigt.

Die informell beschäftigte Betreuungskraft (IP2) kritisiert die Einstellungsform über eine Vermittlungsagentur, sodass sie sich freiwillig für den informellen Weg entschieden hat.

> *„ja aber du weißt eh familien zahlen zu viel geld du weißt für diese büro du weißt ich verstehe nicht so und privat ist viel besser ich weiß nicht“ (IP2, S. 23, Z. 801-803).*
> *„über andere (.) ist solche du weißt das ist schwierig aber (.) leute vielleicht zahlen zweitausendfünfhundert und wir verdienen weniger geld bisschen nach tausend aber wann privat ist viel besser für jede seite“ (IP2, S. 24, Z. 811-814).*

[1] Martin Endreß (Hg.), *Vertrauen*, Bielefeld 2010 (Einsichten. Themen der Soziologie), S. 67.

Den wohl wichtigsten Aspekt der informellen Beschäftigung sieht sie in der finanziellen Entlohnung, die ihrer Meinung nach in einem informellen Beschäftigungsverhältnis höher ausfällt. Dadurch, dass sie bereits formell über eine Vermittlungsagentur arbeitete, ist sie in der Lage einen Vergleich zu ziehen. Auch eine rechtliche und vertragliche Absicherung durch eine Vermittlungsagentur, die ihrer Arbeit mehr Transparenz ermöglichen würde, sind keine ausschlaggebenden Gründe für den formellen Weg. Sie ist sich ihrer unsicheren Beschäftigungsform bewusst, sodass sie ihre dadurch geschaffene Isolation sowie den stark eingeschränkten Handlungsspielraum akzeptiert (vgl. IP2, S. 21, Z. 725-733). Neben den persönlichen finanziellen Einbußen, die durch ein formelles Beschäftigungsverhältnis entstehen können, nimmt sie auch die Perspektive der Familien ein, die die hohen Kosten aufbringen müssen (vgl. IP2, S. 23, Z. 801-803). Sie betrachtet das Arbeitsfeld der Betreuungsarbeit mehrdimensional und sieht die Vorteile der informellen Beschäftigung nicht nur auf die eigene Person bezogen. Der informelle Rahmen begünstigt wie bereits erwähnt ihren autonomen Handlungsspielraum, sodass sie sowohl die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch die Anzahl der Einsätze flexibel festlegen kann.

> *„weil wann (.) ich will zuhause bleiben ich sagen so mir ist heiß mir ist lieber bei meinem garten“ (IP2, S. 23, Z. 783-784).*

Diese Flexibilität ermöglicht ihr zwar, dass sie die Arbeit ihren persönlichen Präferenzen anpassen kann, aber gleichzeitig erschwert der informelle Rahmen das Finden neuer PatientInnen.

> *„du weißt schwer finden familie welche wollen privat du weißt“ (IP2, S. 23, Z. 798-799).*

Nicht nur informell beschäftigte Betreuungskräfte müssen mit rechtlichen Konsequenzen rechnen. Auch die Familien als ‚Arbeitgeber' sind von möglichen Konsequenzen wie unter anderem das Zahlen von Straf- und Bußgeldern konfrontiert.[1] Die Angst vor rechtlichen Konsequenzen bestärkt die familiäre Arbeitgeberseite dazu die Befragte vor der Öffentlichkeit zu verheimlichen. Trotz fehlender Strukturen der Vermittlungsagenturen ist die Befragte von einem ausgebauten Netzwerk abhängig, durch das sie neue Arbeitsstellen generieren kann. Während des Interviews wies sie auf eine Bekannte hin, die sie bei dieser Suche unterstützt.

> *„wann arbeit mir geben ja (.) wann zum beispiel die eine bekannte geben mir diese platz ja das ich zahlen hundert euro“ (vgl. IP2, S. 29, Z. 982-984).*

[1]www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/Schwarzarbeitsbekaempfung/2019-03-05-Illegal-ist-unsozial.html (Zugriff: 25.5.2020).

Durch das Fernhalten von der Öffentlichkeit wird das Aufbauen eines guten Rufes, wie es bei der ersten Befragten der Fall war, erschwert. Sie ist demnach umso mehr von ihrer Bekannten abhängig, die ihr gegen eine Gebühr von 100 Euro Arbeitsstellen vermittelt. Die Bekannte, über die sie nur geringfügige Informationen preisgab, nimmt im informellen Rahmen die Rolle der Vermittlungsagentur ein und navigiert die Beschäftigungsstellen der Befragten. Somit findet auch durch die Abhängigkeit zu der Bekannten eine finanzielle Belastung statt, die ein Machtungleichgewicht zwischen den informellen Akteuren herstellt. Zusätzlich muss sie sich mit sehr geringen Informationen über den zu betreuenden Patienten zufriedengeben (vgl. IP2, S. 24, Z. 832-834). Die Zurverfügungstellung von Arbeitsplätzen ist im informellen Kontext allerdings nur in einem geringeren Ausmaß möglich, sodass die Befragte durchgehend auf der Suche nach potenziellen Beschäftigungsverhältnissen ist sowie versucht ihr persönliches Netzwerk zu erweitern.

> *„du (name asp) zum beispiel wann du willst mir helfen nur zukunft wenn (name patient) gestorben ich brauche auch eine familie welche ich kann arbeiten du weißt aber ich kenne nichts so leute ist schwierig finden" (IP2, S. 26, Z. 879-882).*

Der Bekannte des Patienten (ASP), der während des Interviews anwesend war, teilte seine eigene Erfahrung mit der Betreuung der eigenen Mutter mit und dass er den Senioren im Dorf Einkaufsfahrdienste anbietet. Im Kontext dieses Gespräches kam es zum Austausch der Telefonnummern und zu dem Versprechen, dass der Bekannte des Patienten bei der Vermittlung einer neuen Arbeitsstelle helfen wird.

> *„aber du hast andere familie vielleicht muss nicht deine mama (.) kann leben hundert jahre das mir ist egal aber wann hast du irgendwo zum beispiel jetzt ich bin bei (name patient) aber wann zum beispiel gestorben von (name bekannte) ich habe keinen platz arbeiten ja so" (IP2, S.26 Z.888-892).*

Anhand dieser Interviewsequenz wird der ökonomische Fokus der Betreuungsarbeit verdeutlicht, da die Möglichkeit einer neuen Arbeitsstelle und der dadurch implizierte Fortbestand eines finanziellen Einkommens wichtigere Kriterien als ein zufriedenes Arbeitsverhältnis einnehmen. Anders als die erste Befragte, die sich ihre PatientInnen ‚aussuchen' kann und einen hohen Wert auf den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung mit den PatientInnen legt, zählt für die zweite Befragte primär das Generieren potenzieller Stellen. Für sie stellt der temporäre Arbeits- und Lebensort kein Ausschlusskriterium dar, solange überhaupt ein Arbeitsverhältnis zustande kommt (vgl. IP2, S. 26, Z. 894). Die Schwierigkeit dessen erklärt das Annehmen jedes Arbeitsverhältnisses, weil sie nie weiß wann sich eine neue Möglichkeit ergeben wird. Folglich konnte sie das Interview als eine

Netzwerkerweiterung nutzen. Ein weiterer Vorteil der Unterstützung durch den Bekannten des Patienten bezieht sich auf den Entfall der zu zahlenden Vermittlungsgebühr (vgl. IP2, S. 29, Z. 998-1001).

Durch die Unterstützung des Bekannten befindet sich die Befragte in einem finanziellen Vorteil, sodass sie an mehreren Stellen des Interviews auf das Angebot zurückkommt und sich erst nach dem finalen Austausch der Nummern wieder auf die ursprüngliche Intention des Interviews konzentrierte. Trotz der inhaltlichen Unterbrechung stellte die Konversation zwischen der Befragten und dem Bekannten des Patienten eine interessante Beobachtungsmöglichkeit dar, wodurch der primäre ökonomische Nutzen der Betreuungsarbeit im informellen Rahmen deutlich wurde. Diese Priorisierung lässt vermuten, dass das Interesse des Aufbaues einer vertrauensvollen sowie familienähnlichen Beziehung wenn überhaupt eine zweitranginge Position einnimmt. Obwohl die Befragte existenziell von ihrem ökonomischen Handeln abhängig ist, befindet sie sich in einem ambivalenten Verhältnis zu dieser Priorisierung.

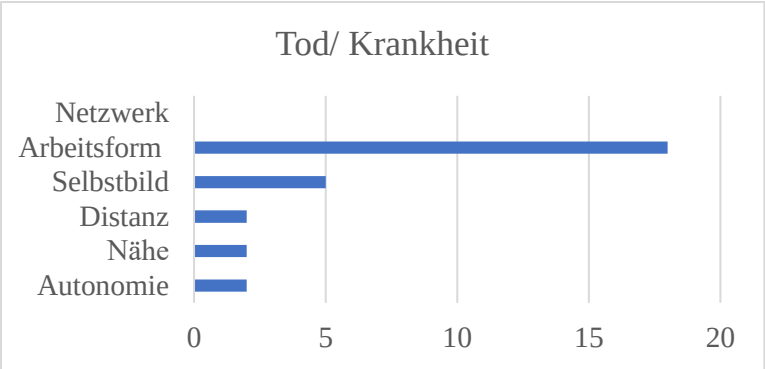
> *„IP1: aber zum beispiel du weißt von eine familie zu andere wollen du weißt (.) ich geben meine nummer telefon du weißt ich möchte nicht wann (name patient) hören*
> *ASP: ja ja ist doch klar ich verstehe dich um gottes willen das sag ich dem (name patient) auch nicht um gottes willen“ (IP2, S.26, Z. 900-904).*

Trotz der stärkeren ökonomischen Präsenz im informellen Rahmen ändert sich nichts an der direkten Zusammenarbeit mit dem Patienten. Ihr ist es wichtig, dass der Patient aus den Gesprächen mit dem Bekannten rausgehalten wird, da diese eine negative Auswirkung auf die Beziehung ausüben können. Die Inhalte des Gespräches machen den Patienten austauschbar und durch das Vermitteln dieses Gefühls würde sie sich selbst schaden. Insbesondere dann, wenn von polnischen Betreuungskräfte eine einfühlsame und fürsorgliche Betreuungsarbeit erwartet wird.

> *„IP1: ich geben nicht wann (name patient) kommt ich*
> *möchte nicht du weißt*
> *ASP: ich sag ihm das nicht nee nee*
> *IP1: mir egal ob sagen oder nicht aber“ (IP2, S.27, Z. 914-917).*

Die angesprochene Ambivalenz wird durch diese Interviewsequenz verdeutlicht, in der sie sich widerspricht und die zuvor erwähnte Rücksichtnahme beschwichtigt. Mit diesen Aussagen verdeutlicht sie einen Intra-Rollen-Konflikt zwischen den zu untersuchenden Rollen und verdeutlicht, dass explizit der informelle Rahmen diese Aushandlung erschwert und eher die Rolle als Arbeitskraft verkörpert wird.

Abbildung 17: Verteilung der Subkategorien der Hauptkategorie ‚Tod und Krankheit ‘, 0-20 Antworten



Die Thematiken des Todes und der Krankheit nehmen im Rahmen der Betreuungsarbeit existenzielle Faktoren ein, mit denen sich sowohl die PatientInnen, die Familienmitglieder als auch die polnischen Betreuungskräfte auseinandersetzen müssen. Die PatientInnen, die auf die Betreuungsarbeit angewiesen sind, befinden sich entweder in einem vorangeschrittenen Alter oder in kognitiven sowie körperlichen Verfassungen, die ein selbstständiges Leben unmöglich machen. Ein implizierter Sterbeprozess, der die Thematik des Todes in den Vordergrund rückt, ist somit Bestandteil der Betreuungsarbeit, auf den seitens der Vermittlungsagenturen nicht eingegangen wird (vgl. Dokumentenanalyse). „Der Tod ist, wenn man nicht an ihn denkt, leichter zu ertragen.“[1] Das Zitat des französischen Philosophen Blaise Pascal verdeutlicht die Tabuisierung der Thematik des Todes. Dieses unnahbare Thema, welche oft mit Angst und Furcht in Verbindung gebracht wird, kann keine befriedigende Lösung offerieren, geschweige denn auf Erfahrungsberichte zurückgreifen.[2] Es ist davon auszugehen, dass die Unmöglichkeit der Vorstellung des ‚Nichtmehrdaseins‘ sowie das Verlieren der eigenen Existenz[3] seitens der Vermittlungsagenturen genauso strategisch unerwähnt bleibt, wie die stereotypisierte Darstellung der osteuropäisches Betreuungskräfte strategisch vermarktet wird. Die fehlende Kontextualisierung des Sterbens und des Todes im Betreuungsverhältnis seitens der Vermittlungsagenturen sorgt gleichzeitig dafür, dass sie den osteuropäischen Betreuungskräften keine Unterstützung anbieten einen professionellen Umgang mit dieser Thematik aufzubauen, um angemessen potenzielle psychische Belastungen zu verarbeiten (vgl. Dokumentenanalyse).

Nicht jeder Tod geschieht unerwartet und ohne langwierigen Prozess. Speziell im hohen Alter ist der Sterbeprozess mit Krankheiten, Schmerzen und dem Gefühl jemanden ‚zur Last zu

[1] Philippe Aries / Una Pfau / Hans-Horst Henschen, *Geschichte des Todes*, Münster 2005, S. 34.
[2] Frank Thieme, *Sterben und Tod in Deutschland. Eine Einführung in die Thanatosoziologie*, Wiesbaden 2019, S. 179.
[3] Ebd.

fallen‘ verbunden.[1] Der zuletzt genannte Faktor stellt einen wichtigen Grund dar, weshalb sich für die Betreuung eines Angehörigen für eine osteuropäische Betreuungskraft entschieden wird. Sie sind es auch, die sich mit den Beschwerden der PatientInnen, die durch verschiedene Krankheiten hervorgerufen werden, zum größten Teil auseinandersetzen müssen. Während des Interviews mit der dritten Befragten fiel auf, dass ihre persönliche Einschätzung hinsichtlich der Selbstdarstellung des Patienten die Krankheitswahrnehmung stark beeinflusst. So spielt insbesondere das Alter der PatientInnen (vgl. IP2, S. 10, Z. 346-448) als auch eine zugeschriebene Inszenierung der PatientInnen eine wichtige Rolle.

> *„und viel verschiedene krankheit ((lacht)) mal hier mal da ((lacht)) ich sagen herr (name patient) wie geht es oh heute schlecht ganz schlecht ((lacht)) nachher ist alles okay“ (IP3, S. 11, Z. 367-370).*

Durch wiederholtes Lachen während der Beschreibung des Krankheitsbildes des Patienten entstand das Bild, dass sie den Patienten nicht immer ernst nehmen kann, da sich sein Befinden regelmäßig von schlecht bis gut verändert. Es ist davon auszugehen, dass die zuvor negativ beschriebene Beziehung zwischen den beiden Akteuren ebenfalls einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Selbstdarstellung des Patienten ausübt. Dabei fällt auf, dass die Intensivität der Betreuung stark mit dem Krankheitsbild des Patienten korreliert, sodass insbesondere dement erkrankten Patienten ein höheres Toleranzmaß entgegengebracht wird.

> *„nichts gesagt ich weiß nicht kann nichts kontrolle wann er ist fertig er haben keine demenz und gar nichts ich weiß wenn dement ich muss ein bisschen fragen aber er funktionieren wirklich sehr gut“ (IP2, S. 7, Z. 223-226).*
> *„das ist ganz anderes welt die leute sind dann wie kinder“ (IP1, S. 20, Z. 681-682).*

Der Vergleich mit der Betreuung von Kindern verdeutlicht erneut den Mehraufwand bei dementen PatientInnen und gleichzeitig ein größeres Verständnis für die kognitiven Beeinträchtigungen. Zusätzlich passt der Vergleich mit Kindern zu den erwähnten Kommunikationsproblemen mit dementen PatientInnen. Gerade die Kommunikation nimmt bei den Befragten eine bedeutende Funktion für eine vertraute Beziehung ein. PatientInnen, die ausschließlich körperlich beeinträchtigt sind und noch relativ selbstständig leben können, entziehen sich nach Meinung der Befragten einer strengen Kontrolle. Der kognitive Zustand der PatientInnen entscheidet dementsprechend wie stark die Kontrolle durch die Betreuungskraft ausfällt. Demenz repräsentiert auch gleichzeitig einen Indikator, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

[1] Thieme, *Sterben und Tod in Deutschland*, S. 180.

„du weißt von anfang demenz ist nicht schlimm aber wann ist später demenz und das ist verschieden demenz“ (IP2, S. 13, Z. 448-449).

Das Voranschreiten der Demenzerkrankung erschwert den Umgang und somit gleichzeitig das Aufrechterhalten einer vertrauensvollen Beziehung mit den PatientInnen. Hier lässt sich eine Parallele zum ersten Telefoninterview mit der Tochter einer an Demenz erkrankten Mutter feststellen, die bezüglich des Einstellens von polnischen Betreuungskräften mit erheblichen Problemen konfrontiert ist. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass die meisten polnischen Betreuungskräfte, die sie informell im Haushalt der Mutter beschäftigt, kein Interesse an einer Betreuung dementer PatientInnen haben, da dies eine permanente Beaufsichtigung impliziert. Sie sagte, dass es sich ‚bald nicht mehr lohne‘ eine polnische Betreuungskraft einzustellen, da sie ‚nicht mehr so seien wie früher‘ (vgl. Telefonate mit Familienangehörigen- erstes Telefongespräch). Die Autonomie der polnischen Betreuungskräfte, die sowohl im Rahmen des Telefongespräches als auch durch die Perspektive der Befragten gezeigt wird, wird seitens der Familienmitglieder und PatientInnen negativ aufgefasst und mit Unverständnis geahndet und verdeutlicht die Persistenz der stereotypisierten Betrachtung. Es ist festzustellen, dass sich die Befragten während ihrer Beschäftigungsverhältnisse vielseitige Fähigkeiten und Kenntnisse angeeignet haben, die eine professionelle Einschätzung des Krankheitszustandes der PatientInnen ermöglichen.

„abschaltet einem nach dem anderen du weißt zuerst leber später nieren und alles alles nach dem anderen abschalten“ (IP2, S. 18, Z. 606-608).

Anhand des Krankheitsverlaufes konnte die Befragte den nahestehenden Tod des Patienten absehen, so dass sie sich sicher war, dass der zur Befragung aktuelle Patient vor Weihnachten sterben wird. Mit ihrer Einschätzung behielt sie recht, wonach sich ihr Beharren auf die Telefonnummer des Bekannten des Patienten während des Interviews als äußerst nützlich erwiesen hat, auch wenn nicht bekannt ist, ob sich durch den generierten Kontakt ein neues Beschäftigungsverhältnis ergeben hat.

Alle drei Befragten weisen einen professionellen Umgang mit der Thematik des Todes auf, da mit dem Sterben der PatientInnen das Arbeitsverhältnis endet.

eine patientin die im altersheim eh familie gegeben und das war so schon zu schwer ne demenz das war schwer zuhause (polnisch) aber das normal alles sterben (-) ich bin bis zum ende (IP1, S. 12, Z. 410-413).
„nee das nicht alles patientin kontakt nachher ist schluss ist gestorben ist schluss“ (IP3, S. 6, Z. 185-186).

Der Tod als einschneidendes Erlebnis innerhalb des sozialen Feldes der Familie impliziert in den meisten Fällen ein Gefühl von Niedergeschlagenheit, ein temporäres, fehlendes Interesse an der Außenwelt sowie Aktivitätshemmungen.[1] Der Tod eines Familienangehörigen hat demnach einen länger andauernden Einfluss auf die Lebensgestaltung der Familienangehörigen. Die Befragten gehen mit dem Tod der PatientInnen hingegen sehr rational um, sodass bei dessen Eintreten mit dem Betreuungsverhältnis abgeschlossen wird. Sie unterscheiden sich im Umgang mit dem Tod von der nahestehenden Person dahingegen, dass sie ein Gefühl der Betroffenheit zeigen, aber sich von einem Trauerzustand distanzieren. Betroffenheit repräsentiert ein primär distanziertes Verhältnis zur verstorbenen Person, welches nicht von intimer Nähe charakterisiert ist. Auch hier stimmt die Wahrnehmung und der Umgang mit dem Tod von PatientInnen seitens der Betreuungskräften mit der Einschätzung der Tochter aus dem zweiten Telefongespräch überein. Ihre Äußerung bezieht sich nicht auf den Umgang mit dem Tod, sondern auf die Verabschiedung während des Wechsels der Betreuungskräfte. Sie sagte, dass die Betreuungskräfte nicht ‚so emotional anwesend seien', da sie bei der Verabschiedung nicht ‚heulen' würden (vgl. Telefonate mit Familienangehörigen- zweites Telefongespräch). Auch anhand dieser Äußerung wird der inhärente ökonomische Nutzen der Betreuungsarbeit verdeutlicht, sodass ein regelmäßiger Wechsel mit einer weiteren polnischen Betreuungskraft zu den Arbeitsstrukturen gehört und keine emotionale Verabschiedung impliziert. Gleiches lässt sich bei dem Umgang mit dem Tod feststellen, da keine der Befragten eine persönliche Trauerphase oder starke emotionale Belastung ansprachen. Dies bedeutet nicht, dass zwischen den Betreuungskräften und PatientInnen keine vertrauensvolle Beziehung hergestellt werden konnte, sondern zeigt lediglich, dass dieses Konstrukt ein Teil der Betreuungsarbeitsidee darstellt, welches beim Tod der PatientInnen beendet wird.

> *„GF1: und haben sie auch noch kontakt manchmal zu den leuten aus darmstadt oder frankfurt*
> *IP3: ja zum darmstadt […]*
> *IP3: hm hm ja die frau ist gestorben und eh ja aber (.) zu geburtstag schöne grüße das*
> *GF1: auch mit den familienangehörigen dann also mit kindern oder*
> *IP3: nein das (polnisch) die kinder […]*
> *IP3: nee das nicht alles patientin kontakt nachher ist schluss ist gestorben ist schluss"*
> *(IP3, S. 5/6, Z. 174-186).*

Anhand dieser Interviewsequenz wird erneut deutlich, dass der Tod ein endgültiges Ende jeglicher Beziehungsstrukturen innerhalb der Betreuungsarbeit darstellt. Die Befragte hatte

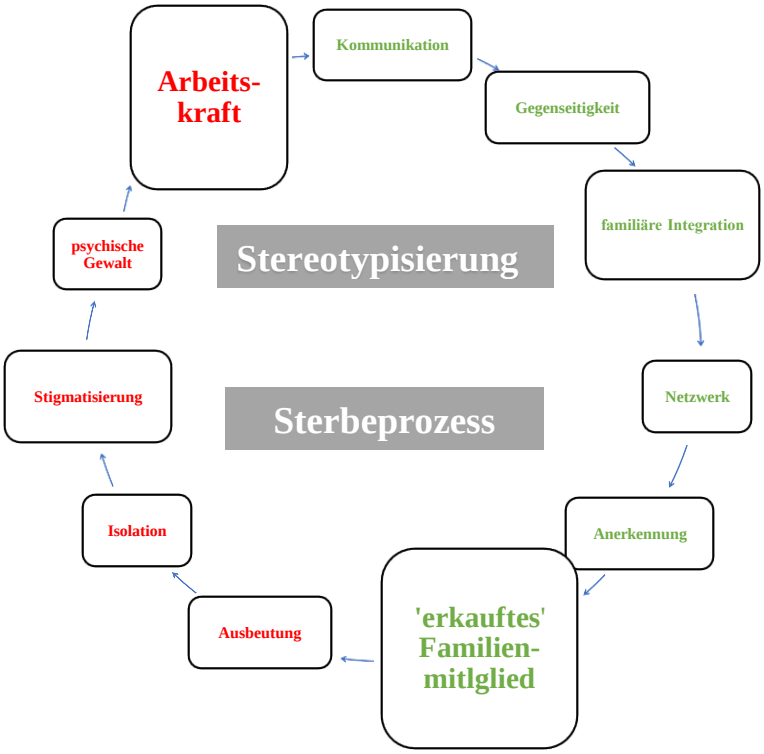
[1] Thieme, *Sterben und Tod in Deutschland*, S. 414.

zwar nach Beendigung des letzten Einsatzes bei der Patientin noch weiterhin Kontakt mit dieser, was eine vertraute Beziehung zwischen den Beiden vermuten lässt, die auch über die Betreuungsarbeit hinaus gepflegt wurde. Der Fakt, dass sie bereits mehrere Einsätze bei dieser Patientin hatte, bedingt die Weiterführung des Kontaktes ebenfalls positiv. Es wird deutlich, dass die Familienangehörigen eine distanzierte Rolle innerhalb dieses Rahmens einnehmen, sodass der Kontakt zu diesen sowohl nach Beendigung der Betreuungsarbeit als auch nach dem Tod der Patientin nicht stattfand. Es ist zu vermuten, dass dadurch, dass in den meisten Fällen die Familienmitglieder das Beschäftigungsverhältnis planen und umsetzen und somit eine dominante Erwartung an die Rolle der Arbeitskraft vorliegt auch kein großes Interesse besteht den Kontakt über den Beschäftigungsrahmen hinaus zu halten. Die Anteilnahme bei einem eintretenden Tod einer pflegebedürftigen Person, die in diesem Kontext als Indikatoren einer vertrauensvollen, also familienähnlichen Beziehung dient, hängt zusammenfassend sowohl vom Krankheitsstatus als auch vom Alter der PatientInnen ab sowie von der Anzahl der Arbeitseinsätze bei diesen. Durch die Interviews konnte das Bild gewonnen werden, dass die Familienangehörigen nur während des Beschäftigungsverhältnisses die Rolle eines aktiven Akteurs einnehmen.

Der Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied aus der Perspektive der polnischen Betreuungskräfte

Mit Hilfe der vorherigen Analysen der generierten Hauptkategorien in Abhängigkeit der verteilten Subkategorien sollte ein erster Überblick hinsichtlich der subjektiven Verortung der polnischen Betreuungskräfte innerhalb des zu untersuchenden Konfliktes gegeben werden. Bereits im Vorfeld wurde auf die Schwierigkeit der eindeutigen Zuordnung der Subkategorien eingegangen, da die Entgrenzung des Arbeits- und Lebensbereiches, in der sich die polnischen Betreuungskräfte befinden, einen allumfassenden Einfluss auf die konfliktbehafte Rollenzuschreibung ausübt. Aus diesem Grund soll in diesem Kapitel der Konflikt zwischen beiden Rollen in einem zusammenhängenden Kontext der vorherigen Einzelanalysen betrachtet werden, um die Komplexität, die dieser Zuordnung unterliegt, darstellen zu können. Dabei wird wie bereits erwähnt auf den angepassten theoretischen Rahmen nach Ludwig Amrhein zurückgegriffen.

Abbildung 18: Einflussfaktoren für die Rolle als Arbeitskraft und als ‚erkauftes' Familienmitglied



Die grünen Felder repräsentieren die Faktoren, die eine vertrauensvolle sowie familienähnliche Beziehung sowohl mit den PatientInnen als auch mit den Familienangehörigen begünstigen. Die roten Felder hingegen repräsentieren die Faktoren, die den Aufbau einer familienähnlichen Beziehung erschweren beziehungsweise verhindern und somit die Betreuungsarbeit ausschließlich aus der Rolle der Arbeitskraft betrachten lässt. Die Faktoren nehmen innerhalb der Erfahrungen der Befragten unterschiedliche Gewichtungen ein, sodass jedes neue Betreuungsverhältnis die Betreuungskräfte in einen dynamischen Aushandlungsprozess manövriert, der über die Rollenverteilung entscheidet. Diesen Aushandlungsprozessen, unabhängig davon welche Rolle die größere Gewichtung einnimmt, liegt das stereotypisierte Bild der ‚osteuropäischen Betreuungskraft' zugrunde, welches durch die beteiligten Akteure reproduziert wird. Neben des stereotypisierten Bildes der osteuropäischen Betreuungskraft übt die existenzielle Grenzerfahrung des Sterbeprozesses einen nicht zu vernachlässigen Einfluss auf die Betreuungsarbeit aus, welche je nach Krankheitsgrad eine allgegenwärtige Auswirkung auf den Beziehungsaufbau hat. Des Weiteren beschränkt sich die Betreuungsarbeit nahezu ausschließlich auf den Privathaushalt der PatientInnen, sodass die Betreuungskräfte, wenn nicht ein funktionierendes sowie externes Netzwerk an Bekannten und Freunden vorhanden ist nicht die Möglichkeit bekommen auch eine andere Rolle als die der polnischen Betreuungskraft einzunehmen. Im

Kapitel ‚der Kontext des familialen Privathaushaltes' wurden bereits auf die privaten sowie familientypischen Merkmale eingegangen, die die Familie als heterogenes, machtdifferenziertes sowie emotional verbundenes Konstrukt von Akteuren definiert, die aufgrund gemeinsamer Erlebnisse und Sozialisation einen ähnlichen Habitus besitzen. Der Habitus als „erworbene Gewohnheit des Handelns"[1], sorgt dafür, dass Individuen erlernte Dispositionen als selbstverständlich ansehen und sich unhinterfragt im eigenen Privathaushalt ‚zu Hause' fühlen. Trotz familiärer Konfliktpotenziale, die durch das Zusammenleben unterschiedlicher Generationen hervorgehen, kann davon ausgegangen werden, dass ein ähnlicher Habitus durch die familiären Akteure reproduziert wird, der die Zugehörigkeit zur eigenen Familie verstärkt[2]. Dementsprechend existiert eine Verbundenheit durch eine gemeinsame Vergangenheit, die in Form eines Familiensinnes [3] vorherrscht und auf den die polnischen Betreuungskräfte nicht zurückgreifen können. „Die Betreuungskräfte werden ‚einfach' zum Familienmitglied", wie es auf der Homepage einer deutschen Vermittlungsagentur heißt, erweist sich als ziemlich schwierig, wenn nicht nahezu unmöglich, betrachtet man die zuvor genannten Attribute einer familiären Beziehung. Nach Norbert Elias repräsentiert die Familie eine Figuration, die durch enge persönliche Verflechtungen besteht sowie auf dauerhaften Interaktionen zwischen den Familienmitgliedern aufbaut[4]. Die Befragten sind insbesondere zu Beginn des Betreuungsverhältnisses kein Teil dieser Figuration und können dementsprechend nicht ‚einfach' zu einem Familienmitglied werden. Die unterschiedlich verinnerlichten Dispositionen der interagierenden Akteure im Feld des Privathaushaltes bieten eine große Angriffsfläche für Konfliktaushandlungen, da differenzierte Wertehaltungen sowie Handlungsabläufe aufeinandertreffen (vgl. theoretischer Rahmen).

Ludwig Amrhein definiert vier soziale Einheiten, in denen Konflikte sowohl innerhalb als auch zwischen diesen Einheiten ausgetragen werden. Die vier sozialen Einheiten umfassen die Person, die Rolle, die Gruppe sowie die Organisation.[5] Alle vier sozialen Einheiten beeinflussen den Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied. Der Rahmen der Betreuungsarbeit verursacht, dass eine Fusion der sozialen Einheiten der Person und der Rolle vorzufinden ist. Die miteinander agierenden Akteure werden während des Arbeitsverhältnisses ausschließlich aus einer ‚Nutzens-Perspektive'

[1]https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (Zugriff: 25.5.2020).
[2] Ebd., S. 119.
[3] Ebd.
[4] Ebd., S. 120.
[5] Ebd.

betrachtet. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der familiäre Kontext, in dem die PatientInnen sowie die Familienangehörigen weitere Rollen als Eltern, Partner oder Kinder einnehmen, nicht weiterhin existent ist. Es sind die polnischen Betreuungskräfte, die explizit in dieser eindimensionalen Rolle betrachtet werden sowie es auch die polnischen Betreuungskräfte sind, die die PatientInnen und Familienmitglieder in der Rolle als zu betreuende Person sowie in der Rolle als familiärer Organisator des Arbeitsverhältnisses betrachten. Von den Betreuungskräften wird durch den Angestelltenrahmen in den meisten Fällen erst gar nicht erwartet weitere Rollen einzunehmen. "Und während bei den flüchtigeren Beziehungen im ökonomischen Feld nur Teile der Person von Interesse sind, umfassen die dauerhafteren familiären Beziehungen die ganze Person"[1]. Das Zitat, welches eine klare Trennung zwischen dem ökonomischen Feld von dem sozialen Feld der Familie anspricht, verdeutlicht den zuvor angesprochenen eindimensionalen Nutzen der Akteure innerhalb des Betreuungsverhältnisses. Zusätzlich verdeutlicht es das unreflektierte Darstellen der polnischen Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen, die dem ‚einfachen' Einfügen als Familienmitglied eine utopische Note verleiht.

Nicht nur die familiären Strukturen zwischen den PatientInnen und den Familienangehörigen finden trotz Einstellung einer Betreuungskraft weiterhin statt, auch die Betreuungskräfte versuchen überwiegend über die Online-Kommunikation das Familienleben im Herkunftsland zu pflegen. Dies bedeutet folglich, dass das primäre Interesse an der Rolle als Betreuungskraft nicht dafür sorgt, dass sie sich nicht auch in interpersonellen Konflikten mit der Herkunftsfamilie befinden (vgl. theoretischer Rahmen). Interpersonelle Konflikte mit der Herkunftsfamilie sind zwar ein fester Bestandteil der Betreuungsarbeit, aber der relativ geringe Einfluss der Herkunftsfamilie auf die finale Entscheidung der Betreuungsarbeit hebt die vorhandenen Autonomiebestrebungen der Betreuungskräfte hervor, die zu einem großen Teil durch das höhere Alter der Befragten abhängen. Mit Hilfe der Betreuungsarbeit wird das ermöglicht, was durch die hohe Arbeitslosigkeit polnischer Frauen im Herkunftsland nicht realisierbar wäre und verdeutlicht den einflussreichen, ökonomischen Charakter der Betreuungsarbeit. Insbesondere die stark ausgeprägte Arbeitsmotivation der ersten Befragten verdeutlicht die Wichtigkeit eines spezifischen Zieles, das mit der Betreuungsarbeit verfolgt wird und kann als Grund der positiven Zuschreibung der Betreuungsarbeit angesehen werden.

[1]https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (25.5.2020).

Auch wenn mit der Betreuungsarbeit reproduktive Tätigkeiten im Fokus stehen, handelt es sich um ein ökonomisches Arbeitsfeld, sodass das soziale Feld der Familie, welches als Ort der Liebe und des Vertrauens[1] definiert wird durch neue Strukturen ergänzt wird. Anhand der Erzählungen der Befragten wurde deutlich, dass diese Strukturveränderungen durch die Patienten und die Familienangehörigen in dem Maße verstanden werden, dass sich die polnischen Betreuungskräfte assimilieren sollen. Etablierte Strukturen des Privathaushaltes, die seit Jahrzehnten reproduziert werden, wurde in keinen der Erfahrungen der Befragten ‚restauriert' und an die neuen Umstände des Betreuungsverhältnisses angepasst. Aus dem Grund, dass es primär die polnischen Betreuungskräfte sind, die in der gleichnamigen Rolle agieren, befinden sie sich in einem dominanten Intra-Rollen-Konflikt, der auf den persönlichen Erwartungen an diese Rolle aufbaut (vgl. theoretischer Rahmen). Anhand der Analysen wurde deutlich, dass sie ihren Aufgabenbereich an die Bedürfnisse der PatientInnen anpassen, der nach Aussage über allen anderen Tätigkeiten sowie beteiligten Akteuren steht. Diese Erwartung an sich selbst, es den PatientInnen so recht wie möglich zu machen und dabei die eigene Person unter die Bedürfnisse der PatientInnen zu stellen, begünstigt den Intra-Rollen-Konflikt bei den Befragten. Das stereotypisierte Bild, welches durch die Vermittlungsagenturen verbreitet wird, unterstützt die Erwartungen an eine fürsorgliche sowie anpassungsfähige Betreuungskraft, sodass dieses Verkaufsbild der polnischen Betreuungskräften sowohl von den Empfängern als auch von ihnen selbst erwartet wird.

Das adäquate Ausführen der erwarteten Rolle wird gleichermaßen durch die fehlenden pflegerischen sowie sprachlichen Qualifikationen begünstigt. Dieses fehlende kulturelle Kapital in Form von anerkannten Zertifikaten sowie Ausbildungen der polnischen Betreuungskräfte kann somit durch die stereotypisierte Repräsentation aufgewogen werden. Die Analysen zeigen ebenfalls, dass die Befragten das fehlende Wertschätzen der Betreuungsarbeit seitens der Familienmitglieder sowie der PatientInnen kritisieren. Ludwig Amrhein fügte den vier Kapitalsorten nach Pierre Bourdieu das ‚körperliche Kapital' hinzu, welches ebenfalls als Austauschmittel eingesetzt werden kann[2]. Das Körperliche Arbeitsvermögen als grundlegendster ökonomischer Produktionsfaktor ermöglicht den Betreuungskräften die darin implizierte Arbeitsleistung mit einer entsprechenden Entlohnung einzutauschen[3].

[1]https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (25.5.2020).., S. 99.
[2] vgl. Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 119.
[3] Ebd.

Das gesellschaftlich etablierte und reproduzierte Bild der Haushaltstätigkeiten, das ebenfalls die Pflege und Betreuung von Angehörigen impliziert, wird trotz individualisierten Lebensläufen immer noch als unsichtbare, (unbezahlte) Tätigkeit wahrgenommen[1]. Aus der Perspektive der Befragten hat sich an dem Bild der Selbstverständlichkeit, das mit Betreuungsaufgaben innerhalb des Privathaushaltes in Verbindung gebracht wird, nicht viel geändert. Das veränderte Familienbild und die darin implizierte gesteigerte Frauenerwerbsquote hat den reproduktiven Haushaltstätigkeiten keine anerkanntere gesellschaftliche Position zugeschrieben. Es kann eher davon ausgegangen werden, dass die geschlechterstereotypisierte Hausarbeit auf osteuropäische Betreuungskräfte übertragen wurde[2]. Damit befinden sich die Befragten in einer benachteiligten Position, die sich sowohl aus dem geschlechterstereotypisierten Bild der reproduktiven Haushaltstätigkeiten als auch aus dem Bild gering bezahlter MigrantInnen innerhalb häuslicher Dienstleistungen zusammensetzt[3]. Auch wenn sich die Befragten hinsichtlich der Verfügbarkeit der fünften Kapitalsorte in einer vorteilhafteren Position als die zu betreuenden PatientInnen befinden, ändert dies wenig an der zugeschriebenen Anerkennung. Anhand der Analysen kann angenommen werden, dass das hohe Schwundrisiko des körperlichen Kapitals auf Seiten der PatientInnen ein fester Bestandteil des gesellschaftlichen Altersbildes[4] ist und somit die höhere Ressourcenverfügbarkeit der Befragten keinen Mehrwert produziert.

Das offensichtliche Spannungsverhältnis hängt in einem großen Maß von der Bereitwilligkeit der PatientInnen an einer reziproken Beziehung mit den polnischen Betreuungskräften ab, da die Interaktionen zwischen diesen beiden Akteuren den Großteil des Betreuungsverhältnisses einnehmen. Der Inter-Gruppen-Konflikt, der zwischen den Betreuungskräften und den Familienangehörigen vorherrscht, wird seitens der Befragten zwar kritisiert, aber sie stellen in keinem der Erfahrungsberichte einen Kündigungsgrund dar. Sie haben dennoch einen großen Einfluss auf die persönliche Rollenzuschreibung der polnischen Betreuungskräfte. Die familiäre Integration, die von Seiten der Familienangehörigen unterstützt wird, bestimmt wesentlich die Gesamtbewertung des Betreuungsverhältnisses. In den meisten Fällen waren es

[1] Haubner, *Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft*, S. 78.
[2] Giesela Bock / Barbara Duden (Hg.), *Arbeit aus Liebe-Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*, Köln 1977, S. 17.
[3] Ebd.
[4] Das Altersbild wird durch unterschiedliche Modelle aus unterschiedlichen Perspektiven wissenschaftlich untersucht. Das psychologische Defizitmodell konzentriert sich auf den Abbau diverser Fähigkeiten im Laufe des Alters, wodurch sich die ältere Bevölkerung von leistungsfähigen, jungen Individuen unterscheidet (vgl. Kathrin Laubner, Vorstellungen vom Alter in Deutschland. Eine empirische Studie zur Darstellung älterer Menschen in ausgewählten Wochenmagazinen, Diplomarbeit, Wien 2012: 18). Das Altern als Prozess schreibt den involvierten Individuen andere Ziele und Erwartungen an das Leben zu und repräsentiert somit ein gesellschaftlich konstruiertes Altersbild, was den Umgang mit dieser Personengruppe beeinflusst (vgl. ebd.: 16).

die Familienangehörigen, die sowohl den Aufgabenbereich als auch den Gesundheitszustand der PatientInnen falsch einschätzten und dies negative Auswirkungen auf die Beziehung mit der Betreuungskraft ausübte. Das unregelmäßige Besuchen des pflegebedürftigen Familienangehörigen verstärkt das ungenaue Einschätzen der Gesamtsituation des Betreuungsverhältnisses. In der Einleitung wurde darauf hingewiesen, dass es den Familienangehörigen durch die externe Unterstützung einer osteuropäischen Betreuungskraft ermöglicht wird den eigenen individualisierten Lebenslauf fortzuführen ohne mit hohen Opportunitätskosten konfrontiert zu sein (vgl. Einleitung). Dieses Entziehen aus der Familienpflege bedeutet in den untersuchten Fällen jedoch, dass diese Individualisierungsprozesse zu einer distanzierteren sowie fehleingeschätzten Beziehung zwischen den Familienangehörigen und den PatientInnen führen. Aufgrund dessen, dass weniger Beziehungsarbeit investiert wird, verliert das familiäre Band an Intensität, sodass es die Betreuungskräfte sind, von denen eine adäquate Einschätzung des Gesundheitszustandes der PatientInnen vollbracht werden kann. Die hohe Emotionsarbeit zwischen den Befragten und den PatientInnen führt jedoch zu einem Intra-Gruppen-Konflikt[1] zwischen den Befragten und den Familienangehörigen, die die Einschätzungen der Betreuungskräfte nicht wertschätzen und somit auf theoretischer Basis an den zugeschriebenen Erwartungen an die Rolle der Tochter oder des Sohnes als ‚intimes und vertrautes Familienmitglied' festhalten.

Vielmehr sind es die Intra-Gruppen-Konflikte zwischen den Befragten und den PatientInnen, die einen entscheidenden Einfluss auf den Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses ausüben. Die konfliktfördernden Faktoren wurden von den Befragten, je nach positivem oder negativem Ausmaß, als Gründe für oder gegen eine vertrauensvolle sowie familienähnliche Beziehung genannt. Die Machtausübung, die seitens der PatientInnen ausgeht, nimmt einen Einfluss auf jegliche Arbeits- und Lebensbereiche der Betreuungskräfte. Die Art und Weise wie Machtsituationen ausgehandelt werden, entscheiden letztendlich, ob eine familienähnliche Beziehung aufgebaut werden kann oder nicht. Gegenseitiges Interesse, Kommunikation und das Ermöglichen der Instandhaltung des sozialen Netzwerkes sind dabei die wichtigsten Attribute, die eine familienähnliche Beziehung positiv bestärken. Ausschließlich das zum Zeitpunkt des Interviews gegenwärtige Betreuungsverhältnis der ersten Befragten (IP1) repräsentierte das Vorhandensein dieser Attribute und sorgte folglich für eine familienähnliche Beziehung zwischen der Patientin und der Betreuungskraft. Die PatientInnen bestimmt nicht nur den Verlauf und den Aufbau einer vertrauensvollen

[1] Die Intra-Gruppen-Konflikte beziehen sich auf Faktoren der gegenseitigen Sympathie, Kommunikation und auf vorherrschende Machtaushandlungen (vgl. theoretischer Rahmen).

Beziehung, sondern geben gleichermaßen die Möglichkeit des Kontaktes mit den Familienmitgliedern sowie externen Akteuren.

Durch die Erfahrungsberichte der Befragten wurde deutlich, dass sich die PatientInnen oft in einem Machtvorteil fühlten und versuchten eine autoritäre Position einzunehmen. Neben dem stereotypisierten Bild kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass insbesondere Personen im höheren Alter an einer etablierten ‚generativen Autorität' festhalten.[1] Den Machtvorteil, den die PatientInnen nicht mehr gegenüber den Kindern oder weiteren Angehörigen haben, wird auf die vermarktete ‚Ersatz-Tochter' übertragen[2], die sich aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses in einem Abhängigkeitszustand befindet. Die PatientInnen der Befragten ähneln sich in der Hinsicht, dass sie die gegenseitige Abhängigkeit, die durch die Betreuungsarbeit entsteht, nicht reflektieren und somit das vorhandene Betreuungsinteresse als selbstverständlich erachten (vgl. theoretischer Rahmen). Die daraus entstehenden Konfliktbeziehungen, die immer auch Beziehungen wechselseitiger Macht übereinander sind (vgl. theoretischer Rahmen), führen bei unvereinbaren Ansichten zur selbstständigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Betreuungskräfte. An diesem Punkt unterscheiden sich die qualitativen Ergebnisse von der Theorie nach Ludwig Amrhein, welcher den stationären Heimbewohner eine durchgehend untergeordnete Machtposition gegenüber den Pflegefachkräften zuschreibt. Der Rahmen des Privaten begünstigt anders als der Rahmen einer stationären Pflegeinstitution, dass die PatientInnen sowohl als Eigentümer des Wohnsitzes als auch als ‚Vorgesetzter' das Betreuungsverhältnis nach ihren Wünschen steuern können. Anhand der autonomen Entscheidungen der Betreuungskräfte wird deutlich, dass das Lohninteresse, welches im stationären Kontext nach Ludwig Amrhein den Pflegekräften zugeschrieben wird, nicht ausreichend für die Betreuungsarbeit ist. Eine respektvolle sowie reziproke Beziehung zu den PatientInnen ist aufgrund des geteilten Privathaushalt ebenso ausschlaggebend.

Der positive Einfluss eines gut funktionierenden Netzwerkes wird durch unterschiedliche Akteursgruppen begünstigt. Neben der Herkunftsfamilie, die, anders als die Arbeitgeberfamilie ein ganzheitliches Interesse an den Betreuungskräften haben und sie somit über diese Rolle hinaus betrachten, spielt die Verfügbarkeit eines sozialen Netzwerkes aus Bekannten und Freunden im Aufnahmeland eine wichtige Rolle. Durch dieses Netzwerk sind

[1]https://link-1springer-1com-1kssnxcoi06c8.han.ub.uni-kassel.de/book/10.1007%2F978-3-658-06878-3 (25.5.2020).
[2] Haubner, Osteuropäische Care Workers im Licht der neueren sozialwissenschaftlichen Forschung und Theoriebildung, S. 8.

die Betreuungskräfte in der Lage den Kontext des Privathaushaltes zu verlassen und sich über intrapersonelle Konflikte, die durch das Zusammenleben mit den PatientInnen und dem Interagieren mit den Familienangehörigen entstehen, auszutauschen. Auch wenn die Fusion der sozialen Einheiten der Person und ihrer Rolle die Wahrnehmung der Betreuungskräfte durch die PatientInnen und Familienangehörigen beeinflusst, so haben sie für die eigene Herkunftsfamilie und für das Bekanntennetzwerk mehrere Bedeutungen. Durch die Ermöglichung des Austausches mit einem sozialen Netzwerk sind die Befragten in der Lage nicht nur den Teil ihrer Identität zu repräsentieren, der durch die PatientInnen und Familienangehörigen gefordert wird. Die mehrdimensionale Betrachtung der Betreuungskräfte trägt positiv zu einer vertrauensvollen Beziehung mit den PatientInnen und den Familienangehörigen bei, da sie dadurch in der Lage sind ihr soziales Kapital in Form von Ressourcen und differenzierten Zugehörigkeiten zu diversen Gruppen nutzen können.[1]

Die Eingrenzung der Identitäten der Betreuungskräfte repräsentiert ein Paradox innerhalb des postmodernen sowie transnationalen Arbeitsfeldes, welches sich durch Attribute der Flexibilisierung, Mobilisierung und Arbeitsmarktdynamiken von der traditionellen Funktion als Rückgrat der Lebensführung sowie als Identitätsanker distanziert.[2] Auch für die Betreuungskräfte sorgt die transnationale Betreuungsarbeit dafür, dass es zu temporären Erosionen der familiären sowie sozialen Zusammenhänge kommt, wonach sie auf einen individuellen und selbst organisierten Identitätsaufbau angewiesen sind[3]. Für die transnationale Betreuungsarbeit, die neben finanziellen Aspekten auch Selbstverwirklichungsbestrebungen im Herkunftsland implizieren, geben sie die familiäre Sicherheit sowie Zugehörigkeit auf[4]. Die stereotypisierte Perspektive auf die Betreuungskräfte erschwert jedoch das Etablieren multilokaler Zugehörigkeiten, sodass ausschließlich ein externes Netzwerk ein Zugehörigkeitsankerpunkt darstellen kann. Bis auf das Netzwerk mit der Herkunftsfamilie sowie der Vermittlungsagenturen sind alle weiteren potenziellen Netzwerke sowohl mit Bekannten, Freunden als auch Familienmitgliedern der PatientInnen, die als Austauschpartner bei anfallenden Konfliktsituationen dienen können, von den PatientInnen abhängig. Das Ausmaß der Ressource des sozialen Kapitals übt folglich einen

[1] Amrhein, Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive, S. 118.
[2] Rolf Eickelpasch / Claudia Rademacher (Hg.), *Identität*, o.O. 2013 (Einsichten. Themen der Soziologie), S. 6.
[3] Ebd.
[4] vgl. ebd. S. 7

positiven Einfluss auf das symbolische Kapital der Betreuungskräfte aus, sodass sie ihren gesellschaftlichen Status in legitimierter Form außerhalb des Privathaushaltes nutzen können[1]

Die sozialen Konflikte, die zwischen den polnischen Betreuungskräften und den PatientInnen sowie Familienangehörigen auftreten können, repräsentieren nicht die einzigen Aushandlungsprozesse. Bei formellen Beschäftigungsformen spielt der Einfluss der jeweiligen Vermittlungsagentur eine wichtige Rolle, die je nach Unterstützungsleistung diverse Konfliktpotenziale bietet. Anhand der Berichte der Befragten konnte herausgefunden werden, dass die Vermittlungsagenturen unterschiedliche Qualitätsmaßstäbe bieten, die den Befragten mehr oder weniger Handlungsspielraum ermöglichen. Der wohl weitreichendste Konflikt der Aufbauorganisation einer Vermittlungsagentur wird durch das stereotypisierte Bild der ‚osteuropäischen Betreuungskraft' provoziert und gleichzeitig nimmt diese Vermarktung den wichtigsten Aspekt des Wirtschaftlichkeitsinteresses der Vermittlungsagenturen ein (vgl. theoretischer Rahmen). Die Ziele und Spezialisierungen, die die Vermittlungsagenturen anbieten, üben einen immensen Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeitsform seitens der Rezipienten aus, sodass es die Betreuungskräfte sind, die sich im privaten Haushaltskontext mit den Erwartungen an ihre Rolle auseinandersetzen müssen. Durch den rechtlichen Rahmen einer Vermittlungsagentur ist zunächst davon auszugehen, dass die Konflikte der Ablauforganisation (vgl. theoretischer Rahmen) eines Betreuungsverhältnisses geringer ausfallen als die innerhalb einer informellen Beschäftigung. Die Einsatzplanung, Aufgabenbereiche sowie Arbeitszeitregelungen werden zwar vertraglich abgesichert, allerdings unterscheiden sich die Vermittlungsagenturen hinsichtlich des Mitspracherechtes der Betreuungskräfte. So konnte anhand der Aussagen der Befragten festgestellt werden, dass insbesondere polnische Vermittlungsagenturen den Betreuungskräften wenig Entscheidungsspielraum zulassen. Wenige Informationen über die PatientInnen, das Untersagen eines Patientenwechsels sowie eine geringere Entlohnung repräsentieren die wichtigsten Konfliktpotenziale innerhalb der Zusammenarbeit mit einer Vermittlungsagentur und begünstigen die Entscheidung den formellen Beschäftigungsrahmen für einen informellen Rahmen aufzugeben. Die Konflikte der Aufbauorganisation (vgl. theoretischer Rahmen) lassen sich gleichermaßen bei informellen Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden, da auch in diesem Fall die Betreuungskräfte von einem vermittlungsähnlichen Netzwerk abhängig sind. Insbesondere Aufgabenbereiche sind in diesem Setting noch weniger vordefiniert als bei formellen Einstellungen. Der Unterschied

[1] Amrhein, *Pflege in konflikt- und austauschtheoretischer Perspektive*, S. 119.

zur formellen Vermittlung besteht zusätzlich darin, dass ein rechtlich abgesicherter sowie vertraglicher Rahmen fehlt und somit auch für die PatientInnen und Familienangehörigen kein ‚professioneller' Ansprechpartner in Form einer Vermittlungsagentur zur Verfügung steht. Somit müssen Konfliktsituationen zwischen den Betreuungskräften, PatientInnen und Familienangehörigen intern ausgehandelt werden. Dabei stieß die zweite Befragte (IP2) auf Konflikte der Ablauforganisation (vgl. theoretischer Rahmen), die durch ausbeuterische Arbeitszeitregelungen sowie durch fehlende Strukturen des Tagesablaufes gekennzeichnet waren. Die gegenseitige Abhängigkeit der Konfliktparteien wurde in diesem besonderen Fall von der Befragten so lange wie möglich aufrechtgehalten, sodass die dominante Patientin trotz unmenschlicher Verhaltensweisen von dem primären Lohninteresse der Befragten profitieren konnte. Anders als bei der ersten Befragten (IP1), bei der neben dem Lohninteresse auch ein hohes Interesse an einer familienähnlichen Beziehung bestand, fehlte dieses Interesse bei der informell beschäftigten Betreuungskraft. Durch den fehlenden Rahmen einer Vermittlungsagentur, der ihr im Notfall eine neue Arbeitsstelle vermitteln kann, spielt für sie das ökonomische Lohninteresse eine wichtigere Rolle, da ein neues Arbeitsverhältnis im informellen Kontext schwer zu generieren ist.

Nichtsdestotrotz ermöglicht der informelle Beschäftigungsrahmen der zweiten Befragten ein autonomeres Handeln bezüglich des sofortigen Beendens des Arbeitsverhältnisses. Der informelle Kontext begünstigt auf Beziehungsebene ein schnelles Umkehren der Machtverhältnisse, sodass die Patientin ihren Nutzen des Abhängigkeitsverhältnisses zur Betreuungskraft (Betreuungsinteresse) verlor und folglich der Handlungsmacht der Betreuungskraft unterlag. Schlussfolgernd lässt sich für die sozialen Konflikte, die auf der Meso-Ebene ebenfalls die Vermittlungsagenturen einbeziehen, festhalten, dass sowohl die Aufbauorganisation als auch die Ablauforganisation der jeweiligen Vermittlungsagenturen einen erheblichen Einfluss auf die Konfliktaushandlungen zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied spielen. Der Qualitätsmaßstab hinsichtlich der Unterstützungsleistungen sowie ein hohes Maß an Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die Betreuung einer pflegebedürftigen Person begünstigen die positive Arbeitszuschreibung und fördern somit den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen PatientInnen und Betreuungskraft, da speziell durch das Erfahren von Anerkennung die soziale Wertigkeit der Betreuungskräfte zur Geltung kommt und die positive Bewertung einen weitreichenden Einfluss auf das weitere Beschäftigungsverhältnis ausübt.[1]

[1] Voswinkel, *Anerkennung*, S. 17.

Mit Hilfe der leitfadengestützten narrativen Interviews konnte ein weiterer, wichtiger Einflussfaktor auf die Konfliktaushandlungen zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied generiert werden, der weder durch die Vermittlungsagenturen noch innerhalb der bisherigen sozialwissenschaftlichen Forschung weitreichend berücksichtigt wurde (vgl. Forschungsstand). Die polnischen Betreuungskräfte nehmen nicht nur die grundpflegerischen und haushaltsbezogenen Tätigkeiten sowie die gesellschaftliche Aktivierung der PatientInnen wahr, sie sind gleichermaßen ein relevanter Akteur während des Sterbeprozesses. Alle Befragten wiesen einen professionellen Umgang mit der Thematik des Todes auf, der in allen Fällen ein natürliches Beschäftigungsende repräsentiert. Während der Analyse der Hauptkategorie ‚Krankheit und Tod' wurde bereits auf die Unterscheidung der Trauer und dem Gefühl von Betroffenheit eingegangen. Eine besondere Differenz bezieht sich dahingegen auf die Dauer des Verarbeitungsprozesses, was in diesem Fall die Betreuungskräfte von Familienangehörigen unterscheidet und die ökonomische Seite der Vermarktung des ‚Familienmitgliedes' hervorhebt. Der Trauerprozess ist in drei Abschnitte unterteilt, die je nach erfolgreichem Absolvieren den Verstorbenen als Teil der eigenen Lebensgeschichte akzeptieren oder dauerhafte psychische und physische Konsequenzen verursachen.[1] Der finale Tod verursacht bei den Befragten weder das erste noch das zweite Szenario, sondern bedeutet das zeitnahe Aufnehmen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses.

Der Sterbeprozess an sich, der durch unterschiedliche Krankheitsbilder begleitet wird, ist wiederum in der Lage Konfliktsituationen zu verursachen, die sowohl intrapersonell als auch gruppenintern ausgehandelt werden müssen. Die Intra-Gruppen-Konflikte (vgl. theoretischer Rahmen), die neben dem Ausmaß der Sympathie und der Kommunikation auch das Einsetzen von Macht impliziert, werden von den Befragten in Abhängigkeit des Alters und des Krankheitsgrades der PatientInnen unterschiedlich toleriert. Insbesondere dementen PatientInnen wird ein besonders hohes Toleranzmaß zugeschrieben, da die kognitive Beeinträchtigung das Verhalten der PatientInnen steuert. Trotz des vorhandenen Verständnisses der Befragten für Demenzerkrankungen repräsentiert diese Erkrankung auch einen wichtigen Grund, um das Beschäftigungsverhältnis zu beenden. Sowohl die sich verändernde pflegebedürftige Person als auch die daraus entstehende Mehrarbeit sorgt zum einen für intrapersonelle als auch rolleninterne Konflikte bei den Befragten. Intrapersonell in der Hinsicht, dass sie sich mit Gewaltsituationen auseinandersetzen müssen und diesen

[1] Thieme, *Sterben und Tod in Deutschland*, S. 415f.

seelischen Belastungen mit dem Beenden der Betreuungsarbeit entgegentreten. Rolleninterne Konflikte entstehen in der Hinsicht, dass die persönlichen Erwartungen sowie die Erwartungen der PatientInnen bei steigender Demenzerkrankung nicht mehr erfüllt werden können und die Priorisierung der PatientInnen nicht mehr gewährleitet werden kann. Die Auswirkungen der Demenzerkrankung auf die Weiterführung eines Betreuungsverhältnisses wurden ebenfalls durch das erste Telefongespräch mit der Tochter einer an Demenz erkrankten Mutter angesprochen, die sich sehr negativ über das autonome Verhalten der polnischen Betreuungskräfte äußerte (vgl. Telefonate mit Familienmitgliedern- erstes Telefongespräch). Sie ging so weit, dass sie die pauschalisierte Aussage äußerte, dass es sich bald ‚nicht mehr lohne' polnische Betreuungskräfte einzustellen, da sie kein Interesse mehr an dementen PatientInnen hätten. Durch diese Aussagen wurde deutlich, dass die bis dato fehlende Professionalisierung der Betreuungsarbeit zu stigmatisierten sowie stereotypisierten Zuschreibungen führt und die höchst emotionale Sterbebegleitung der Arbeitsform keine höhere Anerkennung beimisst. Dadurch wird die ökonomische Betrachtung der Betreuungsarbeit durch die Familienmitglieder verdeutlicht, die weder die geleisteten haushaltsspezifischen Tätigkeiten noch die Emotionsarbeit im vollen Ausmaß als geleistete Arbeit anerkennen. Schlussfolgernd lässt sich hinsichtlich des integrierten Sterbeprozesses innerhalb der Betreuungsarbeit festhalten, dass sowohl die stärker tolerierte Demenzerkrankung als auch körperlich krankheitsbedingtes Fehlverhalten der PatientInnen einen negativen Einfluss auf einen familienähnlichen Beziehungsaufbau ausüben. Noch wichtiger scheint es für die Befragten zu sein, dass unabhängig der Rollenzuschreibung als Arbeitskraft oder als ‚erkauftes' Familienmitglied mit dem Tod der PatientInnen das Betreuungsverhältnis beendet ist und jegliche familiären Strukturen erlöschen.

Anhand der bisherigen Darstellung konnte festgestellt werden, dass das vermarktete Bild der osteuropäischen Betreuungskraft die Arbeitnehmerinnen vor multiple Konfliktaushandlungen stellt, die die persönliche Wahrnehmung als Arbeitskraft oder als ‚erkauftes' Familienmitglied beeinflusst. Unter Bezugnahme auf die vorherigen Analysen kann festgehalten werden, dass die Rolle der Arbeitskraft und die Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied reziproke sowie nicht voneinander trennbare Konstrukte darstellen, die durch unterschiedliche Einflussfaktoren mehr oder weniger stark zum Vorschein kommen. Keine der Befragten sah sich entweder ausschließlich in der Rolle als Arbeitskraft noch in der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied. Die Ergebnisse der subjektiven Perspektive der befragten polnischen Betreuungskräfte deuten darauf hin, dass es keine eindeutige Rollenübernahme gibt, da das Arbeitsfeld der Betreuungsarbeit, welches gleichermaßen den temporären Lebensraum der

Arbeitnehmerinnen repräsentiert, von zwischenmenschlichen Interaktionen abhängt. Unterschiedlich entwickelte und reproduzierte Dispositionen, die von der Verfügbarkeit unterschiedlicher Kapitalsorten abhängen, implementieren zahlreiche Konfliktpotenziale, die im Feld der Betreuungsarbeit durch das Einsetzen von Machtaushandlungen geleitet werden. Abbildung 20 verdeutlicht die Attribute, die eher die Rolle als Arbeitskraft oder die Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied begünstigen und aus der Perspektive der polnischen Betreuungskräften zum größten Teil von dem Engagement der PatientInnen abhängen. Da das vermarktete Bild der fürsorglichen sowie empathischen Betreuungskraft das ‚körperliche' Kapital der Arbeitnehmerinnen repräsentiert, sind sie auf das Erfüllen der Erwartungen an dieses Bild angewiesen. Das stereotypisierte Bild stellt das persönliche Tauschmittel der Betreuungskräfte dar, welches die fehlenden Qualifikationen marginalisiert und gleichzeitig degradiert. Das Betreuungsinteresse sowie das Wirtschaftlichkeitsinteresse der Vermittlungsagenturen ist gleichermaßen von der Darstellung dieses Bildes abhängig wie die Betreuungskräfte selbst, die aufgrund des ökonomischen Nutzens der Betreuungsarbeit (Lohninteresse) diese Rolle ‚verkaufen'.

Da keine klare Trennung zwischen den Bereichen der Arbeit und des Lebens stattfinden kann, wird seitens der Befragten eine familienähnliche Beziehung angestrebt, um die temporäre Pendelmigration, das Arbeiten mit den PatientInnen sowie die Trennung zur Herkunftsfamilie angenehmer zu gestalten. Durch die leitfadengestützten, narrativen Interviews mit drei polnischen Betreuungskräften kann festgehalten werden, dass in den seltensten Fällen eine familienähnliche Beziehung zwischen den Betreuungskräfte und den PatientInnen entsteht. In den meisten Fällen kann vielmehr davon ausgegangen werden, dass der Titel des ‚erkauften' Familienmitgliedes als schmeichelhaftes Synonym für ein ‚Mädchen für Alles' dient. Die Asymmetrie zwischen den untersuchten Rollen wird sowohl durch eine starke ethnische als auch durch eine kulturelle Wahrnehmung der Betreuungskräfte gerahmt, die die eindimensionale Rollenzuschreibung der Betreuungskräfte reproduziert. Dies führt zu der finalen Annahme, dass das vermarktete Bild der osteuropäischen Betreuungskräfte zwar mit den beiden Rollen wirbt, aber im Endeffekt von ethnischen sowie kulturellen Stereotypisierungen geleitet wird, die die darin agierenden Betreuungskräfte kategorisieren sowie mit homogenen und oftmals negativ konnotierten Attributen definieren. Das Interesse einer zwischenmenschlichen Beziehung seitens der PatientInnen ließ sich durch die Erfahrungsberichte der Befragten erkennen, jedoch ausschließlich in dem Ausmaß, der den PatientInnen als angemessen und ausreichend erscheint. Der Konflikt zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied besteht nach den bisherigen

Ergebnissen darin, dass das vermarktete Bild der ‚polnischen' Betreuungskräfte beide Rollen integriert, aber primär von der Letzteren profitiert. Welche Rolle mehr zum Vorschein kommt, hängt von der Perspektive der Befragten und der Gewichtung der oben genannten Attribute (Abbildung 20) seitens der PatientInnen ab. Inwieweit die subjektiven Perspektiven der polnischen Betreuungskräfte auf die Konfliktaushandlungen mit den Perspektiven der Familienangehörigen übereinstimmen oder ob sich die Einschätzungen beider Akteursgruppen extrem differenzieren, wird im nächsten Schritt durch die Auswertung des quantitativen Forschungsteils untersucht.

Konzeption des Online-Surveys (Nelli Felker)

Der Online-Survey richtet sich an Familienangehörige, die eine osteuropäische Betreuungskraft für einen pflegebedürftigen Angehörigen beschäftigen. Resultierend aus dem Forschungsstand soll die quantitative Erhebung insbesondere dazu beitragen, mehr Informationen über die AuftraggeberInnen zu sammeln. Es mangelt an Wissen darüber, wer auf diese Form der Betreuung zurückgreift und warum. Im Rahmen dieser Arbeit ist es schwer möglich eine repräsentative Umfrage durchzuführen, jedoch werden trotzdem erste Beschreibungen des noch unbekannten Gebietes angestrebt. Weiterhin ist die konfligierende Sichtweise zu den Aussagen der beschäftigten Osteuropäerinnen ein wichtiger Indikator für die Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Erste Vermutungen konnten aus der Dokumentanalyse und der Auswertung der Interviews formuliert werden. Hierbei werden immer wieder Tendenzen sichtbar, dass Familienangehörige ein anderes Bild von Betreuungskräften haben als die Betreuungskräfte selbst. Diese Diskrepanz spiegelt sich in einem hohen Konfliktpotenzial wider. Besonders unterschiedliche Auffassungen des Aufgabenbereiches und der Arbeitszeiten scheinen zwischen Familienangehörigen und Betreuungskräften problematisch zu sein. Zusätzlich wird die Positionierung der Betreuungskraft zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz observiert, welche ihnen durch die Familienangehörigen zugeteilt wird. Daher zielt die empirische Erhebung darauf ab, herauszufinden, was das unterschiedliche Bild der Familienangehörigen prägt. Die Untersuchung ist aufgrund der prekären Arbeitslage von höchster Priorität. Gesetze rund um dieses Thema sind bisweilen schwach und können den Arbeitsbereich schwer greifen, da das Arbeitsverhältnis im Haus der ArbeitgeberInnen stattfindet. Die Schwierigkeit liegt jedoch nicht nur in der privaten Gestaltung der Arbeit, sondern auch durch den immer noch stark präsenten Anteil der informellen Beschäftigung. Doch trotz des hohen Anteils an Schwarzarbeit könnten auch hier Vermittlungsagenturen meinungsgenerierende Funktionen

einnehmen. Da bei einer Onlinesuche nach Betreuungskräften primär Vermittlungsagenturen die ersten Suchergebnisse darstellen, kann hier auch ohne Nutzung des Services das Meinungsbild geprägt werden. Neutrale Beratungsstellen sind über eine Onlinerecherche kaum zu finden. Basierend auf der explorativen Untersuchung der Webseiten der in Deutschland agierenden Vermittlungsagenturen wurde ein Konsens extrahiert, dass die Betreuungskräfte als erkauftes Familienmitglied dargestellt werden. Das Bild des Familienmitgliedes wurde auch durch die Interviews mit den Betreuungskräften aus Polen bestätigt. Es wurde deutlich, dass das Selbstbild der Betreuungskräfte in den meisten Fällen durch Fürsorglichkeit und liebevolle Begleitung des erkrankten Angehörigen geprägt ist. Weiterhin erzählte jede Interviewpartnerin von Konflikten mit nahen Familienangehörigen, die den Tätigkeitsbereich der Betreuungskraft nicht in der emotionalen-sozialen Komponente verorten, sondern vielmehr eine Haushaltshilfe erwarten. Diese unterschiedlichen Wahrnehmungen des Arbeitsbereiches werden in dem vermittelten Bild der Vermittlungsagenturen verortet, sodass die erste Hypothese lautet:

H1: Personen, die die Betreuungskraft eher als Arbeitskraft wahrnehmen, haben sich seltener online informiert.

Informationsquelle → Perspektive auf die Betreuungskraft

Es wird vermutet, dass das online publizierte Bild der Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Familienangehörigen nimmt. Da die Agenturen versuchen das Bild eines Familienmitgliedes zu vermitteln, sollte sich bei den Personen, die sich vermehrt online informiert haben, ein stärker familiär geprägtes Bild der Betreuungskraft wiederfinden. Wurde sich tendenziell seltener online informiert, so sollte die Betreuungskraft eher als Arbeitskraft angesehen werden.

Aufgrund der Perspektive, die die Familienangehörigen annehmen, wird das hohe Konfliktpotenzial im Ausgestaltungsprozess des Aufgabenbereiches zwischen Angehörigen und den Betreuungskräften vermutet. Da die Betreuungskräfte selbst das Bild eines „erkauften“ Familienmitgliedes internalisiert haben, sind ihre Dienstleistungen diesem Selbstbild angepasst. Der Fokus der Betreuung wird auf die PatientInnen gerichtet. Die Interviewpartnerinnen machten deutlich, dass wenn nach den fürsorglichen-betreuerischen Aufgaben noch Zeit übrig bleibt, werden hauswirtschaftliche Aufgaben übernommen (vgl. IP1 S.25, Z.854/858). Die zweite Hypothese soll daher überprüfen, ob ein Zusammenhang zwischen der eingenommenen Perspektive und des erwarteten Aufgabenbereiches der

Betreuungskraft besteht. Es wird vermutet, dass bei der Perspektive „Betreuungskraft = Arbeitskraft“ eher pflegerische und hauswirtschaftliche Aufgaben erwartet werden, während bei einer familiären Perspektive eher fürsorgliche und betreuerische Aufgaben im Mittelpunkt stehen. Während die Betreuungskräfte das Bild des gekauften Familienmitgliedes internalisiert haben, ist dies nicht der Fall für die Arbeitgeberfamilien. Da das Selbstbild wie auch zugeschriebene Bild sich im Arbeitsbereich widerspiegelt, lautet die zweite Hypothese:

H2a: Personen, die die Betreuungskraft eher als Arbeitskraft ansehen, erwarten eher pflegerische Aufgaben.

Perspektive auf die Betreuungskraft → Aufgabenbereich

Hierauf aufbauend wird vermutet, dass durch die Perspektive und daran orientierten Erwartungen an den Aufgabenbereich die Zufriedenheit mit der Arbeit der Betreuungskraft erklärt werden kann. So lautet Hypothese 2b:

H2b: Der erwartete Aufgabenbereich ist der vermittelnde Mechanismus, der erklärt, dass Personen, die die Betreuungskraft als Arbeitskraft ansehen eher unzufrieden mit der Arbeit der Betreuungskraft sind.

Perspektive auf die Betreuungskraft → Aufgabenbereich → Zufriedenheit

Der Überlegung liegt der Konflikt im Ausgestaltungsprozess mit den Familienangehörigen zugrunde. Auch wenn zwischen den PatientInnen und der Betreuungskraft ein gutes Verhältnis besteht, nimmt dies in der Bewertung eine zweitrangige Rolle ein. Vielmehr erfahren die Betreuungskräfte durch nahestehende Verwandte, vor allem durch die Kinder der Pflegebedürftigen starke Kritik, wenn sie den Erwartungen der Angehörigen nicht gerecht werden (vgl. IP2 S.12-13 Z419-422; IP1 S25 Z866-873). Abhängig von der internalisierten Perspektive können die Erwartungen an die zu erledigenden Aufgaben variieren, sodass Unzufriedenheit mit der Arbeit der Betreuungskraft entsteht.

Neben der Hypothesentestung zeichnet sich die quantitative Erhebung auch durch ihren explorativen Charakter aus. Die Untersuchung zielt dabei auf einen Erkenntnisgewinn in drei thematischen Teilgebieten ab: 1) Beschreibung der Arbeitsverhältnisse und Arbeitgeberfamilien 2) Beschreibung der demographischen Zusammensetzung der Betreuungskräfte 3) Beschreibung der familiären Rolle der Betreuungskraft. Dies dient zum einen dazu bisherige Beobachtungen zu quantifizieren sowie zum anderen Forschungslücken zu schließen. Aufgrund des großen Anteils an Informalität sind kaum Kenntnisse über die

Arbeitgeberfamilie vorhanden. Hierbei werden vor allem die demographische Zusammensetzung und Beweggründe für die Inanspruchnahme der 24-Stunden-Pflege fokussiert. Das Arbeitsverhältnis selbst wird hinsichtlich seiner Ausgestaltung beschrieben, wie z.B. Dauer des Betreuungsverhältnisses und tägliche Arbeitszeit. Zuletzt ergänzen demographische Angaben über die Betreuungskräfte einerseits die Kenntnisse über die Migrationsströme. Ist Polen immer noch das häufigste Herkunftsland oder hat sich diese spezielle Form der transnationalen Migration auf neue Länder ausgebreitet? Handelt es sich immer noch um ein rein weibliches Berufsfeld? Zum anderen ist bis dato wenig über die demographische Zusammensetzung der Betreuungskräfte aus weiteren osteuropäischen Ländern bekannt. Zu Beginn der Konzeption der Interviews entstand basierend auf dem bisherigen Forschungsstand die Annahme, dass insbesondere ältere Frauen zu dieser Arbeitsform greifen müssen, um den Lebensstandard für ihre Familie und vor allem Kinder zu verbessern. Die Interviews bestätigten dieses Bild. Alle drei Interviewpartnerinnen waren im Alter von 55-65 Jahren, zum Teil alleinstehend und nach eigener Aussage zu jung für Rente und zu alt für eine Erwerbstätigkeit in Polen. Nichtsdestotrotz erwähnten die interviewten Betreuungskräfte im Laufe der Gespräche, dass sie sich von jüngeren Betreuungskräften hinsichtlich ihrer Intentionen und der Qualität der Arbeit deutlich unterscheiden. Eine genauere Betrachtung der Demographie der Betreuungskräfte kann daher helfen, die Arbeitsverhältnisse hinsichtlich ihres Nähe-Distanz-Konfliktes zu verstehen.

Zuletzt beinhaltet der Fragebogen an die Angehörigen auch Indikatoren, welche die Rolle der Betreuungskraft in der Familie beleuchten. Während durch die Hypothesen die von der Familie eingenommene Perspektive und ihr Einfluss auf die Bewertung der Betreuungskraft und ihre Arbeit analysiert werden, soll im deskriptiven Teil der Arbeit die Intensität der Beziehung beleuchtet werden. Da die Integration der Betreuungskraft in die Familie auf verschiedenen Ebenen passiert und sowohl die Literatur wie auch die Interviewpartnerinnen konträre Erfahrungen aufzeigten, konnten hier keine eindeutigen Testhypothesen abgeleitet werden. Daher ist es das Ziel erste Strukturen in der Ausgestaltung des gemeinsamen Familienlebens zu beschreiben oder in anderen Worten: wo fängt das Dasein als Familienmitglied an und wo hört es auf?

Operationalisierung

Auf Basis der theoretischen Überlegungen werden nun die zu untersuchenden Variablen vorgestellt und operationalisiert. Dabei werden die theoretischen Konstrukte in messbare Begriffe umgewandelt. Zunächst werden die interessierenden Variablen zur Deskription der

Arbeitgeberfamilien, der Arbeitsverhältnisse sowie der Demographie der Betreuungskräfte aufgezeigt. Einige dieser Variablen fungieren zusätzlich als Kontrollvariablen im Rahmen der Regressionsanalyse, sodass sie zudem auch hinsichtlich ihrer Wirkungsweisen auf die postulierten Zusammenhänge erklärt werden. Zuletzt werden die ab- und unabhängigen Variablen der Hypothesen operationalisiert.

Deskriptive und zu kontrollierende Variablen

Zu Beginn wird die Beschreibung des Arbeitsverhältnisses und der auftragsgebenden Familie fokussiert.

Aktualität des Arbeitsverhältnisses Ob das Arbeitsverhältnis noch besteht oder ob es sich um eine in der Vergangenheit liegende Erfahrung handelt, ist besonders in drei Punkten ein relevanter Aspekt. Zunächst hat sich der Markt der 24-Stunden-Pflege in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt, sodass nicht nur neue gesetzliche Rahmenbedingungen greifen, sondern auch neue Rekrutierungsstrukturen etabliert wurden. Hierdurch können sich die Erfahrungen von zurzeit bestehenden und vergangenen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Weiterhin ist die Aktualität des Arbeitsverhältnisses methodisch relevant. Zum einen werden die Fragen aus der Retrospektive beantwortet, sodass damit gerechnet werden muss, dass je länger das Arbeitsverhältnis zurückliegt, es zu umso eher Erinnerungslücken oder verzerrten Erinnerungen kommen kann. Zum anderen ergibt sich durch die Frage nach der Aktualität eine Zweiteilung des Fragebogens. Die Frage wird direkt zu Beginn des Fragebogens gestellt, sodass folgende Fragen im Präsens oder Perfekt formuliert werden können. Der Überlegung liegt die Beobachtung zugrunde, dass Betreuungsverhältnisse oftmals mit dem Tod der pflegebedürftigen Person enden. Daher soll bei der Frageformulierung, insbesondere bei sensiblen Inhalten, hierauf Rücksicht genommen werden. Die Frage lautet: „Zunächst würden wir gerne erfahren, ob das Beschäftigungsverhältnis zurzeit noch besteht?“ und wird mittels dichotomer Ja/Nein-Kategorie beantwortet. Aufgrund ihrer Relevanz für den Fragebogen wird diese Frage als Pflichtangabe gestaltet.

Dauer des Arbeitsverhältnisses Die Dauer kann nicht nur die Intensität der Beziehung beeinflussen, sondern auch die Zufriedenheit mit der Arbeit selbst. Die interviewten Betreuungskräfte gaben alle an, dass sie sich zu Beginn mehr Verständnis und eine Eingewöhnungszeit wünschten, um den persönlichen Abläufen und Gegebenheiten der PatientInnen gerecht zu werden. Zudem dient die Information nicht nur zur Beschreibung der Dauer der Betreuungsverhältnisse. Die Information dient zusätzlich, um aus der retrospektiven Sicht die durchschnittliche Dauer eines Betreuungsverhältnisses abzuleiten,

was als Indiz dafür genutzt werden kann, bei welchem Krankheitsstatus der PatientInnen sich die Familienmitglieder für die Einstellung einer Betreuungskraft entscheiden. Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses wird wie folgt abgefragt: „Seit wann besteht das Arbeitsverhältnis?“ Für die Samplegruppe mit abgeschlossenem Arbeitsverhältnis wird zusätzlich abgefragt, wann das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Als Antwortmöglichkeit dient jeweils ein Kalenderfeld, in dem Monat und Jahr angegeben werden.

Art der Einstellung In Deutschland gibt es drei Möglichkeiten eine legale Beschäftigung einer ausländischen Betreuungskraft durchzuführen. Dabei kann die Familie selbst als Arbeitgeber agieren, die Betreuungskraft kann als selbständig gemeldete Kraft engagiert werden oder es wird eine Vermittlungsagentur involviert (vgl. Infobox Hintergrundwissen: Beschäftigungsmodelle in der häuslichen Pflege). Eine weitere Möglichkeit ist die informelle Beschäftigung, welche am häufigsten durchgeführt wird. Die Angabe über die Art der Einstellung soll nicht nur zur Deskription der transnationalen Beschäftigung beitragen; auch kann die Beziehung zwischen den Akteuren bei einer informellen Beschäftigung eine andere Form annehmen als bei formell eingestellten Betreuungskräften. Die Informalität des Arbeitsverhältnisses ist in mehreren Hinsichten ein relevanter Einflussfaktor und dient daher im Rahmen der Regressionsanalysen als Kontrollvariable. Wie aus den Interviews und Telefonaten hervorgeht, beeinflusst eine informelle Einstellung nicht nur das Verhalten der Familienangehörigen, sondern auch der Betreuungskraft selbst. Am Beispiel der zweiten Interviewpartnerin zeigte sich eine andere Selbstwahrnehmung. Sie zeigte in der Ausgestaltung eine höhere Autonomie. Es wurden klare Grenzen gesetzt, was in ihrem Aufgabenbereich fällt oder nicht (vgl. IP2 S.12, Z.411/417). Zudem hatte sie die Möglichkeit zu entscheiden, wann sie arbeiten möchte. So wurde z.B. vor Arbeitsbeginn abgesprochen, dass sie drei Wochen über Weihnachten nicht zur Verfügung stehe (vgl. IP2 S.28, Z.944/950). Neben der unterschiedlichen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen wie auch der Arbeit selbst, ist die Betreuungskraft aufgrund der Informalität in Deutschland weniger vernetzt als eine formell beschäftige Betreuungskraft. Die Arbeitgeberfamilie versucht das Einstellungsverhältnis möglichst geheim zu halten. Hierdurch fokussieren sich die Kontaktmöglichkeiten der Betreuungskraft verstärkt auf die Bezugsfamilie. Die insgesamt vier Arten der Einstellung ergeben die Antwortskala. Die Formulierung der legalen Beschäftigungsmodelle wurde von der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz/Verbraucherzentrale NRW e.V.[1] übernommen. Die vierte Kategorie wurde in

[1] Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz/Verbraucherzentrale NRW e.V., Bedingungen und Voraussetzungen zur legalen Beschäftigung osteuropäischer Haushaltshilfen/Betreuungskräfte/Pflegerinnen Februar 2018.

Anlehnung an die Formulierung der Verbraucherzentrale „privat organisiertes Beschäftigungsverhältnis (ohne Vertrag)“selbst erstellt. Da eine informelle Beschäftigung eine sensible Information darstellt, wurde darauf geachtet die Wortwahl an die anderen Kategorien anzugleichen und deutliche Signalwörter wie z.B. „informell“, „illegal“, „Schwarzarbeit“ zu meiden. Hierdurch sollte die Gefahr der sozialen Erwünschtheit verringert werden.

Grund Betreuungsform Um die bisherigen Kenntnisse der Forschung zu quantifizieren, wird nach dem Grund für die Wahl dieser Betreuungsform gefragt. Hierbei wurde eine Liste mit neun Gründen erstellt, sodass alle zutreffenden Beweggründe mittels Mehrfachauswahl angegeben werden konnten. Zusätzlich konnten durch eine „Sonstiges“-Kategorie offene Angaben gemacht werden. Grund 1-5 wurden der EUROFAMCARE-Befragung entnommen, welche sich an pflegende Angehörige richtet. Darunter fallen die 1) Entfernung zum Wohnort, 2) zeitliche Einschränkungen, 3) finanzielle Gründe, 4) auf Wunsch des Patienten und aufgrund 5) des Pflegegrades. Insbesondere letzteres stellte bei beiden Angehörigen der Telefongespräche den entscheidenden Grund dar. Aufgrund des fortgeschrittenen Pflegegrades wurde eine stationäre Pflege durch die Einrichtungen abgelehnt. Die Lücke im Pflegesystem führte zu der Einstellung einer polnischen Betreuungskraft (vgl. Telefongespräch 2). Die folgenden vier Gründe wurden auf Basis der Dokumentenanalyse der Webseiten von Vermittlungsagenturen erstellt. Hierbei handelt es sich vor allem um Gründe, die auf den größten Kritikpunkten im Rahmen der stationären Pflegeeinrichtungen basieren und somit die 24-Stunden-Betreuung qualitativ davon abgrenzen sollen. Dabei handelt es sich um die fachliche Kompetenz der Betreuungskräfte, würde- und respektvolle Betreuung, bedürfnisorientierte Betreuung und die Verbesserung der Lebensqualität.

Die Informationen über das Arbeitsverhältnis und die Beweggründe werden durch eine soziodemographische Beschreibung der auftraggebenden Familien ergänzt.

Verwandtschaftsgrad Zunächst wird erhoben, um welches Familienmitglied es sich bei dem Angehörigen handelt. Dies kann ein Indikator dafür sein, wer sich mit dem Betreuungsverhältnis eines Angehörigen primär auseinandersetzt und sich somit bereit fühlt an einer Umfrage teilzunehmen. Auch zeigten die Ergebnisse der Interviews, dass vor allem Kinder der pflegebedürftigen Person als besonders kritisierend wahrgenommen werden. Auch kann es helfen anhand der fehlenden Angaben auszumachen, welche Familienmitglieder intensiv in das Betreuungsverhältnis involviert sind. Die Variable wird mittels sechs Kategorien erhoben: 1) Sohn oder Tochter, 2) Schwiegertochter oder Schwiegersohn, 3)

Ehepartner/-in, Lebensgefährt/-in, 4) Bruder oder Schwester, 5) weiter/r Familienangehörige/r wie z.B. Enkel, Cousin etc., 6) Freunde/Bekannte. Die letzte Kategorie wird mit aufgenommen, da sich in den Vorgesprächen mit Betreuungskräften und Angehörigen mehrere Fälle herausgestellt haben, in denen keine Familienangehörigen vorhanden oder bekannt waren, die die Organisation übernehmen konnten, sodass Freunde der pflegebedürftigen Person dies übernommen haben.

Schichtzugehörigkeit Weiterhin wird die subjektive Einschätzung der eigenen Schichtzugehörigkeit erfragt. Dazu wird das Erhebungsinstrument der Allgemeinen Bevölkerungsbefragung[1] verwendet, sodass vier Antwortmöglichkeiten zur Verfügung stehen: 1) Unterschicht, 2) Arbeiterschicht, 3) Mittelschicht, 4) Oberschicht. Durch die Schichtzugehörigkeit kann die Verbreitung der 24-Stunden-Betreuung in der deutschen Gesellschaft beschrieben werden. Handelt es sich bei dieser Eins-zu-Eins-Betreuung um eine privilegierte Form der Pflege oder eine Alternative für alle Gesellschaftsschichten.

Geschlecht Das Geschlecht der Befragten dient, um mögliche Unterschiede in der Bewertung der Betreuungskräfte zu untersuchen. Da Sorgearbeit immer noch primär Frauen zugeschrieben wird, soll untersucht werden, ob das Geschlecht des Befragten einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeit und die Betreuungskraft selbst nimmt. Die Angabe wird dichotom erfasst in 0: männlich und 1: weiblich.

Alter Das Alter der Befragten wird durch eine offene Angabe erhoben, sodass sie numerisch in die Analyse einfließen kann. Das auf die Betreuungskräfte projizierte Wertebild kann je nach Alter variieren, sodass die Bewertung beeinflusst werden kann.[2]

Demenz Ein präsenter Einflussfaktor ist eine mögliche Demenzerkrankung der pflegebedürftigen Person. Alle drei Akteure, Vermittlungsagentur, Betreuungskraft sowie Angehörige, nannten eine Demenzerkrankung als besonderen Umstand. Zum einen sind Angehörige toleranter und verständnisvoller gegenüber der Betreuungskraft, da sie sich der schwierigen Situation bewusst sind. Zum anderen sagten alle drei Interviewpartnerinnen, dass sie dementen PatientInnen mehr Toleranz und Einfühlungsvermögen entgegenbringen als nicht dementen PatientInnen. Durch Verhaltensveränderungen auf Arbeitgeber – wie auch Arbeitnehmerseite entsteht ein anderes Arbeitsumfeld und wird daher in den Analysen getrennt betrachtet.

[1] German General Social Survey - ALLBUS 2018.
[2] Bachinger, *24-Stunden-Betreuung als Praxis: Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten - eine Intersektionalitätsanalyse*.

Branche Befragte, die selbst in einem medizinischen oder pflegerischen Beruf arbeiten, bewerten die Betreuungskraft hinsichtlich ihrer Qualifikationen anders. Einige Meinungen implizieren, dass osteuropäische Betreuungskräfte in Deutschland zu einer qualitativen Verschlechterung des Pflegesektors führen. Eine eigens konstruierte Antwortskala gibt den Befragten die Möglichkeit sich zu kategorisieren:

1: Trifft nicht zu.

2: Ja, ich übe oder habe einen pflegerischen Beruf ausgeübt.

3: Ja, ich bin oder war als Arzt/Ärztin tätig.

4: Ja, ich arbeite in einem anderen medizinischen Bereich.

Dabei wurde eine Einteilung in pflegerische wie medizinische Berufe vorgenommen. Hierdurch sollte ein zusätzlicher Informationsgewinn generiert werden, um zu untersuchen, ob die Art des Berufes einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Betreuung hat. Dabei stellt die De-Professionalisierungsthese nach Bauer und Mayer[1] einen möglichen Erklärungsansatz dar. Die berufliche Hierarchisierung der Pflegeberufe konzentriert sich insbesondere auf anerkannte Berufe, welchen eine Ausbildung, Zertifikat o.ä. vorhergeht. Durch die Ausweitung der Pflegearbeit auf Laien empfinden vor allem Personen in niedrigqualifizierteren Pflegeberufen, zu denen vor allem Pflegeassistenten zählen, einen Konkurrenzdruck, da „sich dequalifizierende Mechanismen von unterster hierarchischer Ebene nach oben ziehen können.“[2] Insbesondere die Personenbetreuung erfährt eine niedrige Wertschätzung, da sie als Beruf ohne Qualifikationserfordernisse definiert wird. Vielmehr zeichnete sich die Berufsgruppe durch die typisch weibliche Pflegearbeit mit einem hohen fürsorglichen Charakter aus, durch den sich auch die Laienpflege und 24-Stunden-Betreuung auszeichnet. Auf Basis dieser theoretischen Überlegungen wurden vier Antwortkategorien konstruiert. Dabei wird einmal in Berufe unterteilt, die zum pflegerischen Bereich zählen, da hier ablehnende Haltungen erwartet werden. Getrennt davon werden Ärzte aufgeführt, da sie tendenziell weniger von den dequalifizierenden Mechanismen tangiert werden. Diese Vermutung wird durch die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen untermauert, denn alle drei Betreuungskräfte zählten Ärzte zu ihren ehemaligen Arbeitgebern. Eine weitere Kategorie wurde für anderweitige medizinische Bereiche eingefügt, da weitere Akteure in der Pflege

[1] Gudrun Bauer / Hanna Mayer, *"Laienpflege" als Barriere oder Unterstützung für die Professionalisierung der Plege? Eine kritische Betrachtung der 24-Stunden-Betreuung*, in: Bernhard Weicht / August Österle (Hg.), *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*, Wien 2016, S. 80f.

[2] Ebd.

und Betreuung zu verorten sind, jedoch nicht durch Laienpflege einen Konkurrenzdruck empfinden, z.B. ambulante PflegedienstmitarbeiterInnen. Diese werden bei einer 24-Stunden-Betreuung sogar vermehrt eingesetzt, da sie als professionale Kontrollinstanz von der Familie eingesetzt werden.

Weitere Sprachkenntnisse Zusätzliche Sprachkenntnisse können die Sprachbarriere zwischen der Familie und der Betreuungskraft verringern, sodass aufgrund einer besseren Kommunikation eine bessere Beziehung aufgebaut werden kann. Da es sich hierbei um eine Sprache handeln muss, die beide Parteien sprechen, wurde die Frage wie folgt formuliert: „Sprechen Sie noch eine weitere Sprache, die die Kommunikation mit der Betreuungskraft erleichtert hat?“. Die Beantwortung wird mittels dichotomer Nein/Ja-Kategorie umgesetzt, wobei die Antwortoption „Ja“ den Hinweis enthält „Falls ja, geben Sie die weiteren Sprachen bitte in der Box an“.

Sprachniveau Neben den eigenen Sprachkenntnissen werden die Deutschkenntnisse der osteuropäischen Betreuungskraft abgefragt, da auch diese die Entwicklung einer Beziehung beeinflusst. Die subjektive Einschätzung durch Angehörige kann eine verzerrte Wahrnehmung aufweisen. Alternativ wäre die Erhebung der Sprachkenntnisse nach europäischem Referenzrahmen (A1-C2) denkbar, jedoch finden sich im vorliegenden Fall zwei ausschlaggebende Gründe, die dagegensprechen. Einerseits haben die Betreuungskräfte entgegen der Angaben der Vermittlungsagenturen oftmals keinen offiziellen Sprachkurs absolviert, sodass die Vermutung naheliegt, dass nur sehr wenige Betreuungskräfte diese Angabe tätigen könnten. Andererseits sollen durch die subjektive Einschätzung eventuelle fehlende Werte umgangen werden, da davon ausgegangen wird, dass das offizielle Sprachniveau der Betreuungskraft für viele Angehörige unbekannt sein könnte, insbesondere wenn der Befragte selbst das Arbeitsverhältnis nicht organisiert hat oder es sich um ein informell organisiertes Betreuungsverhältnis handelt. Die subjektive Einschätzung des Befragten wird mittels einer dreiteiligen Skala erhoben. Hierbei können die Deutschkenntnisse der Betreuungskraft in Grundkenntnisse, gute Kenntnisse und sehr gute Kenntnisse eingestuft werden.

Telefonischer/ persönlicher Kontakt Befragte/r – PatientIn Ein essentieller Faktor für die Analyse ist die Kontakthäufigkeit zwischen dem Befragten und der pflegebedürftigen Person. Hier geht es vor allem darum zu kontrollieren, wie gut der Befragte die Situation zwischen der Betreuungskraft und der pflegebedürftigen Person einschätzen kann und ist zudem ein Indikator für die Intensität der Beziehung. Dabei wird der Kontakt einmal persönlich wie auch

telefonisch abgefragt. Beiden Variablen liegt eine 7-teilige Antwortskala zugrunde: mehrmals täglich, täglich, mehrmals wöchentlich, einmal wöchentlich, mehrmals im Monat, einmal im Monat und seltener.

Telefonischer/persönlicher Kontakt Befragte/r – Betreuungskraft Nach der gleichen Logik wird die Kontakthäufigkeit zu der Betreuungskraft gemessen. Dies ist relevant, um zu identifizieren, ob die Einschätzung der Beziehung rein auf den Aussagen der PatientInnen basieren oder ob eigene Erfahrungen und Kontakte zu der Betreuungskraft bestehen.

Einschätzung Beziehung PatientIn – Betreuungskraft Das Verhältnis zwischen der Betreuungskraft und der pflegebedürftigen Person ist ein potenzieller Einflussfaktor auf die Bewertung des Arbeitsverhältnisses, der hinsichtlich seiner Wirkungsweise bisher unzureichend untersucht wurde. Beobachtungen der qualitativen Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Qualität der Beziehung der PatientInnen und der Betreuungskräfte entweder keinen Einfluss nimmt oder gleichgerichtet (positiv oder negativ) mit der Zufriedenheit der Familienangehörigen verläuft. Telefonat 1 machte deutlich, dass aufgrund der Demenz der pflegebedürftigen Person die Beziehung zwischen der Betreuungskraft und der pflegebedürftigen Person vollkommen irrelevant sei. Auch Interviewpartnerin 1 erzählte, dass auch wenn die Betreuungskraft ein gutes Verhältnis zur betreuenden Person hat, die Unzufriedenheit der nahestehenden Angehörigen, insbesondere der Kinder, oftmals zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt (vgl. IP1 S.25, Z.865/873). Dagegen sprechen Erfahrungen von IP2, welche durch das schlechte Verhältnis zur pflegebedürftigen Person die Motivation für eine gute Zusammenarbeit eliminieren und das Arbeitsverhältnis schon bald beendet wurde (vgl. IP2 S.10., Z.315-319 IP2 S.9, Z.280-281). Aus der Perspektive der Angehörigen können Beschwerden durch die PatientInnen über die Betreuungskraft auch zu einer Senkung der allgemeinen Zufriedenheit führen, sodass die Entwicklung der Beziehung zwischen Betreuungskraft und PatientIn sich in der Zufriedenheit der Familienmitglieder widerspiegelt. Diese kontradiktorischen Beobachtungen sollen daher mittels der Regressionsanalyse untersucht werden.

Einschätzung Beziehung Befragte/r – Betreuungskraft Konträr zu der Beziehung zwischen den PatientInnen und der Betreuungskraft wird vermutet, dass das Verhältnis zwischen der Betreuungskraft und dem Familienmitglied stärker in der Beurteilung der Arbeit gewichtet wird. Durch die Rolle der Angehörigen als Organisatoren und Kontrollinstanz des Betreuungsverhältnisses obliegt ihnen die Entscheidungskraft, der Betreuungskraft die Aufgaben zuzuweisen und das Arbeitsverhältnis bei Unzufriedenheit mit der Arbeit zu

beenden (vgl. IP1 S.25, Z.865/873). Zur Einschätzung der Beziehung wurde eine fünf-teilige Antwortskala mit aufsteigender positiver Einstufung vorgegeben: 1) sehr schlecht 2) schlecht 3) mittelmäßig 4) gut 5) sehr gut.

Weiterhin ist es Ziel der Untersuchung, soziodemographischen Gemeinsamkeiten der PendelmigrantInnen zu erheben und auch Aufschluss über die wenig untersuchten Betreuungskräfte aus anderen osteuropäischen Ländern zu geben. Durch einen ersten Überblick über die demographische Zusammensetzung kann die weitere Forschung initiiert werden. Daher werden folgende Informationen über die Betreuungskräfte erhoben:

Alter der Betreuungskraft Das Alter der Betreuungskraft wird mittels 6-teiliger Ordinalskala abgefragt. Es wurde sich bewusst dagegen entschieden das Alter durch eine offene Angabe zu erheben. Zwar würde eine numerische Variable einen größeren Informationsgewinn generieren, jedoch zeigten die Vorgespräche mit zwei Familienangehörigen, dass genaue Kenntnisse über das Alter der Betreuungskraft oft nur der Person vorliegen, die das Arbeitsverhältnis organisiert hat. So sollte mittels kategorieller Abfrage die Antwortresonanz erhöht werden.

Geschlecht der Betreuungskraft Das Geschlecht der Betreuungskraft wird dichotom erhoben: 0: weiblich 1: männlich. Zum einen wird hierdurch untersucht, ob es sich weiterhin um ein weiblich dominiertes Arbeitsfeld handelt. Zum anderen wurde durch die bisherige Forschung vermutet, dass die Bewertung der Betreuungskraft von dem Geschlecht abhängt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Betreuungsarbeit als Aufgabe einer Mutter oder Hausfrau angesehen wird und männliche Betreuungskräfte dieser Stereotypisierung weniger ausgesetzt sind und eher als Freund angesehen werden.[1]

Herkunftsland der Betreuungskraft Um die Ausbreitung der 24-Stunden-Pflege nachzugehen, wird das Herkunftsland nominal erhoben. Die Skala besteht aus sieben mittel- und osteuropäischen Ländern, die aus bisherigen Untersuchungen als Herkunftsland bekannt sind. Darunter fallen Polen, Kroatien, Litauen, Rumänien, Ukraine, Slowakei und Slowenien. Zusätzlich wurde eine offene Angabe eingefügt, sodass auch bisher unbekannte Migrationsländer aufgefasst werden können.

Neben den demographischen Daten der Betreuungskräfte und Befragten ist es ebenso Ziel das Arbeitsverhältnis zu beschreiben. Dabei sollen nicht nur strukturelle Elemente des Arbeitsverhältnisses aufgegriffen werden. Da die Betreuungsarbeit der osteuropäischen

[1] *Kniejska, Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege*.

Betreuungskraft stark familiarisiert wird, sollen auch Faktoren untersucht werden, die die Integration der Betreuungskraft in das Familienleben darstellen. Hierzu wurden vier Variablen ausgewählt:

Freizeit Zur Untersuchung der sozialen Integration der Betreuungskraft in das Familienleben wird zum einen nach den Freizeitaktivitäten der Betreuungskraft während des Arbeitsverhältnisses gefragt. Die Freizeitgestaltung ist in mehrfacher Hinsicht ein wichtiger Indikator. Zunächst einmal zeigt es auf einer Metaebene, ob sich Familienangehörige überhaupt mit dem Freizeitausgleich der Betreuungskraft auseinandersetzen und darüber informiert sind. Weiterhin dient es zu Überprüfung der These, dass Betreuungskräfte mangels Optionen ihre Freizeit mit der pflegebedürftigen Person verbringen, sodass keine Abgrenzung zwischen Betreuung und Freizeit entsteht (vgl. Kapitel Forschungsstand). Darüber hinaus machten die interviewten Betreuungskräfte darauf aufmerksam, dass sie einer großen Isolation ausgesetzt sind, da Kontakte zu anderen Betreuungskräften ausschließlich über informelle Kontakte hergestellt werden können. Es gibt kein Netzwerk, das über einzelne Vermittlungsagenturen hinaus reicht, um Betreuungskräfte in gleichen Ortschaften miteinander in Verbindung zu bringen. In städtischen Gebieten ist die informelle Vernetzung zudem ausgeprägter als in ländlichen Gebieten. Erschwerend ist die Verschwiegenheit der Familien bei einer informellen Beschäftigung. Wie IP2 verdeutlichte, wusste sie, dass in der Ortschaft eine weitere informell beschäftigte Betreuungskraft wohnt, jedoch konnte ihre Arbeitgeberfamilie nicht herausfinden, wo die Betreuungskraft genau wohnt (IP2 S.21, Z.700-703). Durch die vielfältigen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung soll daher mittels sechsteiliger Skala die Freizeitgestaltung der Betreuungskraft erhoben werden. Die Antwortmöglichkeiten wurden aus den bisherigen empirischen Kenntnissen abgeleitet. So konnten die Teilnehmenden auf die Frage „Wie verbringt die Betreuungskraft ihre Freizeit?“ wie folgt antworten: 1) mit der pflegebedürftigen Person 2) mit Familienangehörigen oder Freunden der Familie 3) allein außerhalb des Hauses 4) alleine in ihrem privaten Zimmer 5) außerhalb des Hauses mit anderen Betreuungskräften 6) außerhalb des Hauses mit Bekannten. Bei der Beantwortung konnten mehrere Kategorien ausgewählt werden. Zudem wurde hier eine „Weiß nicht“-Kategorie eingefügt.

Familiäre Aktivitäten Neben der Freizeitgestaltung der Betreuungskraft wird weiterhin nach gemeinsamen Aktivitäten im familiären Kreis gefragt, um die Integration der Betreuungskraft in das Familienleben zu erheben. Die Messung beinhaltet ausschließlich Aktivitäten, die außer Haus stattfinden. Diese Entscheidung ist darauf zurückzuführen, dass z.B. gemeinsame

Abendgestaltung oder gemeinsame Essen nicht von der Arbeitszeit trennbar sind. Auf Basis der Erfahrungen der Interviewpartnerinnen wurden vier Kategorien erstellt: 1) Restaurantbesuche 2) Familienfeiern 3) Tagesausflüge 4) Urlaub. Zusätzlich wird nach der Anwesenheit der PatientInnen gefragt, sodass jedes Item in zweifacher Ausführung angegeben werden kann, z.B. Restaurantbesuch in Anwesenheit der Patientinnen und Restaurantbesuch in Abwesenheit der PatientInnen. Durch diese zusätzliche Information kann untersucht werden, ob die Betreuungskraft im Rahmen ihrer Arbeit zu familiären Unternehmungen eingeladen wird oder ob die Familie die Betreuungskraft auch über das Betreuungsverhältnis hinaus in das Familienleben integriert.

Familie der Betreuungskraft Weiterhin wird erfragt, ob die auftraggebende Familie die Familie der Betreuungskraft kennt. Hierdurch soll untersucht werden, inwieweit die Integration in die Familie nur einseitig oder auch beidseitig vollzogen wird. Dies kann als Anhaltspunkt gewertet werden, dass die Betreuungskraft nicht nur die Rolle eines Familienmitgliedes im Rahmen des Arbeitsverhältnisses einnimmt, sondern auch die auftraggebende Familie auch in ihr Privatleben integriert. Dabei wird nicht differenziert, ob es sich um ein persönliches Kennenlernen, z.B. durch einen Besuch der Herkunftsfamilie in Deutschland oder um ein Kennenlernen über einen Videochat (Skype o.Ä.) handelt. Eine weitere Differenzierung könnte nur sinnvoll umgesetzt werden, wenn eine einzelne Fallanalyse für jede Familie vorgenommen wird, z.B. verfügt die Familie über ausreichend finanzielle Mittel, um einen Besuch in Deutschland zu ermöglichen o.Ä. Auf die Frage, ob sie die Familie der Betreuungskraft kennengelernt haben, kann mittels Ja/Nein-Kategorie geantwortet werden.

Zukünftiger Kontakt Zuletzt wird erhoben, ob die Familienangehörigen beabsichtigen den Kontakt zu der Betreuungskraft auch zukünftig zu pflegen. Die Frage wurde je nach Aktualität des Arbeitsverhältnisses angepasst. Liegt das Betreuungsverhältnis in der Vergangenheit wird erfragt, ob nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Kontakt zu der Betreuungskraft gehalten wird. Besteht das Betreuungsverhältnis aktuell wird gefragt, ob sie sich vorstellen können auch darüber hinaus den Kontakt aufrechtzuhalten. Zur Beantwortung wurde eine dichotome Ja/Nein-Kategorie ausgewählt. Ein Kontakt, welcher über das Betreuungsverhältnis hinausreicht, dient als Indikator für die Intensität der Beziehung zwischen der Betreuungskraft und der auftraggebenden Familie. Die Frage unterliegt zudem der Annahme, dass ein Betreuungsverhältnis durch den Tod der pflegebedürftigen Person oder einem verschlechterten Krankheitsverlauf, bei dem eine

stationäre Pflege erforderlich ist, beendet wird. Weder die eigenen Untersuchungen als auch bisherige Literatur weisen darauf hin, dass bei Unzufriedenheit mit der Betreuungsarbeit die Form des Betreuungsverhältnisses nicht endgültig beendet wird. In solchen Fällen kann ausschließlich ein Austausch der Betreuungskraft beobachtet werden.

Unabhängige und abhängige Variable

Die zentrale Variable der Untersuchung ist die Perspektive der Angehörigen auf die Betreuungskraft. In der ersten Hypothese wird sie als abhängige Variable analysiert, während in den folgenden Hypothesen die Auswirkungen der Perspektive auf das Arbeitsverhältnis untersucht werden, sodass sie als unabhängige Variable fungiert. Um die Perspektive empirisch zu erheben, wurden acht Aussagen von Vermittlungsagenturen paraphrasiert, um anhand einer 5-stufigen Skala die Zustimmung zu messen. Vier der Aussagen beinhalten Aspekte, die die Betreuungskraft als Familienmitglied definieren. Die andere Hälfte zielt auf die Definition der Betreuungskraft als Arbeitskraft ab. Das Bild des Familienmitgliedes bildet sich aus folgenden Aussagen:

perspva1: Die vermittelte Betreuungskraft wird bald zum Familienmitglied. Sie lebt einfach im Haushalt mit.

perspva2: Die Betreuungskraft übernimmt die Aufgaben, die sonst ein Angehöriger übernehmen würde.

perspva3: Vielleicht der unwichtigste Aspekt der 24-Stunden-Pflege ist aber die Gesellschaft für den/die Patient/in.

perspva4: Die in Osteuropa verbreiteten Werte haben Nächstenliebe und den hohen Stellenwert der Familie als Selbstverständlichkeit im Mittelpunkt, was sich in der aufopfernden Arbeit der Betreuungskraft widerspiegelt.

Die Auswahl versucht vier Aspekte aufzugreifen, die durch die Vermittlungsagenturen eine familiäre Nähe implizieren. Zum einen wird die schnelle Eingliederung der Betreuungskraft aufgegriffen. Durch das Zusammenleben entwickelt sich schnell ein familiäres Verhältnis. Zum anderen ist es nicht nur die lokale Nähe, sondern auch das Verhalten der Betreuungskraft, sich in ein Familienmitglied hineinzuversetzen und reproduktive Aufgaben zu übernehmen, die auch ein Sohn/eine Tochter in der häuslichen Betreuung durchführen würde. Weiterhin sollen der soziale und kulturelle Aspekt der Arbeit hervorgehoben werden. Hierzu wird einmal die Gesellschaft der PatientInnen genannt. Die Aussage wurde negativiert formuliert, damit möglichen Floor und Ceiling Effekten entgegengewirkt werden kann. Zuletzt wird auf die kulturelle Nähe hingewiesen. Hier wird durch die Vermittlungsagenturen insbesondere auf Basis katholisch geprägter Werte wie Nächstenliebe oder den hohen Stellenwert der Familie argumentiert. Zusammenfassend entsteht ein Bild einer

Betreuungskraft, die einen liebevollen fürsorglichen Umgang mit dem Patienten aufweist und hiernach ihren Aufgabenbereich definiert, so wie es ein Familienmitglied tun würde.

Im Gegensatz hierzu fokussieren sich die definitorischen Aussagen der Perspektive „Betreuungskraft = Arbeitskraft“ auf hauswirtschaftliche und pflegerische Aufgaben und Charakteristika. Hierdurch werden der Betreuungskraft nicht nur Eigenschaften einer Arbeitskraft gegeben, vielmehr wird ihr Aufgabenbereich auch professionalisiert dargestellt. Sie vereint die Fähigkeiten einer Hauswirtschaftlerin wie auch einer pflegerischen Assistenz. Die Perspektive wird wie folgt erhoben:

perspva5: Die Betreuungskraft kann rund um die Uhr flexibel arbeiten.

perspva6: Wird die Betreuungskraft ihren Pflichten nicht gerecht, kann sie jederzeit ausgetauscht werden.

perspva7: Die gute Arbeit der Betreuungskraft zeichnet sich nicht durch ihre pflegerische Qualifikation und Fachwissen aus.

perspva8: Vielleicht der wichtigste Aspekt ist, dass die Betreuungskraft jegliche Haushaltstätigkeiten übernimmt.

Zunächst ist die ständige Verfügbarkeit eine Eigenschaft der Arbeitskraft. Während von Familienangehörigen zwar Unterstützung im alltäglichen Leben gegeben wird, wird das eigene private Leben des Angehörigen wahrgenommen, sodass eine rund-um-die-Uhr Betreuung nicht stattfindet. Die Betreuungskraft hingegen hat bis auf zwei vertraglich festgelegte Stunden Freizeit die Aufgabe, in allen Fällen den PatientInnen zur Verfügung zu stehen. Ihre Arbeit definiert sich nicht über einen 8-Stunden-Tag, sondern wird undefiniert auf den ganzen Tag ausgeweitet, ob durch allgemeine Rufbereitschaft oder ständige Anwesenheit und Erledigung von kleineren Aufgaben. Weiterhin wird auf die Auswechselbarkeit der Betreuungskraft hingewiesen. Anders als bei einem Familienangehörigen kann sie bei unzureichender Umsetzung ihrer Pflichten ausgewechselt werden. Der dritte und vierte Punkt grenzen die Betreuungskraft nochmals von einem Familienmitglied ab, indem auf die Wichtigkeit ihrer fachlichen Qualifikation und die Priorität der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten hingewiesen wird. Die Perspektive wird anhand einer 5-stufigen Skala gemessen, die die Zustimmung (1: stimme überhaupt nicht zu – 5: stimme voll und ganz zu) abfragt. Jede Aussage bildet eine eigene Variable, sodass hieraus für die jeweilige Perspektive ein additiver Index gebildet wird. Personen, die sich durch die Vermittlungsagenturen über die Betreuungsform informiert haben, sehen die Betreuungskraft eher als Familienmitglied an und sollten somit einen höheren Wert auf der Skala „Perspektive Familienmitglied“ aufweisen.

2.Unabhängige Variable Inwiefern man sich über die Betreuungsform informiert hat, bildet die unabhängige Variable der ersten Hypothese. Bei der Frage nach den Informationsquellen wird die Häufigkeit der Nutzung abgefragt. Mögliche Antworten sind 1) persönliche Erfahrungen von Familie/Freunden 2) online, z.B. über Vermittlungsagenturen Webseiten 3) durch neutrale Beratungsstellen 4) durch medizinisches Personal. Die Häufigkeit der Nutzung wird ebenso anhand einer 5-stufigen Skala angezeigt und beinhaltet die Ausprägungen: nie – selten – gelegentlich – oft – häufig.

2.Abhängige Variable Hypothese 2b untersucht den Einfluss des erwarteten Aufgabenbereiches, welcher durch die eingenommene Perspektive beeinflusst wird, auf die Bewertung des Arbeitsverhältnisses. Dies wird mittels der allgemeinen Zufriedenheit abgefragt. Auch hier wird auf das Instrument der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage[1] zurückgegriffen, sodass die Befragten auf die eigens erstellte Frage „Alles in allem, wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Betreuung?“ wie folgt antworten können: 1) sehr unzufrieden 2) sehr zufrieden 3) teils/teils 4) ziemlich zufrieden und 5) sehr zufrieden.

Aufbau des Fragebogens

Auf Basis der theoretisch hergeleiteten Variablen umfasste der endgültige Fragebogen 31 Fragen. Die Fragen wurden (s. Anhang) in vier thematische Blöcke eingeteilt. Es wurde das Ziel verfolgt einen Spannungsbogen aufzubauen, sodass leicht zu beantwortende Fragen zu Beginn gestellt wurden. Der Hauptteil besteht aus Fragen, die entweder mehr Detailwissen abfragen oder einen sensibleren Inhalt abfragen, z.B. die Ausgestaltung des Familienlebens mit der Betreuungskraft. Zum Schluss werden einfache Fragen zur eigenen Person gestellt und die Möglichkeit für Kommentare gegeben. Im ersten thematischen Abschnitt wurden einfache Einstiegsfragen über das Betreuungsverhältnis und die Demographie der Betreuungskraft gestellt. Auch innerhalb des Moduls wurden die Fragen hinsichtlich ihres thematischen Inhalts und zur Beantwortung erforderlichen Detailwissens aufbauend geordnet. Das zweite Modul beinhaltete Fragen zu der Beziehung, wie z.B. die Kontakthäufigkeit, Qualität der Beziehung, Vertrauen u.ä. Darauf aufbauend folgt das Modell rund um das Familienleben. Hier wird nach den familiären Aktivitäten mit der Betreuungskraft gefragt, sowie die Perspektive auf die Betreuungskraft (Familienmitglied oder Arbeitskraft). Der Fragebogen schließt mit einem Block an fünf Fragen über die Demographie des Befragten ab. Daraufhin hatten die Befragten die Möglichkeiten Kommentare und Rückfragen zu stellen, sowie an einem Gewinnspiel teilzunehmen.

[1] GESIS 2018.

Der Fragebogen wurde mit dem Online-Survey-Programm „LimeSurvey“ publiziert. Die Willkommensseite der Umfrage beinhaltete neben einer Begrüßung, Kontaktdaten und einer kurzen Erörterung der Thematik vor allem den Hinweis auf anonymisierte Speicherung und Bearbeitung der Daten. Zudem wurde auf die Möglichkeit eines Gewinnspiels hingewiesen, um eine höhere Teilnahmequote zu erreichen. Die erste Frage der Umfrage umfasste die Aktualität des Arbeitsverhältnisses. Ob es sich um ein aktuelles oder zurückliegendes Betreuungsverhältnis handelte, diente als Filterfrage, um Folgefragen zeitlich anzupassen. Diese Angabe war obligatorisch, während bei allen anderen Fragen die Möglichkeit gegeben wurde zu überspringen. Der Aufbau der Umfrage war für beide Gruppen identisch. Die ersten drei thematischen Module wurden an die Retrospektive der Befragten angepasst, bspw. wurde „Können Sie sich vorstellen weiterhin privaten Kontakt zu der Betreuungskraft zu halten?“ zu „Halten Sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin privaten Kontakt zu der Betreuungskraft?“ umgeändert. Nach der Filterfrage startete das erste Modul, in dem Fragen zu dem Arbeitsverhältnis und der Betreuungskraft gestellt wurden. Da sich bei der 24-Stunden-Pflege üblicherweise zwei bis drei Betreuungskräfte in einem Turnus von sechs bis zwölf Wochen abwechseln, wurde für beide Gruppen bei Frage 2 der Hinweis eingeblendet, sich bei allen folgenden Fragen auf die Betreuungskraft zu konzentrieren, die zurzeit im Einsatz ist oder bei einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis zuletzt im Einsatz war.

Nachdem die Operationalisierung der Variablen vorgestellt wurde, wird im nächsten Kapitel die Durchführung sowie der deskriptive Erkenntnisgewinn fokussiert.

Abbildung 19: Zusatzinformation: Vorgehen bei Stata

Zusatzinformation: Vorgehen bei Stata – Aufbereitung

Die Datenerhebung erfolgte mittels LimeSurvey. Die Ergebnisse konnten als Excel-Datei gespeichert und mit Stata 14.0 aufbereitet werden. Durch einen technischen Fehler beim Download der Daten, der durch den Support nicht behoben werden konnte, mussten zusätzliche Schritte in der Datenaufbereitung vorgenommen werden, auf die im Folgenden kurz eingegangen werden soll:

Die Antwortskalen der Fragen sind zielgerichtet aufgebaut. Die Kodierung im Online-Survey entspricht der späteren inhaltlichen Auswertung. Für ein besseres Verständnis sollen zwei Beispiele aufgezeigt werden:

Beispiel 1: [Frage: Bitte geben Sie ihr Geschlecht an]

Im Online-Survey:	Nach dem Download:
0: männlich	2: weiblich
1: weiblich	1: keine Angabe
-2: keine Angabe	3: männlich

Beispiel 2: [Frage: Wie oft haben Sie Kontakt zu der pflegebedürftigen Person?]

Im Online-Survey:	Nach dem Download:
1: Seltener	5: Täglich
2: Einmal im Monat	2: Mehrmals die Woche
3: Mehrmals im Monat	3: Seltener
4: Einmal die Woche	1: Mehrmals täglich
5: Mehrmals die Woche	7: Mehrmals im Monat
6: Täglich	6: Einmal die Woche
7: Mehrmals täglich	4: Einmal im Monat

Wie aus den Beispielen hervorgeht, hat sich nicht nur die Kodierung (1-7) verschoben, sondern auch die Ausprägungen der jeweiligen Kodierung. Die Reihenfolge ist von hoher Relevanz, da hierdurch die Ergebnisse der Regressionsanalyse massiv beeinflusst werden. Im ersten Beispiel diente die Ausprägung „männlich“ als Referenzkategorie.

Nachdem Download ist jedoch die Kategorie „keine Angabe“, welche vorher als Missing kodiert war, die erste Ausprägung. Dadurch würde bei einer Analyse inhaltlich untersucht werden, welche Unterschiede es zwischen der Kategorie „keine Angabe“ und „männlich“ gibt, sodass die Aussagekraft der Daten verloren geht. Auch im zweiten Beispiel wäre das Analyseziel verfehlt, da keine Aussage über Korrelationen mit einer ansteigenden Kontakthäufigkeit getätigt werden könnten. Aus diesem Grund mussten alle Variablen an ihre vorgesehene Skalierung angepasst werden.

Hinweis: Zugriff Do-Files

Die genutzten Datensätze wie auch Do-Files sind dem Hilfsmaterialordner „Erhebung osteuropäische Betreuungskraft zu entnehmen. Um die Berechnungen nachzuvollziehen ist es ausreichend das Do-File „Main“ durchzuführen. Hierzu müssen im „Main“-Do-File die globalen Pfade (global path & global data) angepasst werden.

Datengrundlage (uni- bivariate Analyse)

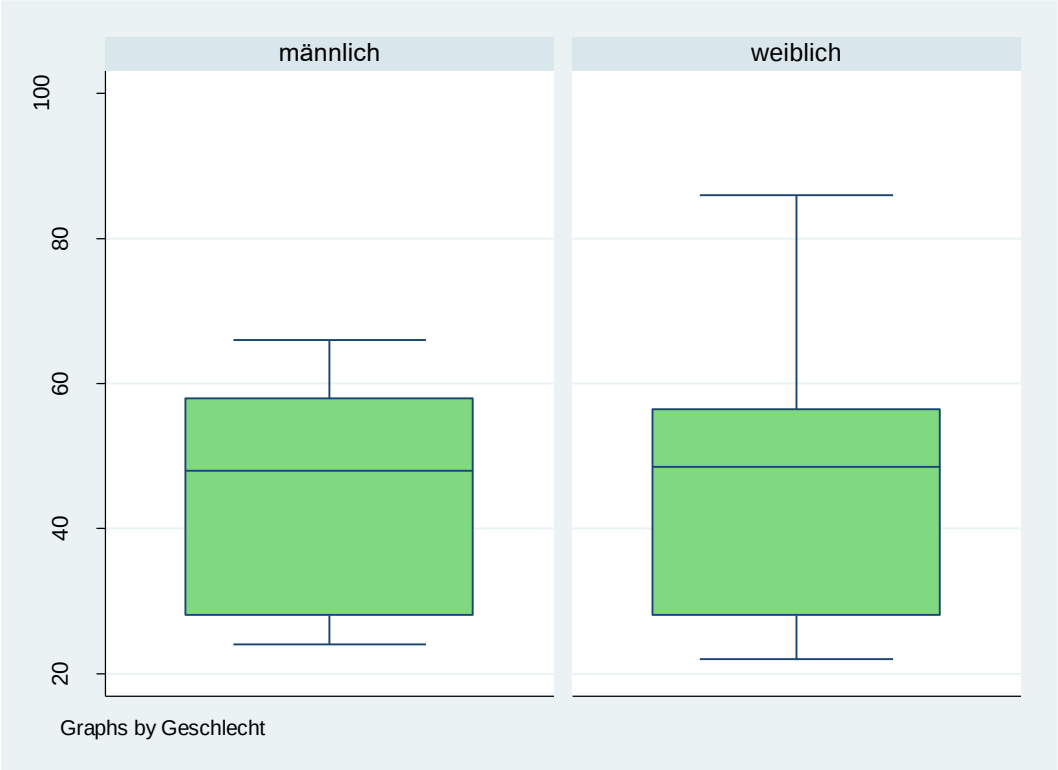
Bevor auf die erhobenen Daten im Detail eingegangen wird, soll zunächst auf die erreichte Fallzahl und die allgemeine Problematik der Repräsentativität hingewiesen werden. Da über die Größe der Grundgesamtheit – hier: Angehörige einer pflegebedürftigen Person, die durch eine osteuropäische Betreuungskraft in der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ betreut wird, nur Schätzungen vorliegen, besteht bei jedem Versuch eine statistische Repräsentativität zu bilden, eine hohe Verzerrungsgefahr. Bezieht man sich auf die aktuellen Schätzungen von 300.000-400.000 informell Beschäftigten und addiert offiziell gemeldete Betreuungskräfte, so ergibt sich eine Grundgesamtheit von etwa 500.000 Arbeitsverhältnissen. Bei einem Signifikanzniveau von 95% wäre eine repräsentative Angabe ab 384 Befragten möglich. Weiterhin problematisch ist die konzeptionelle Unsicherheit, dass nicht versichert werden kann, dass es sich um 384 Personen unterschiedlicher Familien/ Haushalte handelt. So könnten im „Extremfall“ zehn Personen eines Haushaltes eine besonders schlechte Beziehung zu einer Betreuungskraft beschreiben, sodass Verzerrungen in den Ergebnissen entstünden. Durch diese Einschränkungen ist es nicht das Ziel der Untersuchung repräsentative Angaben zu generieren. Nichtsdestotrotz soll ein quantifizierbarer Einblick in die Zusammensetzung der Gruppe gegeben werden, sowie Erkenntnisse über das Arbeitsverhältnis und Interaktionen gewonnen werden.

Um dennoch eine möglichst hohe Erhebungsquote zu haben und mögliche Verzerrungen (vgl. Kapitel „Methoden“) gering zu halten, wurden diverse Zugangsmöglichkeiten genutzt. Den Großteil der Quellen bilden thematisch einschlägige Gruppen in den sozialen Medien, z.B.

Facebookgruppen oder das Forum der Deutschen Alzheimer Gesellschaft. Zusätzlich wurden universitäre Publikationsmöglichkeiten in verschiedenen Städten genutzt (StudIP). Ein großes Hindernis war hierbei, dass der Großteil der online organisierten Gruppen in den sozialen Medien von Vermittlungsagenturen moderiert werden. Auch auf Anfrage und Weiterleitung des Fragebogens konnte keine Kooperation erreicht werden. Weitere Verteilungsmöglichkeiten waren Emailverteiler, ebenfalls an unterschiedlichen Standpunkten von Kirchen und Fußballvereinen. Zudem wurde analog die Möglichkeit genutzt mittels Flugblätter auf die Umfrage aufmerksam zu machen. Dabei konnten die Links zu der Umfrage abgerissen und mitgenommen werden. Die Ausdrucke wurden in diversen Supermärkten in und um Göttingen ausgehängt. Da der Link manuell eingegeben werden musste, wurde dieser mittels Software verkürzt, um die Teilnahmewahrscheinlichkeit zu erhöhen. Darüber hinaus wurden die Kontakte durch das Forschungsnetzwerk „Osteuropäische Betreuungskräfte“ Nürnberg sowie Kontakte aus der ersten Forschungsphase genutzt, z.B. betroffene Familien und deutsch-polnische Gesellschaften, sodass eine direkte Weiterleitung der Umfrage und eine Weiterverbreitung nach dem Schneeballprinzip möglich war. Durch diese Vorgehensweise konnten insgesamt 123 Teilnehmer rekrutiert werden, wobei 68 Fragebögen vollständig ausgefüllt wurden und als endgültiges Sample im Rahmen der Analyse untersucht werden. Somit liegt die Ausschöpfungsquote bei rund 55%, was im Rahmen der speziellen Surveypopulation eine gute Quote darstellt. Eine Auffälligkeit unter den TeilnehmerInnen zeigte sich in der Abbruchquote. Ein Abbruch mitten im Fragebogen war eher unwahrscheinlich. 70% aller Abbrecher haben den Fragebogen auf der Willkommensseite wieder verlassen. Die restlichen 30% verteilen sich auf die ersten drei Fragen des Online-Surveys. Item-Non-Response konnte vor allem im Fragemodul der persönlichen Demographie festgestellt werden. Da dieses sich am Schluss des Surveys befand, kann die hohe Non-Response-Quote einerseits durch die sinkende Aufmerksamkeitskurve während einer Umfrage vermutet werden, andererseits können zuvor sensible Fragen rund um das Betreuungsverhältnis, wie z.B. die Informalität des Arbeitsverhältnissen, dazu geführt haben Angaben zur eigenen Person zu meiden. Da die demographische Zusammensetzung der Befragten ein wichtiger Bestandteil des deskriptiven Analyseziel ist, soll zu Beginn auf diese eingegangen werden. Unter den TeilnehmerInnen befinden sich 77,36% Frauen und 22,64% Männer. Aufgrund der primär universitären sowie auf Social-Media basierenden Zugangsmöglichkeiten wurden Verzerrungen in der Altersstruktur erwartet, da jüngere Personen überrepräsentiert sind. Wider Erwarten ist eine weitgestreute Altersstruktur unter den Befragten zu sehen (vgl. Abbildung 22). Das Alter der

Befragten streut von 22 bis 86 Jahren. Der Median der Altersstruktur liegt bei 48 Jahren. Bei der Gruppe bis 38 Jahren handelt es sich ausschließlich um Enkelkinder, welche mit 37% die zweitgrößte Gruppe ausmachen. Somit sind vor allem die Personen, die über dem Median liegen, die größte Gruppe der Kinder (41%) und in einem geringeren Maß Ehepartner (13%) oder Freunde (9%) der pflegebedürftigen Person. Insbesondere ältere Personen sind wichtige Teilnehmer, da es sich hierbei verstärkt um Kinder der pflegebedürftigen Person handelt, die durch die interviewten Betreuungskräfte als schwierigste Gruppe dargestellt wurde (vgl. IP1 S.25, Z.865/873; Fallzusammenfassung IP3). Unter den Befragten befinden sich keine Schwiegersöhne- oder Töchter.

Abbildung 20: Alter der Befragten aufgeteilt nach Geschlecht



Betroffene Familien lassen sich in allen Schichten feststellen, außer in der untersten Schicht. Am Häufigsten sind Familien aus der Mittelschicht mit 74,5% vertreten. Die Arbeiter- wie auch Oberschicht ist mit 11 bzw. 13% in etwa gleichen Teilen vertreten. Die 24-Stunden-Betreuung scheint demnach nicht nur eine elitäre Alternative für stationäre Pflege zu sein, sondern vielmehr eine neue Form der Pflege, die sich in der breiten Gesellschaft wiederfinden lässt. Die Beschreibung der auftraggebenden Familien enthält auch die Frage, ob der pflegebedürftige Angehörige an Demenz erkrankt ist. In etwa der Hälfte aller Fälle (53,5%)

liegt eine Demenzerkrankung der pflegebedürftigen Person vor. Diese gleichmäßige Aufteilung der Stichprobe ist für eine Gegenüberstellung der Zufriedenheit mit der Betreuungskraft von Vorteil. Hierzu soll Tabelle 4 betrachtet werden, welche die Zufriedenheit aufgeteilt nach einer vorliegenden Demenzerkrankung zeigt. Es werden sowohl die absoluten Zahlen als auch die relativen Spaltenwerte betrachtet. Liegt eine Demenzerkrankung bei der zu betreuenden Person vor, sind die Angehörigen tendenziell zufriedener. Knapp 42% aller Befragten mit einem dementen Angehörigen sind sehr zufrieden mit der Arbeit der Betreuungskraft. Diese Beobachtung passt zu den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung. Sowohl in den Telefonaten wie auch in den Interviews mit den Betreuungskräften wurden eine höhere Toleranzgrenze und Verständnis für die belastende Situation geäußert.

Tabelle 6: Verteilung der allgemeinen Zufriedenheit nach Vorliegen einer Demenzerkrankung

Allgemeine Zufriedenheit	Demenzerkrankung liegt nicht vor	Demenzerkrankung liegt vor	∑
1. Sehr unzufrieden	2 8,33	1 3,23	3 5,45
2. Ziemlich unzufrieden	6 25,00	2 6,45	8 14,55
3. Teils/teils	3 12,50	5 16,13	8 14,55
4. Ziemlich zufrieden	5 20,83	10 32,26	15 27,27
5. Sehr zufrieden	8 33,33	13 41,94	21 38,18
∑	24 100,00	31 100,00	55 100,00

Ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der Branchenzugehörigkeit konnte hingegen nicht festgestellt werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde die ursprüngliche Kategorisierung der Branchenzugehörigkeit (pflegerischer Beruf/Arzt, Ärztin/weitere pflegerische Berufe) dichotomisiert, sodass nur noch zwischen dem Pflegesektor und anderen Branchen unterschieden wird. Da auch hier bei der Aufteilung nach Branche und Zufriedenheit einige Ausprägungen mit einer Häufigkeit unter fünf auftraten, wurde die

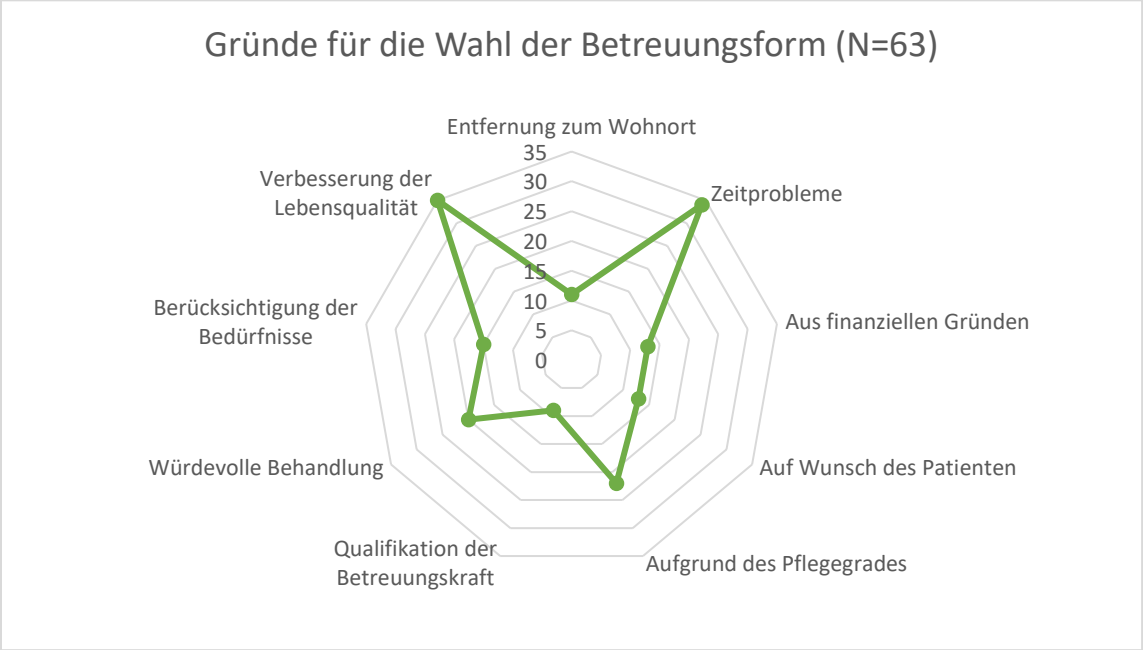
Teststatistik anstatt mit Chi-Quadrat mit Fisher's exaktem Test durchgeführt, da hier die Stichprobengröße keinen Einfluss auf die Berechnung des Zusammenhangs nimmt. Fisher's Test ergibt einen Wert von 0,72, was darauf hindeutet, dass keine statistische Signifikanz vorliegt. Zusätzlich wurde Cramer's V betrachtet, was einen schwachen Zusammenhang von 0,22 anzeigt.

Weiterhin wurden die Angehörigen gefragt, aus welchen Gründen sie sich für diese Form der Betreuung entschieden haben. Aus einer Liste von neun Gründen konnte mittels Mehrfachnennung und offener Angabe gewählt werden. Die zwei häufigsten Gründe für die Entscheidung waren ‚Zeitprobleme die Pflege selbst zu übernehmen' und der Wunsch ‚die Lebensqualität der pflegebedürftigen Person zu verbessern'. Für etwa ein Drittel der Befragten waren zudem der Pflegegrad und die würdevolle Behandlung des Patienten ausschlaggebende Gründe. Weniger relevant ist hingegen die Entfernung zum Wohnort. Dies kann ein Zeichen dafür sein, dass vor allem die individuelle Lebensführung nicht mit der Pflege eines Angehörigen vereinbar ist. Darauf weist auch die niedrige Relevanz der finanziellen Kosten und der Wunsch der PatientInnen hin. Die niedrigere Relevanz des finanziellen Aspektes kann eher ein Zeichen für soziale Erwünschtheit sein, da es der steigenden Nachfrage, dem wirtschaftlichen Erfolg der Vermittlungsagenturen sowie bisherigen Beobachtungen widerspricht.[1] Dies entspricht der Argumentation des ökonomischen Untersuchungsansatzes, welcher das Konstrukt „Familie" aus einer Kosten-Nutzen-Perspektive betrachtet. Insbesondere das ökonomische Abwägen der Pflege eines Familienmitgliedes wird dabei als Werteverfall wahrgenommen, da die Pflege der Eltern durch die Kinder oftmals noch als moralische Prämisse angesehen wird.[2] Bezogen auf diese theoretischen Überlegungen kann die niedrige Antwortresonanz auf die Frage, ob der finanzielle Aspekt ein Grund für die Entscheidung der Betreuungsform darstellt, als Zeichen für soziale Erwünschtheit betrachtet werden. Am wenigsten spielt die Qualifikation der Betreuungskraft eine Rolle bei der Wahl der Betreuungsform. Obwohl die Vermittlungsagenturen viel Wert darauf legen, die Qualifizierung der Betreuungskräfte zu betonen, z.B. durch eigene Schulungen, scheint dies unter den auftragsgebenden Familie wenig Zuspruch zu finden. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Betreuungskräfte weniger als professionelle Pflegerinnen, sondern vielmehr als ein Familienmitgliedersatz angesehen

[1] Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege*.
[2] Nikola Jentzsch, *Die Betreuung und Pflege alter Menschen durch Angehörige. Befunde zur Bedeutung der Familie für die Gesellschaft aus "ökonomischer" Perspektive*, 2004, 18f.

werden. Darüber hinaus bestätigt es die Beobachtungen der Interviewpartnerinnen, dass Betreuungskräfte durch die Vermittlungsagenturen keine Schulung oder Fortbildung erhalten.

Abbildung 21: Gründe für die Wahl der Betreuungsform



Auch die niedrige Berücksichtigung des Wunsches der PatientInnen ist eine interessante Beobachtung. Hierbei gibt es mehrere Erklärungsansätze. Zum einen kann die Erkrankung der pflegebedürftigen Person insoweit fortgeschritten sein, dass sie nicht mehr im Entscheidungsprozess integriert werden kann. Zum anderen zeigte Kniejska[1], dass die Betreuungskräfte oftmals mit der Situation konfrontiert werden, dass die PatientInnen bis zum Tag des Einzuges über das Pflegearrangement nicht in Kenntnis gesetzt wurden. Diese Vorgehensweise der Familie kann ein weiteres Untersuchungsziel darstellen. Was sind die Gründe, warum unter pflegebedürftigen Personen eine solche Form der Pflege Ablehnung erfährt oder Ablehnung erwartet wird? Dies könnte einen neuen Ansatz darstellen, bestehende Stereotype oder psychischen Stress, den eigenen Wohnraum mit einer fremden Person zu teilen, zu untersuchen.

Bei der Frage warum auf diese Form der Betreuung zurückgegriffen wurde, hatten die Befragten zusätzlich die Möglichkeit offene Angaben zu machen, wovon sechs Personen Gebrauch gemacht haben. Zwei Mal wurde der eigene gesundheitliche Zustand als Grund für eine Betreuungskraft angegeben. Weiterhin wurde die Entlastung des Lebenspartners und Unterstützung in der Nacht genannt. Die anderen beiden Angaben verweisen auf die Unterschiede zur stationären Pflege. Durch eine Betreuungskraft sei eine individuellere Pflege

[1] Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege*.

möglich sowie die Beibehaltung des vertrauten Umfeldes. Somit bestätigen sich auch hier die Individualisierungstendenzen der Familienangehörigen, aber auch der Pflege selbst.

Neben den Entscheidungsgründen zielt die Befragung darauf ab, mehr über das Verhältnis der involvierten Akteure zu erfahren. Daher wurden die TeilnehmerInnen einmal nach dem persönlichem wie auch telefonischen Kontakt zur pflegebedürftigen Person gefragt. Dies dient zur besseren Einschätzung der Angaben zum Betreuungsverhältnis und zeigt ebenso die Involvierung der Angehörigen. 70% aller Familienangehörigen geben an mindestens mehrmals die Woche, täglich oder mehrmals täglich persönlicher Kontakt zum pflegebedürftigen Angehörigen zu haben. Telefonischer Kontakt hingegen weist vor allem zwei Pole auf. Entweder haben die Befragten seltener als einmal im Monat telefonischen Kontakt zum Patienten (36,36%) oder aber täglich (30,30%). Die Korrelation beider Variablen zeigt, je öfter der persönliche Kontakt umso seltener wird telefonisch Kontakt gehalten. Überraschend ist dennoch der hohe Anteil an Personen, die täglich oder mehrmals täglich persönlichen Kontakt haben. Dies könnte die Erfahrungen der Betreuungskräfte belegen, dass ihnen wenig Vertrauen entgegengebracht wird und Angehörige daher zu täglichen Besuchen neigen (vgl. Fallzusammenfassung IP3). Daher ist in den nächsten Schritten zu untersuchen, inwieweit sich die täglichen Besuche in der Interaktion mit der Betreuungskraft wiederspiegeln. Bevor jedoch auf die Beschreibung der Betreuungskräfte und die Beziehungen zwischen den Akteuren näher eingegangen wird, sollen an dieser Stelle zunächst die Arbeitsverhältnisse selbst betrachtet werden. Bei etwa 54% handelt es sich um ein bereits beendetes Betreuungsverhältnis. Die nahezu gleichmäßige Aufteilung der aktuellen und vergangen Arbeitsverhältnisse ist besonders hilfreich für die späteren Regressionsanalysen, da Referenzgruppen auf Basis der Aktualität gebildet werden können. Das arithmetische Mittel der Dauer eines Betreuungsverhältnisses bei bestehendem Arbeitsverhältnis liegt bei 1,58 Jahren (n=22; Standardabweichung= 2,3) sowie bei abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen bei 1,29 Jahren (n=9; Standardabweichung= 1,5). Das Jahr der Aufnahme eines Betreuungsverhältnisses streut bei den abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen von 2003 bis 2020, während die Zeitspanne bei den aktuellen Betreuungen von 2010 bis 2020 reicht. Aufgrund der starken Überschneidung des Betreuungsbeginns kann kein Unterschied der Dauer der Arbeitsverhältnisse in der zeitlichen Komponente festgestellt werden. Dennoch weisen die teilweise kurzen Betreuungszeiten darauf hin, dass eine häusliche 24-Stunden-Pflege erst bei fortgeschrittenem Krankheitsverlauf und damit einhergehenden gestiegenen Opportunitätskosten der Familienangehörigen arrangiert wird.

Zusätzlich wurde nach der Art des Arbeitsverhältnisses gefragt. In Deutschland gibt es mehrere Möglichkeiten eine Betreuungskraft zu beschäftigen (vgl. Zusatzinformation). Die am häufigsten vorkommende Beschäftigungsform ist die Entsendung durch eine ausländische Vermittlungsagentur (41,07%), gefolgt von der Einstellung bei einer deutschen Agentur (23,21%) und dem Privathaushalt als Arbeitgeber (17,86%). Dabei ist der hohe Anteil an ausländischen Vermittlern nicht zu verwechseln mit einer direkten Kontaktierung dieser. Es handelt sich dabei um das klassische Vermittlungsmodell, in dem deutsche Familien eine in Deutschland ansässige Agentur beauftragen, welche mit ausländischen Subunternehmen kooperiert, die die Betreuungskräfte entsenden. Die eigene Recherche der Vermittlungsagenturen machte deutlich, dass es ohne jeweilige Sprachkenntnisse nahezu unmöglich ist ausländische Vermittlungsagenturen zu ermitteln. Zudem gab keine der untersuchten Vermittlungsagenturen bekannt, mit welchen Unternehmen sie im jeweiligen Herkunftsland zusammenarbeitet. Trotz der versprochenen Transparenz der Vermittlung bleibt dieser Aspekt für Interessierte unzugänglich. Weiterhin sind transnational selbstständige Betreuungskräfte mit einem vergleichsweisen geringen Anteil an den Beschäftigungsmodellen vertreten (8,93%). Im Rahmen der Frage sollte zusätzlich erfragt werden, ob ein informelles Beschäftigungsverhältnis vorliegt, was jedoch nur von ca. 5% der Befragten angegeben wurde. Dies stellt einen immensen Widerspruch zu den bisherigen Schätzungen von etwa 90% Informalität in diesem Sektor dar. Die Vermutung liegt nahe, dass trotz der angestrebten indirekten Formulierung die soziale Erwünschtheit, welche durch die Befragten wahrgenommen wurde, nicht reduziert werden konnte.

Neben den strukturellen und organisatorischen Aspekten der Arbeitsverhältnisse fungieren auch die demographischen Angaben zu den Betreuungskräften als wichtige Indikatoren für die 24-Stunden-Betreuung. Die Stichprobe enthält Informationen über 68 Angehörige. Eine Schwierigkeit bei der Beschreibung der Betreuungskräfte ist, dass nicht kontrolliert werden kann, ob mehrere Angehörige einer pflegebedürftigen Person bei der Befragung teilgenommen haben und somit vielfache Aussagen über eine Betreuungskraft gemacht wurden. Die folgenden Analysen stehen unter der Annahme, dass die Anzahl der befragten Angehörigen der Anzahl der Betreuungskräfte entspricht, sprich jeder Befragter steht für ein Arbeitsverhältnis. Diese Unsicherheit wird zu einem späteren Zeitpunkt genauer diskutiert. Zunächst soll ein Blick auf die Herkunftsländer der Betreuungskräfte gelenkt werden. Entsprechend bisheriger Trends ist das Hauptherkunftsland Polen mit 62,71% (s. Tabelle 5). Daneben lässt sich eine Streuung über weitere osteuropäische Länder beobachten. Bisweilen wenig benannt ist jedoch die Ausbreitung der 24-Stunden-Betreuung auf südosteuropäische

Länder wie Rumänien, hier zweit stärkstes Land, sowie Bulgarien und Kroatien. Dies bestätigt die Erwartungen in zweierlei Hinsicht. Zum einen wurde aufgrund der bisherigen Forschung ein stetiger Anstieg der Nachfrage und somit eine Ausbreitung auf der Arbeitnehmerseite erwartet. Zum anderen kann die Ausbreitung auch eine Ablösung der bereits „etablierten“ Polinnen bedeuten. Diese haben durch die am stärksten ausgebaute Vermittlungsstruktur eine starke finanzielle Absicherung, z.B. durch den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser Fortschritt für die Betreuungskräfte stellt für die Arbeitgeberseite jedoch eine Erhöhung der Kosten dar. Auch bei Informalität können polnische Betreuungskräfte autonomer über ihr Gehalt verhandeln (vgl. IP2 S.24, Z.811/813). Die Gesprächspartnerin des ersten Telefongesprächs erzählte, dass sie sich zunächst über Vermittlungsagenturen informiert hatte, jedoch aufgrund der hohen Kosten auf eine informelle Beschäftigung zurückgriff. Jedoch vermutete sie auch hier, dass es sich zukünftig kaum noch lohnen würde Polinnen einzustellen. Durch die etablierten Strukturen der polnischen Betreuungskräfte – formell und informell – und damit einhergehender stärkerer Autonomität kann es für interessierte Familien lukrativer erscheinen, Betreuungskräfte aus sozioökonomisch schwächeren Ländern zu beauftragen.

Tabelle 7: Herkunftsland der Betreuungskraft

Herkunftsland	Absolute Anzahl	Relative Werte %
Kroatien	2	3,39
Litauen	5	8,47
Polen	37	62,71
Rumänien	6	10,17
Slowakei	3	5,08
Slowenien	2	3,39
Ukraine	3	5,08
Bulgarien	1	1,69
∑	59	100

Auch die Verteilung der Geschlechter der Betreuungskräfte bestätigt die Befunde bisheriger Untersuchungen, dass es sich um eine weiblich dominierte Form der Arbeitsmigration handelt. Unter den Betreuungskräften sind Männer mit einem Anteil von 5% vertreten, die alle ausschließlich aus Polen kommen. Dabei liegt der Anteil der Frauen sieben Prozentpunkte

über den bisherigen Schätzungen.[1] Ebenso spiegelt die Altersstruktur bisherige Befunde wider. Die am stärksten vertretene Altersgruppe liegt bei 46-55 Jahren (42,37%), gefolgt von 56-65 (27,12%) und 36-45 (23,73%) Jahren. Betreuungskräfte über 65 und unter 35 Jahren sind nur vereinzelt vertreten. In der jüngsten Gruppe unter 25 Jahren konnte keine Betreuungskräfte ausfindig gemacht werden. Es handelt sich also auch weiterhin hauptsächlich um die Alterskohorte, welche durch den Zusammenbruch des Kommunismus in Osteuropa großer Arbeitslosigkeit ausgesetzt war. Dabei ist vor allem die geringe Ausbreitung auf die jungen Kohorten auffallend. Die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppe in Polen sind Frauen im Alter bis 35 Jahre.[2] Dennoch spiegelt sich die hohe Jugendarbeitslosigkeit nicht in der demographischen Zusammensetzung der Betreuungskräfte wider. Während eines der Telefonate mit einer Angehörigen hatte sie mit Betreuungskräften unterschiedlicher Altersgruppen Erfahrungen gesammelt und erzählte, dass insbesondere junge Betreuungskräfte wenig Motivation zeigen und ihren Aufgaben nicht gerecht werden. Ebenso unterstellte sie jüngeren Betreuungskräften, dass sie Aufträge bei pflegebedürftigen Männern präferieren, da sie ein Interesse an einer romantischen Beziehung haben. Dies könnte ein weiteres Indiz für die hohen familiären Anforderungen an die Betreuungskräfte sein. Es handelt sich hierbei nicht nur um einen weiblich dominierten Arbeitssektor; vielmehr konkretisiert sich die Nachfrage vor allem auf ältere Frauen, die stärker das Bild einer erfahrenen Hausfrau und Mutter repräsentiert, sodass der Zugang zu diesem Arbeitsfeld nicht nur männlichen aber auch jüngeren Betreuungskräften erschwert oder verwehrt wird.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor auf die Beziehung der Betreuungskraft zu der auftraggebenden Familie, sind ihre Deutschkenntnisse. 65% aller Betreuerinnen haben laut Angaben der Befragten keine oder nur Grundkenntnisse in der deutschen Sprache. Diese Diskrepanz offenbarte sich erstmals in dem Vergleich der Dokumentenanalyse und der Aussagen der Interviewpartnerinnen. Während Vermittlungsagenturen potentiellen Kunden vermitteln, dass alle Betreuungskräfte einen Sprachkurs absolviert und mindestens Grundkenntnisse, tendenziell aber gute Deutschkenntnisse haben, gaben die befragten Betreuungskräfte an, dass sowohl sie selber als auch bekannte Betreuungskräfte die deutsche Sprache autodidaktisch erlernt haben und keine Kenntnisse über solche durch die Vermittlungsagentur organisierte Kurse haben (IP1 S.19/20, Z.664/671). Insbesondere bei ihrem ersten Aufenthalt in Deutschland stellte dies oftmals Schwierigkeiten in der

[1] Rada, *Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland*.
[2] Magdalena Nowicka (Hg.), V*on Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa*, Bielefeld 2007 (Kultur und soziale Praxis), S. 208.

Kommunikation dar. Gerade diese Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Familien und den tatsächlichen Sprachkenntnissen kann einen wichtigen Anhaltspunkt für das potenziell hohe Konfliktpotenzial in der Anfangszeit des Arbeitsverhältnisses darstellen. Wie sich während des ersten Telefongesprächs zeigte, wirken geringe Deutschkenntnisse nicht nur direkt auf eine erschwerte Situation mit den Familienangehörigen. Die Gesprächspartnerin erzählte, dass die Betreuungskraft kaum deutsch spreche, dies aber hinsichtlich der Kommunikation und Betreuung der schwer dementen Mutter nicht von Relevanz sei. Im Laufe des Gespräches deutete sich jedoch immer wieder an, dass die Betreuungskraft dennoch aufgrund ihrer geringen Deutschkenntnisse verurteilt wurde. So gab die Gesprächspartnerin an, wenn sie selbst im Ausland arbeiten müsste, würde sie sofort die Sprache lernen. Die Betreuungskraft zeige aber durch ihre nicht vorhandenen Sprachkenntnisse einen Mangel an Motivation und Desinteresse an einer Integration in die Familie (vgl. Telefongespräch 1). Hierdurch sah die Gesprächspartnerin die rein monetäre Motivation der Betreuungskräfte bestätigt. Weiterhin wurde überprüft, ob sich die von den Vermittlungsagenturen angegebenen Sprachkurse im Zeitverlauf beobachten lassen. Hierzu wurde das Jahr der Einstellung mit den Sprachkenntnissen der Betreuungskraft korreliert. Das Jahr der Einstellung streut von 2007 bis 2020. Sowohl bei den aktuell bestehenden wie auch bereits abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses lässt sich kein statistischer Zusammenhang zwischen dem Jahr der Einstellung und den Deutschkenntnissen der Betreuungskraft feststellen. Bei den aktuellen Arbeitsverhältnissen, welche ein Einstellungsjahr von 2010 bis 2020 verzeichnen, besitzen 68.42% aller Betreuungskräfte keine oder Grundkenntnisse der deutschen Sprache. Bei bereits abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen, welche von 2007 bis 2020 streuen, verfügen 63,64% der Betreuungskräfte ausschließlich über Grundkenntnisse. Eine Entwicklung und Optimierung der Ausbildung der Betreuungskräfte wie sie durch die Vermittlungsagenturen vermittelt wird, kann somit zumindest im sprachlichen Bereich nicht bestätigt werden.

Neben den demographischen Aspekten der Betreuungskräfte spielt insbesondere auch die Beziehung zwischen den ausgewählten Akteuren eine essentielle Rolle im Ausgestaltungsprozess des Arbeitsverhältnisses. Daher werden im folgenden Abschnitt die Beziehung wie auch ihre Intensität betrachtet. Zudem werden sowohl die tägliche Arbeitszeit wie auch die Freizeitgestaltung in diesem Rahmen untersucht, da sie maßgeblich zur Prekarität der 24-Stunden-Pflege beitragen und der Umgang der Familie damit Aufschluss über ihre Wahrnehmung der Betreuungskraft geben kann. Zunächst soll auf die Einschätzung der Beziehung zwischen allen Parteien eingegangen werden (s. Tabelle 6). Die Einschätzung

der eigenen Beziehung zu der Betreuungskraft zeigt einen starken Zusammenhang zu der Beziehung zwischen de PatientInnen und der Betreuungskraft. Aufgrund der geringen Fallzahl einzelner Ausprägungen wurde auch hier auf Fisher's exakten Test zurückgegriffen, welcher einen signifikanten Zusammenhang bestätigt. Zusätzlich zeigt Cramer's V die Stärke der Korrelation an, welches mit einem Wert von 0,6621 einen starken Zusammenhang darstellt. Jedoch enthält die Stichprobe auch einige Abweichungen (rot markiert), auf die im Folgenden eingegangen werden soll. Dabei handelt es sich um Personen, die die eigene Beziehung schlechter wahrnehmen als zwischen der pflegebedürftigen Person und der Betreuungskraft. Hierbei kann es sich um einen Effekt der Kontakthäufigkeit handeln, sodass zwischen den Angehörigen und der Betreuungskraft eine weniger intensivere Beziehung besteht. Ebenso ist im weiteren Vorgehen zu überprüfen, welchen Einfluss die eingenommene Perspektive des Befragten auf die Einschätzung der Beziehung nimmt. Diese Wahrnehmung der Beziehung entspricht den Erfahrungen der interviewten Betreuungskräfte, dass trotz eines guten Verhältnisses zu den PatientInnen, Konflikte mit den Angehörigen auftreten, z.B. aufgrund verschiedener Prioritäten im Aufgabenbereich. Die Befragten, die zur Betreuungskraft ein besseres Verhältnis pflegen als die pflegebedürftige Person selbst, geben bis auf eine Ausnahme an, dass eine Demenzerkrankung vorliegt.

Tabelle 8: Beziehung: Betreuungskraft-Patient

	Beziehung: Betreuungskraft – Patient						
Beziehung: Betreuungskraft - Befragter		Sehr schlecht	Schlecht	Mittel-mäßig	Eher gut	Sehr gut	∑
	Sehr schlecht	0	0	0	0	0	0
	Schlecht	0	2	2	0	0	4
	Mittelmäßig	0	0	7	1	0	8
	Eher gut	1	0	2	15	5	23
	Sehr gut	0	0	2	2	14	18
	∑	1	2	13	18	19	53
	Cramer's V= 0,6621			Fisher's exact= 0,000			

Zusätzlich wurde untersucht, inwieweit die Beziehung durch das Alter und das Geschlecht der Befragten variiert. Beide Variablen können das Wertesystem einer Person beeinflussen und sich somit in der Einstellung zu der Betreuungskraft widerspiegeln. Die Beziehung der

Befragten zu der Betreuungskraft hängt schwach positiv mit dem eigenen Geschlecht zusammen (Cramer's V: 0,1994). Das Alter hingegen zeigt einen sehr starken positiven Zusammenhang von 0,7900. Beide Zusammenhänge sind auf Basis von Fisher's exaktem Test signifikant. Dabei kann vermutet werden, da es sich bei älteren Befragten oftmals um die Partner und Kinder der pflegebedürftigen Person handelt, dass hier aufgrund des Zusammenlebens oder der Organisation der Arbeitsverhältnisse eine höhere Kontakthäufigkeit vorliegt und damit einhergehend eine bessere Beziehung zu der Betreuungskraft aufgebaut werden kann.

Im Kontext der Beziehung zu der Betreuungskraft wurde zusätzlich die Variable ‚Vertrauen' herangezogen. Hier wurde erfragt, inwieweit sie der Einschätzung der Betreuungskraft vertrauen, wenn es um Entscheidungen oder den Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Person geht. Der Zusammenhang zwischen der Beziehung der Befragten zur Betreuungskraft und ihrem Vertrauen wurde nach einem Vorliegen einer Demenzerkrankung aufgeteilt und betrachtet. Beide Gruppen zeigen eine mittelstarke Korrelation (Cramer's V, keine Demenz: 0,5192; Demenz: 0,4648), jedoch auf unterschiedlichen Niveaus. Die Gruppe mit einem dementen Angehörigen vertraut der Betreuungskraft ziemlich oder völlig und gibt an eine eher gute oder sehr gute Beziehung zu ihre zu haben. Liegt keine Demenzerkrankung vor, streuen die Beziehung von schlecht bis sehr gut, wobei diese Personen der Betreuungskraft gar nicht oder nicht sehr auf ihre Einschätzung vertrauen. Es bestätigt sich also abermals, dass der Gesundheitszustand der PatientInnen erheblichen Einfluss auf die Beziehung aller Akteure hat. Zudem deutet sich an, dass der Betreuungskraft grundsätzlich wenig Vertrauen entgegengebracht wird, wenn die Betreuung des Angehörigen wenig Fachkenntnisse erfordert und stärker der Reproduktionsarbeit durch einen Angehörigen ähnelt. Erst die hohe Belastung durch eine Demenzerkrankung scheint die Wertschätzung der Betreuungskraft und ihrer Arbeit zu stärken, sodass die Betreuungsarbeit auch professional anerkannt wird. Sowohl die eigenen qualitativen Untersuchungen wie auch die Forschungslandschaft zeigten immer wieder unterschiedliche Verhaltensweisen bei einem dementen Angehörigen auf. Da dies auch in der Stichprobe bestätigt wird, wird die Variable Demenz bei den späteren Analysen der eingenommen Perspektiven nochmal intensiver betrachtet.

Die Befragten wurden neben der Kontakthäufigkeit zu dem pflegebedürftigen Angehörigen ebenso nach der Kontakthäufigkeit zu der Betreuungskraft gefragt. Der persönliche Kontakt zwischen beiden Bezugspersonen korreliert nahezu perfekt, sprich besteht täglicher persönlicher Kontakt zur pflegebedürftigen Person, dann ebenso zu der Betreuungskraft.

Nichtsdestotrotz sind einige Abweichungen zu beobachten. Einerseits gibt es Angehörige, die die Betreuungskraft beispielsweise täglich sehen, die pflegebedürftige Person jedoch nur mehrmals die Woche. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass die Betreuungskraft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit und ihrem temporären Haushalt mit Familienangehörigen interagiert. Auch Personen, die die pflegebedürftige Person öfter sehen als die Betreuungskraft, können ein Indiz für die Entlastung der Betreuungskraft darstellen. In diesem Zusammenhang soll nun auch ein Blick auf die Freizeitgestaltung der Betreuungskraft geworfen werden. Auffällig ist, dass keiner der Befragten angegeben hat, dass die Betreuungskraft ihre Freizeit mit den PatientInnen oder Familienangehörigen oder Freunden der PatientInnen/der Familien verbringt. Dafür gibt es zwei Erklärungsansätze. Zum einen könnte es ein Indikator dafür sein, dass die Angehörigen ausschließlich an die offiziell vorgeschriebene Pause von zwei Stunden denken. Da die Betreuungskräfte keinen klaren Feierabend haben, wird die Freizeit nach den offiziell acht Stunden Arbeitszeit nicht wahrgenommen. Dies ist ein wichtiger Indikator für die Prekarität der 24-Stunden-Betreuung, da gemeinsame Aktivitäten zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Zum anderen könnte soziale Erwünschtheit erklären, warum keine Betreuungskraft die Zeit mit den PatientInnen verbringt. So wiesen die eigenen Interviewpartnerinnen darauf hin, dass dies oft der Fall ist (vgl. IP1 S.14 Z.457/462). Viele der Befragten geben an ein gutes Verhältnis zu der Betreuungskraft zu haben. Daher ist zu überlegen, ob die Familienangehörigen die Freizeit nicht mit der Betreuungskraft verbringen, weil sie ihre Aufgaben im Haushalt der PatientInnen für diesen Zeitraum übernehmen, sodass eine richtige Pause überhaupt möglich ist. Dies bedarf jedoch weiterer Überprüfung und kann hier nur als Ad-Hoc-Hypothese aufgefasst werden. Knapp 35% aller Betreuungskräfte verbringen ihre Freizeit in ihrem privaten Zimmer im Haushalt der PatientInnen, was die höchste Ausprägung darstellt. Dies entspricht den Aussagen der Interviewpartnerinnen, dass sie nur aufgrund der Vertretung das Haus verlassen können, ohne ihre Rufbereitschaft zu verletzen (vgl. IP1 S.13, Z.441/444). Die Betreuungskräfte, die ihre Freizeit außer Haus verbringen, belaufen sich kumuliert auf etwa 49%. Unterstützt wird diese Beobachtung durch die Kontakthäufigkeit der Befragten und der PatientInnen. Alle Betreuungskräfte, welche die Freizeit außer Haus verbringen, sind in Haushalten zu verorten, in denen Angehörige mehrmals die Woche, täglich oder mehrmals täglich die pflegebedürftige Person persönlich sehen. Je seltener persönlicher Kontakt zwischen Befragten und PatientInnen besteht, desto wahrscheinlicher verbringt die Betreuungskraft ihre Freizeit im Haus. Unter den Betreuungskräften, die ihre Freizeit außer Haus verbringen, sind 22% welche, die sich mit anderen Betreuungskräften und 20% die sich mit anderweitigen Bekannten treffen. Nur 3%

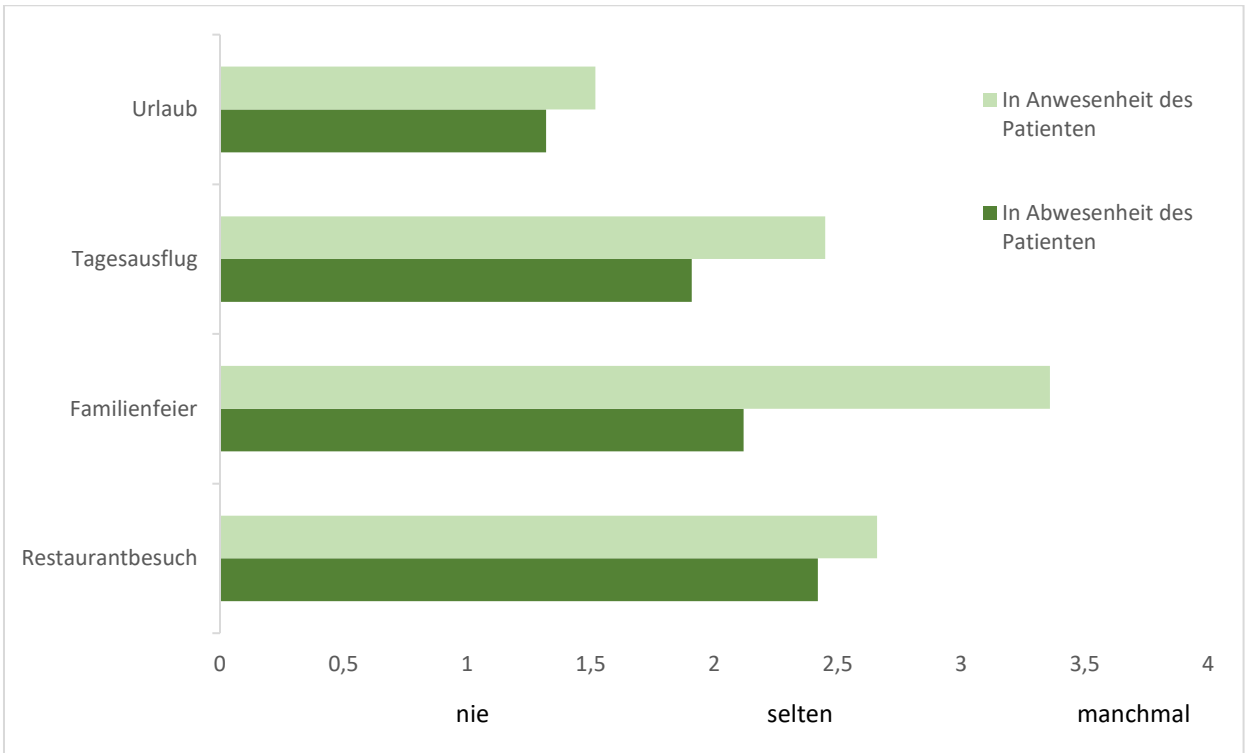
aller Betreuungskräfte verbringen ihre Freizeit allein außer Haus. Dies widerspricht den Beobachtungen der qualitativen Untersuchungen. Eine Vernetzung unter Betreuungskräften ist außer in Großstädten kaum gegeben. Hierbei kann es sich somit um eine Verzerrung der Datenstruktur handeln, sodass Familien aus städtischen Gebieten überrepräsentiert sind. Da aufgrund der Freizeitgestaltung die Vermutung entstanden ist, dass die Familienangehörigen die Betreuungskraft in dieser Zeit vertreten, soll an dieser Stelle auf die Aufgabenbereiche eingegangen werden, in denen die Betreuungskraft unterstützt wird. Die Antwortskala bestehend aus 12 Variablen, die die Haupttätigkeiten der Betreuungskraft umfassen, wurden mittels Zählindex in einen hauswirtschaftlichen und betreuerischen-sozialen Bereich unterteilt. Dabei wurde die Korrelation der Beziehung zwischen der Betreuungskraft und den Befragten und der Anzahl der Aufgaben in beiden Teilgebieten betrachtet. Insbesondere im Bereich der hauswirtschaftlichen Aufgaben zeigt sich ein starker positiver und signifikanter Zusammenhang zu der Beziehung (Cramer's V: 0,4561; Fisher's exact Test: 0,029) zu den Angehörigen. Im Bereich der betreuerischen Aufgaben ist ebenso ein positiver Effekt zu verzeichnen, der jedoch keine Signifikanz aufweist (Cramer's V: 0,3513; Fisher's exact Test: 0,667). Angehörige unterstützen die Betreuungskraft demnach vermehrt im hauswirtschaftlichen Aufgabenbereich, je besser die Beziehung zu ihr ist. Dies unterstützt das von den Betreuungskräften internalisierte Selbstbild, dass sie primär für die PatientInnen zuständig sind und weitere Aufgaben erst übernehmen, wenn neben der Betreuung Zeit übrig bleibt. Die niedrigere Korrelation im Bereich der betreuerischen Aufgaben kann auf die beidseitige Emotionsarbeit, welche einzelne Aufgaben erfordern, zurückgeführt werden. So beinhaltete die Liste der sozial-betreuerischen Aufgaben auch kulturelle und familiäre Integration, die nicht nur durch einseitiges Bestreben stattfinden kann. IP1 wies darauf hin, dass wenn seitens der Familie/der PatientInnen kein Interesse besteht, sie diese Form der Eingliederung in das gemeinsame Leben nicht weiter nachverfolgt. Vielmehr zeigt sie Verständnis, wenn PatientInnen wenig kommunizieren (vgl. IP1 S.20, Z.678/679). Nichtsdestotrotz unterstützt die empirischen Beobachtungen der Hilfestellung durch die Familie wie auch die Angaben der Freizeitgestaltung der Betreuungskraft die Vermutung, dass die Angehörige die Belastung der Betreuungskraft wahrnehmen und zur Entlastung beitragen wollen. Ein weiterer Indikator für das Bewusstsein der Familienangehörigen für die geleistete Arbeit der Betreuungskraft ist die tägliche Arbeitszeit. 58 Befragte haben zu der täglichen Arbeitszeit eine Angabe gemacht. Dabei sind alle sieben Kategorien von 0-2 Stunden bis mehr als 12 Stunden täglich vertreten. Die häufigste Arbeitszeit liegt bei 7-8 Stunden mit 29,31%. Auf Basis der Informationen der Vermittlungsagenturen wie auch laut

Aussagen der Interviewpartnerinnen kristallisierte sich die Vagheit der täglichen Arbeitszeit als hohes Konfliktpotenzial heraus. Aufgrund der bisherigen Befragungen von Betreuungskräften und Beobachtungen des Arbeitsalltages weisen alle Befunde darauf hin, dass Betreuungskräfte im Durchschnitt 69 Stunden in der Woche arbeiten, was unter der Annahme, dass die Betreuungskraft keinen freien Tag hat, einer täglicher Arbeitszeit von knapp 10 Stunden entspricht. Da jedoch ein Großteil der Arbeit aus Emotions- und Reproduktionsarbeit besteht, empfinden Angehörige die tatsächliche Arbeitszeit als geringer. Das untere Quartil der Befragten gibt eine tägliche Arbeitszeit von 0-6 Stunden an. Auffällig ist, dass die Personen, die die tägliche Arbeitszeit der Betreuungskraft über 8 Stunden angaben, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, dass bei der pflegebedürftigen Person eine Demenzerkrankung vorliegt. Dies unterstützt die Beobachtung, dass Angehörige eines Demenzerkrankten eine höhere Zufriedenheit mit der Arbeit der Betreuungskraft aufweisen. Gerade Demenz stellt für nahe Angehörige eine hohe psychische Belastung dar und erfordert weitaus mehr professionelle Kenntnisse im Umgang mit den PatientInnen. Durch die Übernahme der Betreuung durch eine Betreuungskraft empfinden die Familienangehörigen eine höhere Entlastung, sodass die Arbeit der Betreuungskraft stärker anerkannt wird, z.B. durch den zeitlich hohen Arbeitsaufwand.

Weiterhin wurden Faktoren abgefragt, die einen Einblick in die Integration der Betreuungskraft als Familienmitglied geben sollen. Wie weit wird die Betreuungskraft als neues (temporäres) Familienmitglied in das Leben und familiäre Aktivitäten integriert? Hierzu wurden die TeilnehmerInnen gefragt, welche Aktivitäten sie mit der Betreuungskraft machen sowohl in Anwesenheit als auch in Abwesenheit der pflegebedürftigen Person. Die Unterscheidung wurde vorgenommen, um ein besseres Verständnis für die Integration in die Familie zu gewinnen. Bei Aktivitäten mit den PatientInnen ist die Trennschärfe zwischen Arbeitszeit und Freizeit nicht gegeben. Jedoch kann auch dies ein Hinweis für eine Integration sein, da die Betreuungskraft eingeladen wird bei privaten, familiären Unternehmungen mitzukommen, anstatt dass die Betreuungskraft unabhängig der Aktivität ihre Freizeit gestaltet. Abbildung 24 zeigt das arithmetische Mittel für vier Aktivitäten aufgeteilt nach der An- und Abwesenheit der pflegebedürftigen Person. Über alle Aktivitäten hinweg zeigt sich, dass Unternehmungen in Anwesenheit der pflegebedürftigen Person tendenziell öfter vorkommen. Am häufigsten wird die Betreuungskraft zu Restaurantbesuchen und Familienfeiern ohne die PatientInnen eingeladen. Dies kann ein Indiz für das Bewusstsein der Familie sein, dass die Betreuungskraft mit Isolation und hoher psychischer Belastung konfrontiert ist. Wird die Betreuungskraft zu Unternehmungen außer Haus und ohne

Anwesenheit der PatientInnen eingeladen, impliziert dies, dass die Familie aktiv versucht eine Entlastung für die Betreuungskraft zu ermöglichen, indem sie zum einen eine Vertretung für die Betreuungskraft organisieren müssen, sodass sie ihre Rufbereitschaft nicht verletzt; zum anderen wird bewusst auf die Wohn- und Arbeitssituation Rücksicht genommen und der Betreuungskraft eine alternative Möglichkeit zur Freizeitgestaltung ermöglicht. Neben diesem Bewusstsein für die belastende Arbeitssituation zeigt die Einladung der Betreuungskraft zu Familienfeiern, an welchen die pflegebedürftige Person nicht teilnimmt, dass eine familiäre Integration über das Betreuungsverhältnis hinaus angestrebt wird. Nichtsdestotrotz finden diese Bemühungen der Familie auf einem niedrigen Niveau statt. Die 5-stellige Skala umfasst die Häufigkeit von 1) nie bis 5) sehr oft. Restaurantbesuche ohne die PatientInnen liegen im Mittel bei einem Wert von 2,42, was eine Häufigkeit von selten bis manchmal darstellt. Ausschließlich Familienfeiern in Anwesenheit der pflegebedürftigen Person finden durchschnittlich oft mit einem Wert von 3,36.statt Somit muss beachtet werden, dass auch wenn Bemühungen seitens der Familie zur Entlastung und familiären Integration stattfinden, die Beobachtungen nicht rein positiv interpretiert werden dürfen. Für die meisten Betreuungskräfte sind solche Unternehmungen selten und können nicht als regelmäßige Entlastung gewertet werden.

Abbildung 22: Gemeinsame familiäre Aktivitäten mit der Betreuungskraft in Ab- und Abwesenheit der pflegebedürftigen Person



Zusätzlich wurde gefragt, ob die Befragten die Familie der Betreuungskraft kennengelernt haben. Nur etwa 19% aller Befragten gaben an die Familie der Betreuungskraft kennen gelernt zu haben. Die familiäre Integration scheint demnach hauptsächlich nur einseitig gestaltet zu werden. Dies unterstützt die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung. Primär fungiert die Betreuungskraft als Arbeitskraft in einem familiären Kontext. Ihre Rolle als Familienmitglied wird jedoch kaum über diesen Kontext hinaus wahrgenommen, sodass es nur selten zu einem Kennenlernen beider Familien kommt. Vielmehr befindet sich die Betreuungskraft in einem Zwischenzustand, in dem sie einerseits als temporäres Familienmitglied ihre Dienstleistungen anbietet und andererseits ihr Privatleben und ihre Familie im Herkunftsland nicht in das neue familiäre Gefüge einfügt, sondern dies deutlich vom Arbeitsfeld abgrenzt. Die vorliegende Untersuchung vermag es nicht zu beschreiben aus welcher Richtung diese Abgrenzung initiiert wird. Die Aussagen der Interviewpartnerinnen lassen unterschiedliche Schlussfolgerungen zu. Für IP1 ist der regelmäßige Besuch ihres Ehemannes in der deutschen Familie zur Normalität geworden und wird durch die auftraggebende Familie akzeptiert (vgl. IP1 S17, Z.578/586). Auch Besuche ihrer Kinder und Enkelkinder waren möglich. IP2 hingegen wurde mit einer starken Stereotypisierung konfrontiert („Polen klauen“), sodass für sie Besuch jeglicher Art im Haus der pflegebedürftigen Person verboten war (vgl. IP2 S.21, Z.725/733). Die letzte Interviewpartnerin zeigte von sich aus Desinteresse beispielsweise von ihrer Familie in Deutschland besucht zu werden. Sie hatte eine klare Trennung ihres Berufs- und Privatlebens vorgenommen, sodass es für sie nicht von Interesse war überhaupt nach der Möglichkeit eines Besuches zu fragen (vgl. IP3 S.7/8, Z.243/245). Allein jeder dieser drei Fälle zeigt einen anderen Mechanismus, der zu der Trennung beider Familien geführt hat und an dieser Stelle nicht weiterführend geklärt werden kann. Nichtsdestotrotz ist festzuhalten, dass Betreuungskräfte ihre beiden Lebenswelten und Familien selten miteinander verknüpfen, was die Annahme unterstützt, dass die Betreuungskraft in ihrer Rolle als Familienmitglied in einem sowohl zeitlich wie auch örtlich festgelegten Rahmen agiert.

Weiterhin wurde untersucht, ob die Familien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kontakt zu der Betreuungskraft halten (wollen). Besteht das Arbeitsverhältnis aktuell wurde gefragt, ob sie sich nach Beendigung der Einstellung weiterhin privaten Kontakt zu der Betreuungskraft vorstellen können. Ist das Betreuungsverhältnis bereits abgeschlossen, wird gefragt, ob sie noch im Kontakt mit der Betreuungskraft stehen. Das Antwortverhalten weist daraufhin, dass viele Personen sich nicht dazu äußern wollten. Sowohl die Gruppe mit einem aktuellen Arbeitsverhältnis als auch die Gruppe, welche retrospektiv geantwortet hat, zeigte

hier eine hohe Non-Response-Quote. Bei einem aktuellen Betreuungsverhältnis (n=23) sagen 73,9% aller Befragten, dass sie auch darüber hinaus den Kontakt aufrechterhalten würden. Wurde das Betreuungsverhältnis bereits beendet (n=26), sinkt die Anzahl der noch bestehenden Kontakte auf 42,31%. Im Laufe des Betreuungsverhältnisses scheint die Betreuungskraft auch zu den Angehörigen eine Beziehung aufzubauen, die über das reine Arbeitsverhältnis hinaus geht. Liegt das Betreuungsverhältnis in der Vergangenheit erhalten jedoch eine geringere Anzahl der Angehörigen die Beziehung zur ehemaligen Betreuungskraft. Inwieweit Kontakt über das Betreuungsverhältnis hinaus gehalten wird, stellt einen Indikator für die Intensität der familiären Integration dar.

Zuletzt soll der Blick auf die in den postulierten Hypothesen vermuteten Zusammenhänge geworfen werden, um erste Korrelationen zu beschreiben. Die beiden konträren Perspektiven auf die Betreuungskraft sind dabei ein entscheidender Faktor der Untersuchung. Hierbei wurden jeweils zwei Indizes gebildet, um zum einen die Perspektive „Betreuungskraft = Familienmitglied“ und zum anderen „Betreuungskraft = Arbeitskraft“ zu messen. Da es sich bei diesen Indizes um selbsterstellte Messinstrumente handelt, wurde die Reliabilität der Items überprüft. Dazu wurde Cronbachs Alpha herangezogen, da es die interne Konsistenz von ordinalen Variablen misst. Grundsätzlich gibt es keinen festen Richtwert, um Reliabilität nachzuweisen. Nichtsdestotrotz wird vor allem in den Sozialwissenschaften ein Alpha von 0.7 als ein akzeptabler Wert für die interne Konsistenz betrachtet. Items mit einem Wert unter 0,5 sollten hinsichtlich ihrer Reliabilität, z.B. durch eine Faktorenanalyse, nochmals untersucht werden. Auch ein zu hoher Wert sollte kritisch betrachtet werden. Ein Alpha über 0.95 kann auf Redundanz der ausgewählten Konstrukte hinweisen und sollte entfernt werden. Auf Basis dieses Analyseansatzes werden die beiden Indizes nun überprüft. Beide Itembatterien weisen eine gute Reliabilität auf (s. Tabelle 7 + 8). Die Skala der Arbeitskraft-Perspektive zeigt dabei mit 0,7844 einen besseren Wert als die Skala der familiären Perspektive, welche bei 0,7043 liegt. Mit einem Blick auf die einzelnen Items zeigt sich, dass das Konstrukt der Arbeitskraft theoretisch eindeutiger konzipiert ist. Das theoretische Konstrukt eines Familienmitgliedes hat hingegen hinsichtlich der schnellen Eingliederung als Familienmitglied und der Mentalität eine tendenziell schlechtere interne Konsistenz. Der Index soll das Merkmal der familiären Perspektive auf die Betreuungskraft erfassen. Dabei ist die Grundannahme, dass Vermittlungsagenturen das Bild eines „erkauften“ Familienmitgliedes vermitteln. Hieran kann die geringe Konsistenz der schnellen Eingliederung als Familienmitglied begründet sein. Im klassischen Sinne wird ein Familienmitglied ohne zeitliche Dimension als fester Bestandteil des familiären Konstrukts angesehen (vgl. Kapitel Konflikt zwischen der Rolle als

Arbeitskraft und der Rolle als Familienmitglied). Da jedoch die Temporalität der Beziehung ein wichtiger Aspekt der Ausgestaltung der 24-Stunden-Pflege darstellt, wird das Item dennoch in den Index aufgenommen. Die interne Konsistenz des vierten Items kann darauf zurückzuführen sein, dass hier neben den familiären auch kulturelle Aspekte aufgegriffen werden. Das Bild der Vermittlungsagenturen beschreibt die Kultur der Betreuungskraft in einer stark stereotypisierten Form als wichtigen Grund für ihre fürsorgliche, liebevolle und familiäre Disposition, sodass sie sich hierdurch als Familienmitglied charakterisieren. Da es sich bei der Rolle der Betreuungskraft als Familienmitglied um ein latentes Merkmal handelt, kann die Entscheidung über die herangezogenen Items nur kontextbedingt getroffen werden. Um das vermittelte Bild der Vermittlungsagenturen in all seinen Komponenten zu repräsentieren, wird auch dieses Item für die Indexbildung herangezogen. Jedoch kann für weiterführende Untersuchungen diskutiert werden, ob eine weitere Differenzierung der Charakteristika der Betreuungskräfte sinnvoll ist, sodass neben familiären und arbeitstechnischen Komponenten auch kulturelle Aspekte untersucht werden.

Tabelle 9: Perspektive: Betreuungskraft=Familienmitglied

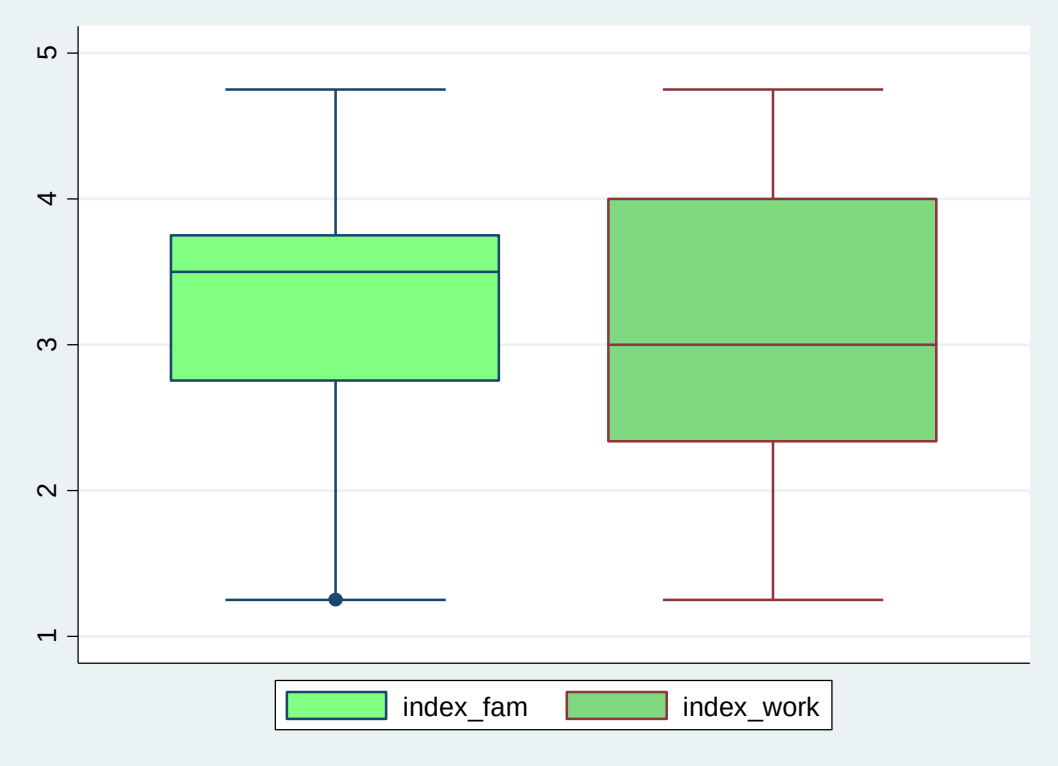
Variable	Item	Alpha
perspektive1	schneller Familienstatus	0,5161
perspektive2	Aufgaben eines Angehörigen	0,6127
perspektive3	Priorität Gesellschaft leisten	0,7978
perspektive4	familiäre Mentalität	0,5776
Test Scale	∑	**0,7043**

Tabelle 10: Perspektive: Betreuungskraft=Arbeitskraft

Variable	Item	Alpha
perspektive5	Flexible Arbeitszeit	0,7698
perspektive6	Austauschbarkeit	0,7117
perspektive7	fachliche Qualifikation	0,7027
perspektive8	Priorität Hauswirtschaft	0,7389
Test Scale	∑	**0,7844**

Für das weitere Vorgehen wurden zwei Mittelwert-Indizes auf Basis des egen-Befehls erstellt. Dabei werden nur die Personen miteinbezogen, die eine Angabe zu jeweils allen vier Variablen gemacht haben sowie Personen, die höchstens ein Missing haben. Abbildung 25 zeigt die Verteilung der beiden Perspektiven an. Dabei wird die Zustimmung zu beiden Perspektiven gemessen. Es handelt sich somit nicht um getrennte Meinungsbilder, sondern vielmehr darum, welche der koexistenten Perspektiven stärker internalisiert wurde. Betrachtet man das Bild der Betreuungskraft als Arbeitskraft zeigt sich eine viel stärkere Streuung als bei der familiären Perspektive. Der Interquartilsabstand reicht von 2,33 bis 4, während die familiäre Perspektive von 2,75 bis 3,75 streut. Zudem fällt auf, dass der Median beider Gruppen stark variiert. Während es bei der familiären Perspektive einen Wert von 3,5 erreicht, liegt er bei der Arbeitskraft-Perspektive bei 3. Hieraus kann abgeleitet werden, dass die befragten Familien ein gefestigteres Bild der Betreuungskraft als „Ersatz"-Familienmitglied haben.

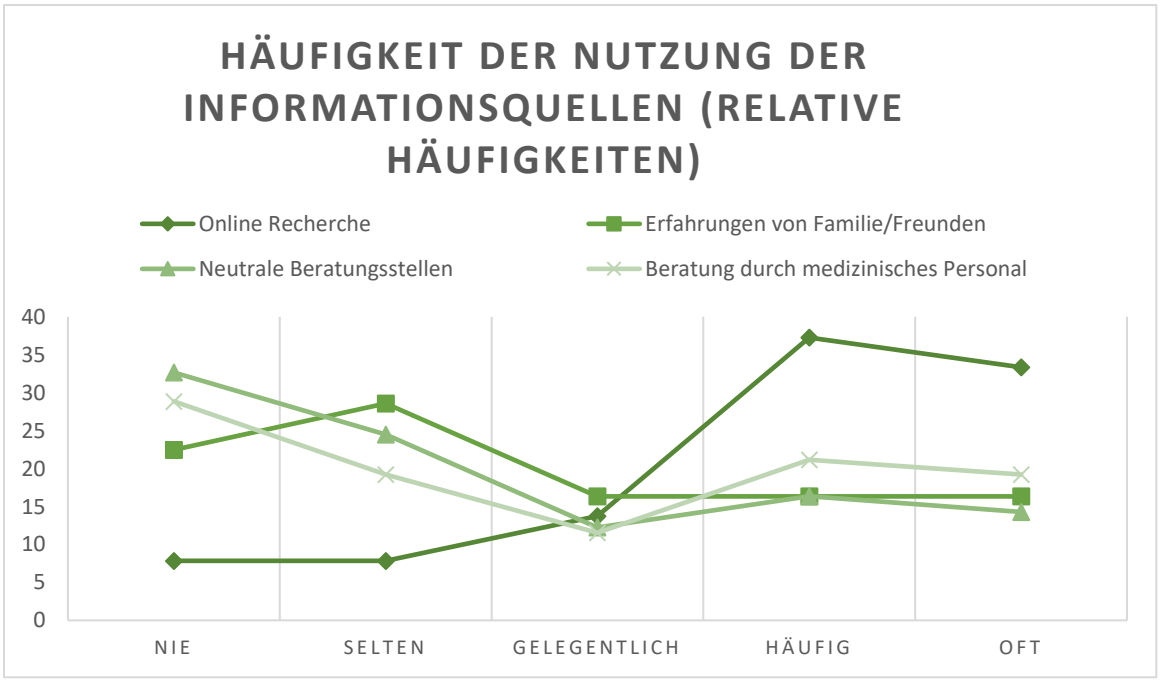
Abbildung 23: Box-Plot der Streuung der arbeitszentrierten- und familiären Perspektive



Die erste Hypothese besagt, dass Angehörige die Betreuungskraft eher als Arbeitskraft ansehen, je seltener sie sich online informiert haben. Bevor sich die Korrelation der beiden Variablen angeschaut wird, soll zunächst der Blick auf die Verteilung der Informationsquellen gelegt werden. Für die Erhebung wurden im Vorfeld vier Informationsquellen extrahiert.

Dazu zählen die Webseiten der Vermittlungsagenturen, Erfahrungen von Freunden/Familie, neutrale Beratungsstellen und medizinischen Fachpersonal. Abbildung 26 zeigt die absoluten Häufigkeiten der unterschiedlichen Informationsquellen. Personen, die sich über eine 24-Stunden-Betreuung informiert haben, nutzten mit großem Abstand Internetquellen. Dies entspricht der eigenen Recherche sowie den Erfahrungen der Familien, die im Rahmen der Interviewer-Rekrutierung kontaktiert wurden. Aufgrund der Marketingstrategien der Vermittlungsagenturen dominieren sie die Ergebnisse einer Websuche. Neutrale Beratungsstellen können online erst ausfindig gemacht werden, wenn konkret nach einem Namen einer Beratungsstelle gesucht wird. Insbesondere der hohe Grad an Informalität kann die anonyme Suche im Internet fördern. Hier ist zu fragen, inwieweit die niedrige Konsultation von Fachpersonal und neutralen Beratungsstellen auf eine starke soziale Erwünschtheit aufgrund informeller Beschäftigung oder einen Mangel an Beratungsangeboten zurückzuführen ist. Die Befragten gaben zudem an sich eher selten bei Familie und Freunden informiert zu haben. Einerseits kann dies daran liegen, dass kein solcher Fall im Bekanntenkreis vorliegt oder anderseits nicht bekannt ist. So wies IP2 darauf hin, dass viele Familien die Einstellung einer Betreuungskraft oftmals verheimlichen, wenn sie informell beschäftigt wird (vgl. IP2 S.21 Z.700/703). Jedoch ist gerade die informelle Vermittlung auf private Kontakte und Mundpropaganda angewiesen. So gaben jeweils 16,88% an häufig oder oft auf die Erfahrungen von Familie oder Freunden zurückgegriffen zu haben.

Abbildung 24: Häufigkeit der Nutzung der Informationsquellen



Auf Basis der Indizes können nun die Hypothesen hinsichtlich ihrer Korrelationen betrachtet werden. Als unabhängige Variable fungiert die Häufigkeit der webbasierten Recherche. Da viele Personen nicht nur auf eine Informationsquelle zurückgegriffen haben, werden diese als Kontrollvariable in die Regression integriert, sodass auch an dieser Stelle auf ihren Einfluss eingegangen wird. Zur Untersuchung wurde Spearman's Rangkorrelationskoeffizient herangezogen. Für die abhängige und unabhängige Variable beträgt dieser 0,1090, was einen schwachen positiven Zusammenhang zwischen einer Internetrecherche und der Wahrnehmung der Betreuungskraft als Arbeitskraft impliziert. Dies steht entgegen der postulierten Hypothese, dass die Recherche über Webseiten der Vermittlungsagenturen die Wahrnehmung der Betreuungskraft als Arbeitskraft mindert, sprich negativ korreliert. Vergleicht man jedoch den Rangkorrelationskoeffizienten zwischen der familiären Perspektive und der online Recherche zeigt sich ein Wert von 0,1646. Der Zusammenhang fällt etwas stärker aus. Somit kann zwar keine Verringerung der Arbeitskraft-Perspektive beobachtet werde, jedoch eine stärkere positive Einflussnahme auf die familiäre Perspektive auf die Betreuungskraft. Aufgrund der Koexistenz beider Perspektiven kann zumindest die Tendenz festgestellt werden, dass die online Recherche die Bildung einer familiären Perspektive stärker beeinflusst als die Arbeitskraft-Perspektive. Ähnlich wie die online Recherche beeinflussen neutrale Beratungsstellen beide Perspektiven schwach positiv. Dabei korreliert jedoch die Wahrnehmung der Betreuungskraft als Arbeitskraft leicht höher (0,12314) als die familiäre Perspektive (0,0875). Die anderen beiden Informationsquellen grenzen sich sowohl in der Effektstärke wie auch Richtung ab. Das Konsultieren von medizinischem Fachpersonal korreliert positiv mit der familiären Perspektive (0,1739) und schwach negativ mit der Arbeitskraft-Perspektive (-0,056). Dabei liegt die Vermutung nahe, dass Fachpersonal interessierte Familien insbesondere hinsichtlich der medizinisch-pflegerischen Aufgaben, welche eine Betreuungskraft nicht ausführen darf, aufklären. Hierdurch wird eine stärkere Abgrenzung der Betreuungskraft von fachlich ausgebildeten Fachkräften vollzogen, sodass Reproduktions- und Emotionsarbeit im Sinne eines Familienmitgliedes hervorgehoben wird. Die Erfahrungen von Freunden/Familie verzeichnen bei beiden Perspektiven einen negativen Zusammenhang (fam. P.: -0,1042; Arbeitskraft-P.: -0,2051). Es ist zu überlegen, ob hier der in der qualitativen Auswertung beobachtete Salienzeffekt der zweifachen Stigmatisierung vorliegt. Dabei werden herkunftsspezifische wie auch Stereotype der Geschlechterrolle fusioniert, was die Informationsverarbeitung und Wahrnehmung der Betreuungskraft und ihrer Arbeit beeinflussen kann. Während der Interviews berichteten nicht nur die Polinnen selbst von Erfahrungen, die sie selbst oder

Kolleginnen gemacht haben, auch die Interviewsituation selbst erweckte bei zwei Interviews den Eindruck von Stereotypisierung der Betreuungskraft. Während des zweiten Interviews war der Bekannte, welcher das Interview vermittelt hatte, ebenfalls vor Ort. Auch wenn er während des Interviews mehrmals betonte, er verstehe die Situation der Betreuungskraft und sie immer wieder bekräftigte sich gegen Ausbeutung zu wehren, stigmatisierte er selbst -unbewusst- die Betreuungskraft. Sie seie die „Neue [Frau] vom -Name des Patienten-“ (vgl. IP2, S. 19, Z. 627-638) und „- Name des Patienten- hätte Schiss, dass sie kein Wort deutsch sprechen könne“ (vgl. IP2, S. 19, Z. 633). Dieselbe Betreuungskraft berichtete zudem über Besuchsverbote, da der Patient Angst vor Diebstahl durch sie und ihre polnische Bekannte hatte. Während des dritten Interviews zeigte der Sohn der pflegebedürftigen Person Misstrauen gegenüber der Betreuungskraft, da sie ihren Besuch und das Interview nur mit dem Patienten abgesprochen hatte. Der Sohn, welcher nicht in dem Haus wohnte, missachtete daher ihre Privatsphäre und betrat ihr Zimmer ohne sich anzumelden. Auch in beiden Telefongesprächen zeigten sich immer wieder Stigmatisierungen. Osteuropäische Betreuungskräfte seien ausschließlich aus monetärer Motivation zu dieser Arbeitsform bereit. Nächstenliebe und ein wahres Interesse an der Familie sei demnach nicht vorhanden. Zudem empfand die zweite Gesprächspartnerin, dass die Betreuungskraft sie finanziell ausnutzen wollte, da sie beim Einkaufen teure Produkte verlange, wie z.B. Avocados und Weichspüler. Diese Beispiele zeigen, dass Betreuungskräfte in zahlreichen Situationen starker Stigmatisierung ausgesetzt sind, welche oftmals komplett unbewusst stattfindet. Mehrere Gesprächspartner gaben immer wieder an, dass sie die Betreuungskräfte besser behandeln als andere Familien und somit die eigene Stereotypisierung nicht wahrgenommen haben. Durch diese verstärkte Wahrnehmung der negativen Verhaltensweisen in Kombination mit internalisierten Stereotypen werden Betreuungskräfte oft in ihrer Motivation und Intentionen fehlgeschätzt. Zudem fokussierten sich die beiden Gesprächspartnerinnen während der Telefongespräche hauptsächlich auf negative Erfahrungen mit Betreuungskräften, obwohl bewusst neutrale Gesprächseinstiege gewählt wurden. Diese Beobachtungen können den negativen Zusammenhang der eingenommen Perspektiven und der Erfahrungen der Bekannten/Familie erklären, welcher jedoch ohne dieses Hintergrundwissen nicht erkenntlich wäre. Die vorliegende Arbeit unterscheidet die Wahrnehmung der Betreuungskräfte ausschließlich in familiäre und arbeitstechnische Aspekte. Kulturelle Werte sind ein Teil der familiären Perspektive, da Vermittlungsagenturen das Bild der Betreuungskraft als Familienmitglied auf diese zurückführen. Da es Ziel war den Einfluss der Vermittlungsagenturen auf die Meinungsbildung zu erheben, wurden familiäre und kulturelle

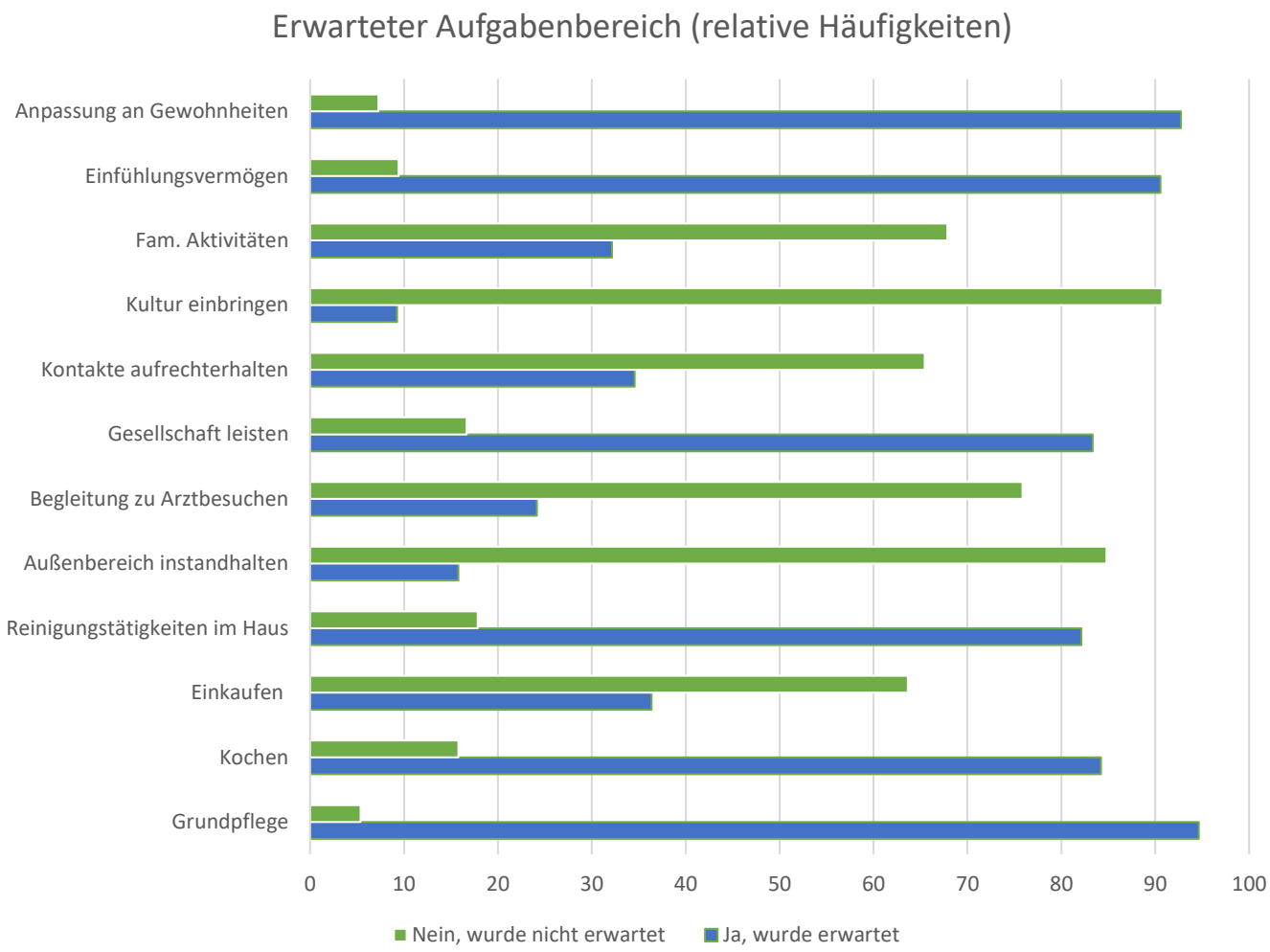
Komponenten nicht weiter getrennt. Da aber der errechnete Zusammenhang entgegen der erwarteten Wirkung mit beiden Perspektiven negativ korreliert, liegt die Vermutung nahe, dass der Salienzeffekt der Stigmatisierung stärker wirkt als das durch die Vermittlungsagenturen vermittelte Bild der Betreuungskraft. Eine genauere Betrachtung der ethnischen Stereotypisierung kann demnach einen wichtigen Erklärungsfaktor für die Prekarität und das hohe Konfliktpotenzial in der 24-Stunden-Pflege darstellen.

Die zweite Hypothese betrachtet den Einfluss der eingenommenen Perspektive auf den erwarteten Aufgabenbereich der Betreuungskraft. Die Befragten hatten die Möglichkeit, anhand 12 Antwortkategorien anzugeben, welche Tätigkeiten sie von der Betreuungskraft erwartet haben. Dabei lassen sich die aufgelisteten Tätigkeiten in hauswirtschaftliche und sozial-betreuerische Aufgaben aufteilen. Zunächst werden die univariaten Verteilungen der einzelnen Aufgaben betrachtet. Die Befragten konnten mittels nominaler Skala angeben, ob die Tätigkeit von ihnen erwartet wurde oder nicht. Abbildung 27 zeigt die relativen Häufigkeiten für jede einzelne Aufgabe an. Die oberen fünf Kategorien fokussieren den betreuerischen Aspekt der Arbeit, während die unteren Kategorien hauswirtschaftliche Tätigkeiten umfassen. Betreuerische Aufgaben zeigen starke Variationen. Wie bereits im aktuellen Forschungsstand aufgegriffen wurde, wird Emotionsarbeit meist nur einseitig erwartet. Dies geben auch die Erwartungen der Befragten wieder: die Betreuungskraft soll den PatientInnen nicht nur Gesellschaft leisten, sondern auch Anpassungs- und Einfühlungsvermögen besitzen. Soziale Aspekte, die auf einer gegenseitigen Beziehung und Austausch beruhen, werden hingegen seltener erwartet. Dazu zählt das Einbringen in Aktivitäten der Familie, Aufrechterhalten anderweitiger Kontakte wie auch das Näherbringen der eigenen Kultur. Insbesondere letzteres trifft auf großes Desinteresse unter den auftraggebenden Familien. Auch bei den fachlichen und hauswirtschaftlichen Aufgaben sind Unterschiede in den einzelnen Tätigkeitsbereichen zu erkennen. Zu den drei häufigsten Aufgaben zählen die Grundpflege, Reinigungstätigkeiten im Haus und das Zubereiten von Mahlzeiten. Das Einkaufen selbst wird nur von wenigen Angehörigen erwartet. Dies entspricht den Erfahrungen der Angehörigen des zweiten Telefongespräches. Sie gab an, dass sie für die Betreuungskraft und die pflegebedürftige Person selbst einkaufen geht, da die Betreuungskraft oftmals explizite und teure Produkte wie Mangos, Avocados und Weichspüler einkaufe (vgl. 2. Telefongespräch). Da sie dies als ausnutzendes Verhalten durch die Betreuungskraft wahrgenommen hat, entschied sie sich den Betreuungskräften die Finanzen für die Versorgung des Haushaltes nicht mehr zu überlassen. Dabei zeigt sich abermals die Stigmatisierung der osteuropäischen Betreuungskräfte. Die Instandhaltung des

Außenbereiches wird ebenso nur von wenigen Familien erwartet. Dies widerspricht sowohl den Aussagen der Vermittlungsagenturen wie auch den Erfahrungen der Betreuungskräfte. Die Betreuungskraft des zweiten Interviews konnte zahlreiche Beispiele nennen, in denen unterschiedliche, auftraggebende Familien sie aufgefordert haben, sich um den Außenbereich zu kümmern. Hierunter vielen Aufforderungen die Straße zu kehren, Äpfel zu pflücken oder die Pferde der Enkelkinder täglich zu füttern (vgl. IP2 S.12, Z.403/417). Ob die Betreuungskraft diese zusätzlichen Aufgaben übernimmt, ist einerseits abhängig von der gegenseitigen Beziehung[1]; anderseits spielt auch hier die Demenzerkrankung des Patienten eine wichtige Rolle (vgl. IP2 S.12, Z.398/417). Der erwartete Aufgabenbereich spiegelt nichtsdestotrotz die anfänglichen Vermutungen wider. Die Betreuungsarbeit setzt sich vor allem aus Grundpflege, hauswirtschaftlichen Aufgaben und einseitiger Emotionsarbeit zusammen. Da unterschiedliche Vorstellungen des Aufgabenbereiches ein hohes Konfliktpotenzial bergen, wird im nächsten Schritt der Einfluss der eingenommenen Perspektive auf die Erwartungen an die zu erledigenden Aufgaben untersucht. Zur Untersuchung des Zusammenhangs wurde der Aufgabenbereich zu zwei additiven Indizes kodiert. Dabei wird vermutet, dass eine stärkere familiäre Perspektive mit einer höheren Anzahl an sozial-betreuerischen Aufgaben einhergeht und vice versa für das arbeitstechnische Pendant.

[1] Städtler-Mach / Helene Ignatzi (Hg.), *Grauer Markt Pflege. 24-stunden-unterstutzung durch osteuropäische Betreuungskräfte*, o.O. 2020, 43f.

Abbildung 25: Erwarteter Aufgabenbereich



Da es sich bei den Indizes nun um metrische Variable handelt, wurde die Korrelation mittels Pearson's R berechnet. Die Arbeitskraft-Perspektive auf die Betreuungskraft korreliert positiv mit einer mittleren Stärke von 0,3788 mit den Erwartungen an hauswirtschaftliche Aufgaben. Der Zusammenhang mit den Erwartungen im betreuerischen und sozialen Aspekt der Arbeit fällt hingegen negativ aus mit einem Wert von -0,0998. Die Richtung beider Effekte unterstützt die Vermutung der zweiten Hypothese. Entgegen der Erwartung wirkt die familiäre Perspektive auf beide Aufgabenbereiche positiv aus. Dabei liegt zwischen der familiären Perspektive und hauswirtschaftlichen Aufgaben ein stärkerer Zusammenhang (0,1162) vor als zu den betreuerischen Aufgaben (0.0797). Dies könnte Evidenz für die Eingangsüberlegung sein, dass in der 24-Stunden-Pflege vor allem das Bild eines „erkauften" Familienmitgliedes dominiert, sodass auch wenn Angehörige eine familiäre Perspektive auf die Betreuungskraft einnehmen, dies nur auf die Tätigkeiten eines Familienmitgliedes projizieren und die soziale Ebene nur peripher davon tangiert wird.

Zuletzt soll aufbauend auf der zweiten Hypothese die Zufriedenheit mit der Arbeit untersucht werden. Es wurde postuliert, dass die eingenommene Perspektive und der erwartete Aufgabenbereich den zugrundeliegenden Mechanismus auf die Zufriedenheit der Angehörigen mit der Arbeit selbst darstellen. Die Zusammenhangsanalyse unterstützt die bisherigen Tendenzen: die Zufriedenheit korreliert stark mit der familiären Perspektive (0,4500), aber auch mit der Arbeitsperspektive (0,3076). Hinsichtlich des Aufgabenbereiches lässt sich hingegen nur eine geringe Korrelation feststellen. Die Erwartung hauswirtschaftlicher Aufgaben korreliert schwach positiv (0,1133), während Aufgaben auf der sozialen Ebene schwach negativ (-0,0744) korrelieren. Die eingenommene Perspektive überwiegt den Einfluss des Arbeitsbereiches auf die Zufriedenheit der Angehörigen. Somit kann davon ausgegangen werden, dass der Aufgabenbereich nicht der vermittelnde Mechanismus ist, der die Zufriedenheit der Familienangehörigen beeinflusst. Nachdem nun erste Eindrücke der Zusammenhänge geschaffen worden sind, sollen im letzten Schritt die Hypothesen mittels Regressionen analysiert werden.

Regressionen

Um die postulierten Hypothesen zu überprüfen, werden zwei lineare Regressionsmodelle gerechnet. Diese werden nach dem Prinzip der Nestung aufgebaut, um das Erklärungspotenzial einzelner Variablen zu beobachten. Zunächst wird jeweils der Zusammenhang zwischen der abhängigen und unabhängigen Variable beobachtet, um daraufhin schrittweise einzelne Kontrollvariablen hinzuzufügen und ihren Erklärungsanteil an der unbekannten Varianz zu untersuchen. Alle Modelle werden auf einem Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ berechnet. Die erste Hypothese untersucht, inwieweit die Webseiten der Vermittlungsagenturen als Informationsquelle die Perspektive der Angehörigen auf die Betreuungskraft beeinflussen. Es wird vermutet je seltener sich die Angehörigen online informiert haben, desto eher nehmen sie die Betreuungskraft als Arbeitskraft war. Im ersten Regressionsmodell werden sechs Kontrollvariablen integriert. Dabei handelt es sich um die Aktualität des Betreuungsverhältnisses, die weiteren Informationsquellen sowie um die familiäre Perspektive. Die Informalität des Arbeitsverhältnisses kann bei beiden postulierten Hypothesen nicht als Kontrollvariable hinzugefügt werden, da die univariate Betrachtung der Variable ein verzerrtes Antwortverhalten implizierte. Hierdurch werden stufenweise sieben Modelle im Rahmen der Überprüfung der ersten Hypothese gerechnet. Da die Modelle ausschließlich Personen beinhalten, die zu allen relevanten Variablen Angaben gemacht haben, reduziert sich die Stichprobe auf 38 Personen. Tabelle 11 beinhaltet die

Regressionsmodelle der ersten Hypothese. Neben den Schätzern zeigt diese auch die Standardabweichungen der jeweiligen Koeffizienten an. Zusätzlich wurde der Erklärungsanteil an der unbekannten Varianz (R^2) sowie von der Anzahl der Variablen bereinigte Erklärungsanteil der Varianz (adjustiertes R^2) hinzugefügt. Die Referenzgruppe bilden Personen, die sich nie online informiert haben und Angaben über ein abgeschlossenes Betreuungsverhältnis gemacht haben und selbst nicht im pflegerischen Sektor tätig sind. Das erste Modell, welches aus der abhängigen Variable Arbeitskraft-Perspektive und der Online-Recherche als Informationsquelle als unabhängige Variable besteht, zeigt einen negativen Zusammenhang, welcher mit steigender Nutzung der Internetquellen jedoch sinkt. Dies widerlegt die Hypothese insoweit, dass ein umgekehrter Zusammenhang erwartet wurde. Je öfter Webseiten von Vermittlungsagenturen als Informationsquelle genutzt wurden, umso größer müsste der negative Effekt auf die arbeitskraftzentrierte Perspektive sein. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass keine statistische Signifikanz beobachtet werden kann. Das Modell zeigt ein geringes Erklärungspotenzial an der unbekannten, zu erklärenden Varianz (R^2=0,063). Das adjustierte R^2 liegt in einem negativen Bereich, was auftreten kann, wenn die ausgewählte unabhängige Variable einen geringen Einfluss nimmt und zusätzlich ein Small-N-Sample vorliegt. Im darauffolgenden Modell wurde zusätzlich die familiäre Perspektive aufgenommen, welche einen erheblichen Erklärungsanteil im vermuteten Zusammenhang einnimmt, was aufgrund der Veränderungen in den Schätzern (vgl. (adj) R^2, Regressionskonstante) ersichtlich wird. Die familiäre Perspektive steht mit einem Wert von 0,564 in einem signifikanten Zusammenhang zur arbeitszentrierten Perspektive. Auch in den darauf aufbauenden Modellen zeigt sich der Effekt recht konstant und signifikant. Die Aktualität des Arbeitsverhältnisses, welche im dritten Modell integriert wurde, zeigt hingegen kein Erklärungspotenzial im untersuchten Zusammenhang (s. sinkendes adj. R^2). Der Einfluss der Online-Recherche auf die eingenommene Perspektive ist somit unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis aktuell besteht oder bereits in der Vergangenheit liegt. Modell vier bis sechs ergänzen das Regressionsmodell jeweils um eine Informationsquelle. Wie bereits in den bivariaten Analysen hervorgegangen ist, haben sowohl Erfahrungen von Familie/Freunden wie auch das Konsultieren von medizinischem Fachpersonal einen negativen Einfluss auf die arbeitszentrierte Wahrnehmung der Betreuungskraft, während neutrale Beratungsstellen einen positiven Einfluss nehmen. Durch die Integration der weiteren Informationsquellen erhöht sich der Erklärungsanteil an der unbekannten Varianz auf 0.300. Das letzte Modell wird noch durch die Branchenzugehörigkeit der Befragten in dichotomisierter Form ergänzt, hat jedoch keinen zusätzlichen Erklärungsgewinn im Regressionsmodell, was durch das sinkende

adjustierte R^2 zu beobachten ist. Auch die Koeffizienten der anderen Variablen variieren nur minimal.

Tabelle 11: Regressionsmodell der ersten Hypothese

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
nie	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
selten	-0,875	-0,945	-0,935	-0,825	-0,985	-0,997	-1,085
	(0,919)	(0,831)	(0,862)	(0,887)	(0,915)	(0,920)	(1,064)
gelegentlich	-1,125	-0,808	-0,799	-0,777	-0,807	-0,824	-0,846
	(0,919)	(0,838)	(0,864)	(0,873)	(0,879)	(0,885)	(0,910)
häufig	-0,708	-0,524	-0,516	-0,484	-0,634	-0,623	-0,651
	(0,799)	(0,725)	(0,747)	(0,755)	(0,783)	(0,788)	(0,818)
oft	-0,452	-0,539	-0,528	-0,536	-0,679	-0,607	-0,652
	(0,806)	(0,729)	(0,764)	(0,771)	(0,797)	(0,806)	(0,860)
index_fam		0,564**	0,561**	0,548*	0,531*	0,553*	0,556*
		(0,195)	(0,202)	(0,205)	(0,207)	(0,210)	(0,215)
Aktuelles Arbe~s			0,020	0,040	0,011	0,056	0,057
			(0,334)	(0,339)	(0,343)	(0,349)	(0,356)
Erfahrungen vo~e				-0,079	-0,056	-0,033	-0,025
				(0,122)	(0,126)	(0,130)	(0,141)
Neutrale Berat~n					0,096	0,117	0,130
					(0,120)	(0,123)	(0,144)
Aufklärung dur~P						-0,093	-0,096
						(0,115)	(0,119)
Med./Pflege-Br~e							0,083
							(0,477)
Constant	3,625***	1,793	1,781	2,002	1,885	1,911	1,869
	(0,750)	(0,928)	(0,966)	(1,034)	(1,051)	(1,058)	(1,104)
Observations	38	38	38	38	38	38	38
R-squared	0,063	0,257	0,257	0,268	0,283	0,300	0,300
Adjusted R-squ~d	-0,050	0,141	0,114	0,097	0,086	0,075	0,041

Standard errors in parentheses
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Somit kann festgehalten werden, dass die erste Hypothese nicht bestätigt werden kann. Es konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der primären Informationsquelle und der eingenommenen Perspektive beobachtet werden. Dabei ist zu beachten, dass die Größe der Stichprobe erschwerend in der Analyse interagiert. Nichtsdestotrotz konnte beobachtet werden, dass je öfter sich Personen online über die 24-Stunden-Pflege informiert haben, umso schwächer fällt der negative Einfluss auf die arbeitszentrierte Perspektive auf die Betreuungskraft aus. Entgegen dem postulierten Zusammenhang sinkt demnach mit steigender Häufigkeit der Online-Recherche die Arbeitskraft-Perspektive. Bei der Aktualität des Arbeitsverhältnisses wie auch bei der eigenen Branchenzugehörigkeit konnte kein zusätzliches Erklärungspotenzial festgestellt werden.

Aufgrund des niedrigen Erklärungsanteils aller Informationsquellen ist zu überlegen, inwieweit die Perspektive auf die Betreuungskraft vor der Inanspruchnahme und Organisation einer 24-Stunden-Betreuung bereits besteht. Dies bestätigt die im Forschungsprozess wiederholt auftretende Vermutung, dass die kulturelle und ethnische Stereotypisierung von Personen aus wirtschaftsschwächeren Staaten gegenüber der familiären und arbeitszentrierten Perspektive überwiegt. Im letzten Modell wurde die Variable der Branchenzugehörigkeit eingefügt. Ähnlich wie bei der Aktualität des Arbeitsverhältnisses ist auch hier kein zusätzlicher Erklärungsanteil zu beobachten. Ob die Befragten selbst im medizinisch-pflegerischen Sektor tätig sind, ist somit indifferent in Bezug auf den gesuchten Zusammenhang.

Nach der inhaltlichen Interpretation der ersten Regression wurde diese einer Regressionsdiagnostik auf Basis der Gauß-Markov-Annahmen unterzogen. Dabei werden vier Annahmen an ein lineares Regressionsmodell gestellt. Werden diese nicht erfüllt, können Schätzer nicht erwartungstreu oder nichteffizient sein. Darunter fällt zunächst die Linearität des untersuchten Zusammenhanges. Mittels Scatterplots (s. Anhang „Hypothese 1: Linearitätstest“) konnte die erste Annahme für den untersuchten Zusammenhang bestätigt werden. Die zweite Annahme besagt, dass Homoskedastizität vorliegen muss, sprich es wird eine Gleichverteilung der Varianz der Residuen unterstellt. Mittels des postestimation-Befehls *estat hettest* wird der Breusch-Pagan-Test auf Heteroskedastizität berechnet. Dieser liefert ein nicht signifikantes Ergebnis, $x^2 = 0.00$; $p = 0{,}948$. Somit wird die Annahme nicht verletzt: die Varianz der Residuen ist gleichverteilt. Weiterhin ist auf Multikollinearität zu testen. Dabei wurde anhand des Varianzinflationsfaktors untersucht, inwieweit die im Modell integrierten Variablen miteinander korrelieren. Zwar existiert kein fester Wert bei dem von einer Multikollinearität ausgegangen werden kann, jedoch wird ein VIF von über 10 als Faustregel herangezogen. Die im Rahmen der ersten Hypothese verwendeten Variablen zeigen keine Anzeichen von Multikollinearität mit einem VIF von 1.2 bis 1.7 (s. Anhang „Hypothese 1: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor“). Ausschließlich die kategoriale Betrachtung der Online-Recherche zeigt erhöhte, jedoch nicht kritische Werte. Somit kann festgehalten werden, dass es sich zwar um robuste Schätzer handelt und alle Annahmen einer linearen Regression erfüllt wurden, jedoch die Nullhypothese nicht verworfen werden kann.

Für die Überprüfung der zweiten Hypothese wird ein weiteres Regressionsmodell gerechnet, da die eingenommene Perspektive hier als unabhängige Variable untersucht wird. Als abhängige Variable wird der Index des hauswirtschaftlichen Aufgabenbereichs herangezogen,

während die familiäre Perspektive wie auch die sozial-betreuerischen Aufgaben als Kontrollvariablen integriert werden. Zusätzlich fungieren die Zufriedenheit, die Beziehung zwischen den Befragten und der Betreuungskraft, eine Demenzerkrankung der PatientInnen sowie die Branchenzugehörigkeit und die Deutschkenntnisse der Betreuungskraft als zu kontrollierende Drittvariablen. Die Variable „Weitere Sprachkenntnisse“ wird in der Regressionsanalyse nicht wie geplant mitaufgenommen. Bei der Variable handelt es sich um weitere Sprachkenntnisse der Befragten, die die Kommunikation mit der Betreuungskraft erleichtert haben. Dadurch sollte im Rahmen der Analyse kontrolliert werden, inwieweit die Zufriedenheit beeinflusst wird, wenn die Sprachbarriere nicht vorhanden oder geringer ausgeprägt ist. Im Online-Survey wurde zur Beantwortung eine offene Angabe ermöglicht. 18 Befragte haben hierzu eine Angabe gemacht. Darunter waren jedoch nur 5 Personen die slavische Sprachen wie Polnisch, Rumänisch, Tschechisch und Russisch angegeben haben. Bei den restlichen Antworten handelt es sich um Englisch, Spanisch, Italienisch und Französisch. Die eigenen Interviews untermauern die Annahme, dass die Rezipienten die Frageformulierung nicht wie intendiert aufgefasst haben. Zwei der interviewten Betreuungskräfte sprechen ausschließlich Polnisch und Deutsch. Die dritte Interviewpartnerin konnte zwar laut eigenen Angaben italienisch, jedoch nicht auf dem Niveau, um pflegerische und betreuerische Aufgaben zu besprechen. Ebenso weist auch der bisherige Forschungsstand keine Evidenzen auf, dass Betreuungskräfte die Kommunikation mittels nicht slavischer Sprachen verbessern. Da die Validität der Messung nicht gegeben ist, wird davon abgesehen die Variable in das Regressionsmodell einzufügen. Somit umfasst die Regression der zweiten Hypothese acht Modelle (s. Tabelle 12) und beinhaltet Angaben von 48 Befragten. Im ersten Schritt wurde der Bruttoeffekt der arbeitszentrierten Perspektive auf die erwarteten Aufgaben im hauswirtschaftlichen und pflegerischen Bereich untersucht. Steigt die arbeitskraftspezifische Perspektive um einen Skalenpunkt, so steigt die Erwartung der hauswirtschaftlichen/pflegerischen Aufgaben um 0.761 Skalenpunkte bei einer Signifikanz von $p<0.01$. Dies bestätigt den vermuteten Zusammenhang der zweiten Hypothese, dass die eingenommene Perspektive sich in den Erwartungen an den Arbeitsbereich widerspiegelt. Das zweite Modell inkludiert die familiäre Perspektive, welche ceteris paribus die Erwartungen im hauswirtschaftlichen/pflegerischen Arbeitsbereich um -0.126 senkt. Auch dies entspricht der Vermutung, dass durch die familiäre Perspektive der Fokus auf Emotionsarbeit gelegt wird und somit soziale Aspekte priorisiert werden. Diesen Zusammenhang beschreibt das dritte Modell, welches den betreuerischen Aufgabenbereich inkludiert. Hierdurch werden die bisherigen beobachteten Einflüsse der un- und abhängigen Variablen verstärkt. Der

arbeitskraftzentrierte korreliert auch mit dem betreuerischen Arbeitsbereich positiv (0.116), zeigt aber einen stärkeren Zusammenhang im hauswirtschaftlichen Aufgabenspektrum (0.784*). Vor allem der negative Zusammenhang zur familiären Perspektive erhöht sich unter der Berücksichtigung des betreuerischen Arbeitsbereiches auf -0.234. Darauf aufbauend sollte untersucht werden, inwieweit die allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuungskraft und ihrer Arbeit durch die Perspektive und dem erwarteten Aufgabenbereich erklärt werden kann. Die Zufriedenheit korreliert zwar schwach positiv mit dem beobachteten Zusammenhang, nimmt jedoch nur einen geringen Erklärungsanteil im Modell ein (Modell 4: R^2=0.167). Die letzten drei Modelle fügen die zu kontrollierenden Variablen Demenzerkrankung der pflegebedürftigen Person, Beziehung zur Betreuungskraft, Branchenzugehörigkeit und Deutschkenntnisse der Betreuungskraft hinzu. Liegt eine Demenzerkrankung vor, so reduzieren sich die Erwartungen im hauswirtschaftlichen Aufgabenbereich um -0.207 Skalenpunkte. Dies unterstützt die Beobachtungen des qualitativen Forschungsstranges. Wenn bei der pflegebedürftigen Person eine Demenzerkrankung vorliegt, legen Angehörige die Priorität der Aufgaben auf patientenbezogene Betreuung. Auch die Betreuungskräfte fokussieren in solchen Fällen die personelle Betreuung und stellen hauswirtschaftliche Aufgaben zurück. Ebenso zeigt die Beziehung zwischen den Befragten und der Betreuungskraft diese Tendenz auf. Steigt die Beziehung um einen Skalenpunkt, sinken die Erwartungen im hauswirtschaftlichen Aufgabenbereich um -0.103. Auf den Zusammenhang zwischen der arbeitszentrierten Perspektive und dem hauswirtschaftlichen Aufgabenbereich nimmt die Beziehung jedoch keinen Einfluss, da der Koeffizient unverändert bleibt. Wie bereits in der ersten Regression zeigt die eigene Tätigkeit der Befragten im Pflegesektor einen geringen Einfluss im Rahmen der Untersuchung. Das adjustierte R^2 sinkt von 0.049 auf 0.027. Während die meisten Variablen nur minimal davon tangiert werden, steigt die Effektstärke der Zufriedenheit auf 0.185 während der negative Einfluss der Beziehung auf hauswirtschaftlich/pflegerische Aufgaben verstärkt wird. Im letzten Modell wurden zusätzlich die Deutschkenntnisse der Betreuungskraft aufgenommen. Dabei wurde vermutet, dass je nach Deutschkenntnisse soziale Aspekte der Betreuungsarbeit nicht durchführbar sein könnten, sodass hierdurch die Erwartungen an die Aufgaben beeinflusst werden. Die Sprachkenntnisse der Betreuungskraft stehen mit einem Wert von 0.172 schwach positiv mit den Erwartungen hauswirtschaftlicher Aufgaben in Zusammenhang. Die geringen Veränderungen der Koeffizienten der anderen Variablen wie auch das stark gesunkene adjustierte R^2 (Modell 6: 0,027 Modell 7: 0,08) signalisiert jedoch, dass die Sprachkenntnisse kaum Erklärungsanteil an dem untersuchten Zusammenhang nehmen. Zusammenfassend kann

festgehalten werden, dass die zweite Hypothese bestätigt werden konnte. Es liegt ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der arbeitszentrierten Perspektive auf die Erwartungen von hauswirtschaftlichen Aufgaben vor. Die Teilhypothese, dass die Zufriedenheit von dieser Korrelation beeinflusst wird, konnte hingegen nicht bestätigt werden. Insgesamt liegt auch hier die Problematik der Small-N-Untersuchung vor (vgl. (adj.) R^2).

Tabelle 12: Regressionsmodell der zweiten Hypothese

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
index_work	0,707**	0,761*	0,784*	0,768*	0,779*	0,779*	0,764*	0,761*
	(0,249)	(0,292)	(0,295)	(0,299)	(0,303)	(0,307)	(0,317)	(0,320)
index_fam		-0,126	-0,153	-0,234	-0,211	-0,180	-0,141	-0,140
		(0,345)	(0,349)	(0,384)	(0,393)	(0,424)	(0,460)	(0,465)
Anzahl erwarte~e			0,116	0,114	0,100	0,098	0,093	0,094
			(0,160)	(0,162)	(0,168)	(0,170)	(0,173)	(0,175)
Allgemeine Zuf~t				0,121	0,130	0,172	0,185	0,156
				(0,227)	(0,231)	(0,304)	(0,312)	(0,321)
Demenzerkrankung					-0,207	-0,182	-0,220	-0,239
					(0,572)	(0,591)	(0,620)	(0,627)
Beziehung: Bef~g						-0,103	-0,135	-0,144
						(0,482)	(0,507)	(0,512)
Med./Pflege-Br~e							-0,144	-0,155
							(0,626)	(0,633)
Deutschkenntni~s								0,172
								(0,352)
Constant	2,396**	2,641*	2,015	1,889	1,942	2,099	2,198	1,950
	(0,789)	(1,041)	(1,358)	(1,389)	(1,411)	(1,606)	(1,681)	(1,772)
Observations	48	48	48	48	48	48	48	48
R-squared	0,149	0,152	0,162	0,167	0,170	0,171	0,172	0,177
Adjusted R-squ~d	0,131	0,114	0,105	0,090	0,071	0,049	0,027	0,008

Standard errors in parentheses
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Auch im Rahmen des zweiten Regressionsmodells wurde eine Regressionsdiagnostik durchgeführt (s. Anhang. „Hypothese 2: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor“). Der untersuchte Zusammenhang erfüllt die Kriterien eines linearen Regressionsmodells. Die Linearität des Zusammenhanges ist gegeben. Auch bestätigt der Breusch-Pagan-Test, dass keine Heteroskedastizität in der Verteilung der Varianz der Residuen vorliegt. Der jeweilige Varianzinflationsfaktor der untersuchten Variablen fällt im zweiten Modell besser aus. Alle Variablen zeigen einen niedrigen VIF von 1.09-2.46. Allein die Beziehung zwischen Befragten und der Betreuungskraft hat einen leicht erhöhten Wert von 3.07, was dennoch nicht als kritischer Wert gewertet werden kann.

Nachdem nun sowohl die deskriptiven wie auch multivariaten Untersuchungen durchgeführt wurden, sollen diese abschließend nochmals in Beziehung mit den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung gesetzt werden.

Kombinierte Auswertung (Nelli Felker)

Das Ziel der Untersuchung war es, auf Basis der von den Vermittlungsagenturen publizierten Informationen die Prekarität der 24-Stunden-Pflege zu erfassen. Dazu wurden einerseits leitfadengestützte, narrative Interviews mit drei polnischen Betreuungskräften geführt und andererseits eine Online-Umfrage von Familienangehörigen durchgeführt. Durch die Kombination der unterschiedlichen Perspektiven der involvierten Akteure konnten potenzielle Konflikte im Ausgestaltungsprozess des Betreuungsverhältnisses ausgemacht werden. Im Fokus standen insbesondere die Ausgestaltungsprozesse der Akteure im Rahmen des Nähe-Distanz-Konfliktes. Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Forschungsstufen nochmals zusammengefasst.

Die Dokumentenanalyse der Webseiten von zehn in Deutschland ansässigen Vermittlungsagenturen wurde als explorativer Zugang zum Feld genutzt. Die Untersuchung der Webseiten zielte darauf ab, das Narrativ der Vermittlungsagenturen zum einen hinsichtlich der Betreuungsverhältnisse selbst, zum anderen hinsichtlich der Beschreibung der Betreuungskräfte zu erfassen. Die Kernergebnisse sind vor allem in vier Punkten zusammen zu fassen. Dabei ist zunächst die Ungenauigkeit des Arbeitsbereiches zu nennen. Da jedes Betreuungsverhältnis an die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Person angepasst werden muss, geben Vermittlungsagenturen nur Beispiele für mögliche Tätigkeitsbereiche. In den Interviews bestätigte sich diese vage Beschreibung des Aufgabenbereiches als großer Konfliktpunkt. Alle Betreuungskräfte nannten Situationen, in denen sie aufgefordert wurden Aufgaben zu erledigen, die nach ihrem Verständnis nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fielen. Die Befragung der Angehörigen zeigte eine Tendenz vor allem im hauswirtschaftlichen Bereich Aufgaben zu erwarten, z.B. auch Instandhaltung des Außenbereichs. Das soziale Spektrum der Aufgaben wurde hingegen seltener von den Angehörigen angegeben. Insbesondere jene Aufgaben, die auch Emotionsarbeit durch die Familie selbst erfordern, werden, anders als von den Interviewpartnerinnen geäußert, kaum erwartet. Dabei ist zu überlegen, ob dies einerseits damit begründet werden kann, dass Vermittlungsagenturen nur in den seltensten Fällen darauf hinweisen, dass auch die Familie zur Integration der Betreuungskraft beitragen muss. Andererseits könnte hier auch die Vermutung aufgestellt werden, dass es nicht am Mangel der Motivation der Angehörigen zur Emotionsarbeit liegt, sondern vielmehr im Desinteresse oder körperlichen Unfähigkeit der PatientInnen zu kommunizieren, um der Betreuungskraft eine Eingliederung in den familiären Kontext zu ermöglichen. Eine nähere Analyse dieses Sachverhalts bedarf jedoch weiterer Untersuchungen und kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Ausschließlich die

Angaben der Interviewpartnerinnen verdeutlichen die problembehaftete Emotionsarbeit mit PatientInnen, die körperlich sowie geistig nicht in der Lage sind in eine gegenseitige Emotionsarbeit zu investieren.

Neben dem Arbeitsbereich stellte die Demenzerkrankung der pflegebedürftigen Person einen wichtigen Aspekt des Narrativs der Vermittlungsagenturen dar. Sowohl im qualitativen als auch quantitativen Analysestrang stellte sich die Demenz als Schlüsselfaktor in der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses heraus. Die Betreuungskräfte gaben an eine höhere Toleranz gegenüber dementen PatientInnen zu haben. Sie nehmen eine geringe Kommunikation nicht als persönliche Abneigung wahr oder führen zusätzliche Aufgaben durch, welche bei einer nicht dementen Person nicht durchgeführt werden würden. Auch die befragten Angehörigen, welche sich für ein Telefonat bereit erklärten, zeigten beide mehr Verständnis für die Belastung der Betreuungskraft. Ebenso konnte dies in der quantitativen Umfrage bestätigt werden. Betreuungskräfte, die eine demente Person pflegen, werden positiver bewertet (vgl. allgemeine Zufriedenheit) und erhalten mehr Unterstützung durch die Familienangehörigen. Dies stellt ein wichtiges Ergebnis auch in Bezug auf den deutschen Pflegesektor dar. Vor allem die Betreuung dementer Personen bedarf verstärkt Fachwissen und pflegerische Qualifikationen. Durch die Auslastung der stationären Einrichtungen übernehmen vermehrt Angehörige die Pflege oder nutzen die 24-Stunden-Betreuung. Da rund die Hälfte aller Befragten eine Demenzerkrankung angaben, kann die Ausweitung der Laienpflege auch auf intensivbetreuerische Krankheitsverläufe bestätigt werden. Eine fachliche Ausbildung im Umgang mit dieser Patientengruppe scheint unabdingbar, vergleicht man die Erfahrungen von pflegenden Angehörigen, die hohe psychische und physische Belastung angaben (vgl. Forschungsstand). Äquivalent hierzu sind die Erfahrungen der interviewten Betreuungskräfte. Dabei konnten jedoch keine Evidenzen bezüglich Zusatzausbildung, welche durch die Vermittlungsagentur gestellt werden, gefunden werden. Sowohl hinsichtlich Sprachkursen und fachlichen Weiterbildungen gaben Vermittlungsagenturen häufig an, dass diese obligatorisch seien, um als Betreuungskraft in Deutschland tätig zu werden. Die Interviewpartnerinnen gaben an die Sprache wie auch betreuerische Expertise autodidaktisch zu erlernen. Dies könnte ein wichtiger Ansatz für politische Regulationsmaßnahmen darstellen. Eine verbindliche Ausbildung der Betreuungskräfte könnte der Belastung und damit einhergehender Prekarität der Arbeitssituation entgegenwirken. Ein weiteres Beispiel ist der Umgang mit dem Tod. Obwohl Vermittlungsagenturen die Betreuungskraft als einen Teil der Familie vermitteln wollen, bleibt der Tod der PatientInnen dethematisiert. Im Rahmen der Interviews wurde deutlich,

dass den Betreuungskräften keine Trauerphase zugesprochen wird. Nach dem Tod einer pflegebedürftigen Person wird oftmals direkt ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen. Auch hier müssen sie den professionellen Umgang mit dem Tod autodidaktisch erlernen. Dies kann zu psychischen Belastungen der Betreuungskräfte beitragen, da sie ein Betreuungsverhältnis üblicherweise für mehrere Jahre übernehmen und eine emotionale Nähe zu den PatientInnen aufgebaut haben. Insbesondere bei einem informellen Arbeitsverhältnis obliegt es den Betreuungskräften nicht beruflich auszusetzen, da für sie die finanzielle Absicherung dadurch immens gefährdet sein kann. Durch diesen schnellen Wechsel wird der persönlichen Trauerarbeit kein Raum gegeben. Vielmehr müssen sich die Betreuungskräfte auf die neue Betreuungssituation einstellen und Emotionsarbeit leisten. Der Umgang mit dem Tod impliziert jedoch nicht nur einen weiteren prekären Aspekt der Betreuungsarbeit, sondern kann ebenso als Indikator für die Rolle des „erkauften" Familienmitgliedes verstanden werden. Einem Familienmitglied ist es möglich über eine längere Zeit um einen Angehörigen zu trauern, hier aber endet die Rolle der Betreuungskraft als Familienmitglied. Die Ausgestaltung der familiären Rolle stellte ein wichtiges Forschungsziel im Rahmen der Arbeit dar. Dabei konnten während der Interviews wie auch in der quantitativen Befragung mehrere Ebenen festgestellt werden, die die Rolle der Betreuungskraft als Familienmitglied eingrenzen. Sie findet in einem engen Rahmen während des Betreuungsverhältnisses statt und eine Erweiterung wird hauptsächlich durch die Familie beeinflusst, ermöglicht oder unterbunden. Die Integration in das Familienleben findet aber in diesem Rahmen auf unterschiedlichen Ebenen statt. Einerseits kann beobachtet werden, dass die Betreuungskraft bei Aktivitäten mit der Familie integriert wird. Wobei hier die Prekarität der Betreuungsarbeit deutlich wird, da nicht unterschieden werden kann, ob es sich bei Anwesenheit der PatientInnen um Arbeitszeit oder eine gemeinsame Freizeitgestaltung handelt. Andererseits können Tendenzen der Familienangehörigen beobachtet werden tägliche Besuche einzurichten, welche mit einer Freizeitgestaltung der Betreuungskraft außer Haus korrelieren. Dies ist ein Indikator für das Bewusstsein der Familie für die Belastung der Betreuungskraft. Ohne Betreuungsersatz können Betreuungskräfte ihre tägliche, zwei-stündige Pause nicht wahrnehmen oder frei gestalten, da sie ansonsten ihre Rufbereitschaft verletzen. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses können also unterschiedliche Wege beobachtet werden, um eine Entlastung der Betreuungskraft zu generieren. Eher seltener findet die Ausgestaltung der Beziehung außerhalb des Betreuungsverhältnisses statt. Angehörige verbringen selten die Freizeit mit der Betreuungskraft, wenn die pflegebedürftige Person nicht anwesend ist. Zudem gab die Mehrheit der Befragten an nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses keinen

Kontakt zu der Betreuungskraft zu halten oder halten zu wollen. Die Rolle der Betreuungskraft als Familienmitglied wird jedoch nicht ausschließlich durch die Familie eingeschränkt. In einzelnen Fällen konnte beobachtet werden, dass die Betreuungskräfte sich selbst aus der Familie herausziehen. Dies findet insbesondere statt, wenn ein konfliktbehaftetes Verhältnis zwischen den Familienmitgliedern besteht. Zum einen konnte eine solche Konfliktsituation während des dritten Interviews beobachtet werden, als der Sohn der pflegebedürftigen Person das Interview kritisch hinterfragte, obwohl der Patient selbst ein Einverständnis diesbezüglich gegeben hatte, woraufhin ein Streit zwischen dem Sohn und dem Patienten ausbrach. Als Reaktion darauf erzählte die Betreuungskraft, dass sie in solchen Fällen sich in ihr Zimmer zurückzieht und sich aktiv aus der Situation heraushält, was sie durch das Zuhalten ihrer Ohren symbolisierte. Ein weiteres Beispiel, in dem sich Betreuungskräfte selbst als Familienmitglied eingrenzen, zeigt sich im miteinander Bekanntmachen der auftraggebenden Familie und der Herkunftsfamilie. Ein Kennenlernen beider Familien konnte nur in wenigen Fällen beobachtet werden. Einerseits wird diese Trennung von den Betreuungskräften selbst initiiert, da sie eine Trennung des Berufes und privaten Lebens anstreben. Auch wenn eine gute Beziehung zu der auftraggebenden Familie besteht und die Rolle eines Familienmitgliedes angenommen wird, wird dies als rein berufliches Umfeld von der eigenen Familie abgegrenzt. Andererseits lässt sich hier aber auch eine Stereotypisierung der Betreuungskraft durch die Familienangehörigen beobachten. Die Interviewpartnerinnen berichteten von unterschiedlichen Situationen, in denen ihnen der Besuch durch die Familie oder vor Ort lebende Freunde/Betreuungskräfte untersagt wurde. Dabei wurden sie mit Stereotypen konfrontiert, die ein geringes Vertrauen gegenüber der Betreuungskraft implizieren. Da in allen Stufen des Forschungsprozesses immer wieder stigmatisierende Wahrnehmungen und Beurteilungen der Betreuungskraft wahrgenommen werden konnten, soll nochmal explizit auf die Stereotypisierung der Betreuungskraft eingegangen werden. Im Rahmen der Dokumentenanalyse bestand das Narrativ hauptsächlich aus der Beschreibung der Art der Betreuungskräfte. Osteuropäische aber auch explizit polnische Betreuerinnen wurden als liebevolle und fürsorgliche Personen beschrieben. Dies wurde mittels der in Osteuropa verbreiteten katholischen Werte der Nächstenliebe und dem hohen Stellenwert der Familie legitimiert. Hierdurch solle es den Betreuungskräften „im Blut liegen“. Die Angehörigen, welche sich zu einem Telefongespräch bereit erklärten, spiegelten nicht das von den Vermittlungsagenturen implizierte Bild einer Betreuungskraft wider, sondern zeigten vielmehr eine andere Form der ethnischen Stereotypisierung. Sie schrieben den Betreuungskräften ausschließlich finanzielle Motive zu und verstanden die transnationale

Betreuungsarbeit nicht als prekäre Erwerbssituation, sondern vielmehr als Win-Win-Situation. Durch die zugeschriebene rein monetäre Motivation empfanden die Gesprächspartnerinnen ihre Betreuungskräfte als emotional abwesend und nicht an einem gemeinsamen Familienleben interessiert. Diese empfundene emotionale Abgrenzung durch die Betreuungskraft führte sogar dazu, dass das Bild der rein finanziellen Motivation zugespitzt wurde und der Betreuungskraft das Ausnutzen der wirtschaftlich bessergestellten Aufnahmefamilie, z.B. durch den Kauf von teuren Lebensmitteln unterstellt wurde. Das Teilergebnis der qualitativen Analyse wurde daher als eine Kombination aus geschlechternormativer und ethnischer Stereotypisierung zusammengefasst, die die zur Legitimation herangezogenen Bilder der Arbeitskraft und des Familienmitgliedes überschattet. Diese Tendenz konnte auch in der quantitativen Untersuchung bestätigt werden. Bei der Bildung der familiären Perspektive hebt sich die kulturelle Zuschreibung der familiären Werten von den anderen Indikatoren eines Familienmitgliedes ab. Nicht nur erfuhr diese stereotypisierte Wertezuschreibung durch die Vermittlungsagenturen wenig Zuspruch bei den Angehörigen, auch zeigte sich, dass eine kulturelle und familiäre Annäherung von den meisten Familien nicht als Teil des Betreuungsverhältnisses wahrgenommen oder erwünscht wird. Inwieweit das Desinteresse an einer Einbindung des neuen, temporären Familienmitgliedes auf die von den Vermittlungsagenturen publizierten Informationen über das Arbeitsverhältnis und die Betreuungskräfte selbst zurückzuführen ist (Hypothese 1), konnte im Rahmen der quantitativen Erhebung nicht bestätigt werden. Nichtsdestotrotz beruhen die erwarteten Aufgaben auf der eingenommenen Perspektive auf die Betreuungskraft, was sich als statistisch signifikanter Zusammenhang herausstellte (Hypothese 2).

Vermittlungsagenturen sind im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung zentraler Akteur in der Informationsweiterleitung. Die Untersuchung verdeutlicht, dass eine staatliche Regulation der Unternehmen ein wichtiger Schritt für die Reduktion der prekären Arbeitsverhältnisse darstellt. Hinweise auf die Arbeitszeit sind zwar bei einigen Agenturen bereits zu beobachten, dennoch können verbindliche Hinweise über Ruhezeiten und das Bereitstellen einer Vertretung einen wichtigen Beitrag innerhalb der Ausgestaltungsprozesse leisten. Auch eine genaue Definition des Aufgabenbereichs muss rechtlich anvisiert werden. Nicht nur bedarf es einer klareren Grenzziehung im Zuständigkeitsbereich der Betreuungskräfte, ebenso müssen auch hier aktiv Familienmitglieder darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie während eines Betreuungsverhältnisses unterstützend agieren müssen. Da es aber dem Staat nicht obliegt, die stereotypisierte Bewerbung von Betreuungskräften zu regulieren, ist es

notwendig, die hohe Nachfrage an dieser Betreuungsform zu registrieren und unabhängige Beratungsstellen zu implementieren. Die eigenen Recherchen zeigten, dass einige Kontaktpersonen vereinzelt neutrale Beratungsstellen aus ihrem Wohnort kennen. Wird jedoch ausschließlich online dazu geforscht, werden bezüglich der 24-Stunden-Pflege ausschließlich Vermittlungswebseiten als Informationsquelle angezeigt. Das fehlende Bewusstsein der Existenz neutraler Beratungsstellen stellt ein großes Problem der Wirksamkeit dar. Sofern betroffene Personen nicht wissen, dass solche externen Beratungsstellen vorhanden sind, können diese Angebote folglich nicht genutzt werden.

Diskussion und Ausblick (Nelli Felker und Anna-Lena Krug)

Abschließend soll die Studie hinsichtlich ihrer methodischen Umsetzung und Schwierigkeiten, welche sich im Laufe des Forschungsprozesses ergeben haben, diskutiert und reflektiert werden. Dabei werden die Auswahl des Mixed Methods Designs wie auch der einzelnen Forschungsaspekte (Dokumentenanalyse, leitfadengestützte, narrative Interviews und Online-Survey) kritisch hinterfragt und Alternativen betrachtet. Darauf aufbauend werden spezifische Probleme und weiterführende Ideen vorgestellt.

Für die Untersuchung der Forschungsfrage wurde ein exploratives, sequentielles Mixed Methods Design ausgewählt. Das Ziel war es durch die Einnahme der Perspektiven der involvierten Akteure Interaktionen und Mechanismen zu untersuchen, welche die Aushandlungen des Konfliktes zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied beeinflussen sowie (re)produzieren. Dabei wurden zunächst Webseiten von Vermittlungsagenturen hinsichtlich ihrer Beschreibungen der Betreuungsverhältnisse und Betreuungskräfte untersucht. Obwohl zunächst Experteninterviews mit Leitungen von Vermittlungsagenturen angestrebt wurden, wird der Informationsgewinn durch die Dokumentenanalyse als größer eingestuft. Zum einen kann ein Sample von 10 Vermittlungsagenturen eine bessere Untersuchung hinsichtlich Gemeinsamkeiten und Unterschieden des Rekrutierungsablaufes sowie der Darstellung der osteuropäischen Betreuungskräfte bieten und zum anderen stellte die Dokumentenanalyse eine Basis der Konzeption des Leitfadens und des Online-Surveys dar. Die hohe Priorisierung der Vermittlungsagenturen die Rekrutierung aus dem Ausland nach rechtlich korrektem Ablauf zu organisieren, überwiegt dennoch das Ausmaß an einer sozial erwünschten Darstellung der Arbeitssituation. Während des Forschungsnetzwerkes „Osteuropäische Betreuungskräfte" konnte ein Gespräch mit einem Leiter einer Vermittlungsagentur initiiert werden. Seine Erfahrungen bestätigten die eigenen Beobachtungen, dass Unternehmen die

Partizipation innerhalb der Forschung zu unterlassen. Zudem besteht in der Branche ein enormer Druck sich von unseriösen Unternehmen abzugrenzen, um erfolgreich und wettbewerbsfähig zu bleiben. Makel bei der eigenen Vermittlungsweise könnten daher eine große Angst bei den Leitern der Agenturen hervorrufen, offen über etablierte Verfahren und Strukturen zu kommunizieren. Folglich ist unklar, ob durch den hohen Grad an sozialer Erwünschtheit aussagekräftige sowie gewinnbringende Interviews mit Angestellten von Vermittlungsagenturen hätte umgesetzt werden können.

Im Anschluss an die Dokumentenanalyse wurden drei leitfadengestützte, narrative Interviews durchgeführt. Die größte Problematik bezüglich der Durchführung leitfadengestützter, narrativer Interviews richtet sich auf die differenzierten Muttersprachen der interviewten und interviewenden Personen. Aus diesem Grund musste sich im Vorfeld der Interviewführung mit potenziellen Sprachbarrieren auseinandergesetzt werden, weshalb sowohl die Einverständniserklärung als auch die Leitfadenfragen ins Polnische übersetzt wurden. Die durchgeführten Pre-Tests können als äußerst gewinnbringend erwähnt werden, da dadurch insbesondere der Schwierigkeitsgrad der Fragen reduziert und in eine umgangssprachlichere Alternative transformiert werden. Trotz der intensiven Vorbereitung auf sprachliche Problematiken, die dennoch während der Interviews vorfindbar waren, wäre eine zusätzliche interviewende sowie polnische Person hilfreich gewesen. Das Hinzuziehen eine/r MuttersprachlerIn hätte nicht nur die Verständigung erleichtert, sondern gleichermaßen zum Aufbau eines offeneren sowie vertrauteren Gesprächsverlaufs beigetragen. Die Interviews mit der ersten und zweiten Befragten bedurften zwar keine Unterstützung durch die polnischen Dokumente, jedoch wären die erwähnten Alternativen bei der dritten Befragten hilfreich gewesen. Trotz ausreichender deutscher Sprachkenntnisse litt der Gesprächsverlauf an ihrer enormen Unsicherheit, weshalb bei ihr der Verdacht auf sozial erwünschte Antworten am stärksten ausfällt. Die Wahl der leitfadengestützten, narrativen Interviews unterstützte ebenfalls das Aufrechterhalten eines Gesprächsflusses, was mit Hilfe einer ausschließlich narrativen Interviewform so nicht hätte umgesetzt werden können. Die vorhandenen Sprachbarrieren verlangten vorstrukturierte Fragen, da es ansonsten zu vermehrten Gesprächspausen gekommen wäre. Eine weitere Schwierigkeit kann durch den Interviewort verzeichnet werden. Alle Interviews fanden im Privathaushalt der PatientInnen statt. Auf Wunsch die Interviewdurchführung an einem neutralen Ort stattfinden zu lassen, wurde schnell deutlich, dass die Betreuungsarbeit wenig Spielraum für außerhäusliche Aktivitäten lässt. Alle Befragten fanden keine Alternativbetreuung für die zu betreuenden Personen, sodass der Interviewort auf den Privathaushalt begrenzt war. Auch wenn nur die Patientin der

ersten Befragten während des Interviews anwesend war, kann davon ausgegangen werden, dass der Privathaushalt das Ausmaß an einer offenen sowie vertrauten Kommunikation behindert. Das Stören durch den Patienten der dritten Befragten bestätigt diese Annahme, da die Unterbrechung des Gesprächsflusses negative Auswirkungen auf den weiteren Verlauf ausübte. Ein neutraler Ort hätte zum einen potenzielle Störungen sowie die Anwesenheit weiterer Personen verhindert und zum anderen hätten die Befragten die Möglichkeit erhalten sich vom Privathaushalt der PatientInnen zu entfernen. Die potenziellen Optimierungen waren sowohl aufgrund des finanziell begrenzten Budgets als auch aufgrund der Strukturen der Arbeitsform nicht umsetzbar. Die Rekrutierung potenzieller InterviewpartnerInnen hätte durch eine Ausweitung der Suche nach osteuropäischen Betreuungskräften einfacher und schneller verlaufen können, da die Fokussierung auf polnische Betreuungskräfte die Suche einschränkte. Dadurch, dass Polen das größte Herkunftsland darstellt, fiel die Entscheidung auf diese Personengruppe. Zusätzlich hätte die Auseinandersetzung mit weiteren, osteuropäischen Herkunftsländern den Rahmen der Forschungsarbeit gesprengt. Im Rahmen einer zeitlich wie auch finanziell größer angelegten Studie wäre die Untersuchung unterschiedlicher Herkunftsländer jedoch ein gewinnbringender Vergleich. Während der Teilnahme beim Forschungsnetzwerk ‚osteuropäischer Betreuungskräfte' wurde der Trend geäußert, dass sich insbesondere Rumänien und Bulgarien als vielversprechende Rekrutierungsländer herauskristallisieren. Auch das Familienmitglied des ersten Telefongespräches äußerte, dass es sich ihrer Meinung bald nicht mehr lohne auf polnische Betreuungskräfte zurückzugreifen. Die Untersuchung dieser Verschiebung stellt einen interessanten und weiterführenden Input potenzieller Forschung dar. Die Anzahl von drei Interviewpartnerinnen erwies sich im Rahmen der Masterarbeit als ausreichend und konnte durch sowohl unterschiedliche Beschäftigungsformen als auch differenzierten Perspektiven der Befragten auf die Betreuungsarbeit auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht werden. Die Untersuchung auf potenzielle Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der Konfliktaushandlungen zwischen der Rolle als Arbeitskraft und der Rolle als ‚erkauftes' Familienmitglied wurde ebenfalls durch das ähnliche Alter der Befragten begünstigt, sodass ähnliche Ausgangsbedingungen der Betreuungsarbeit zugrunde liegen. Die Suche nach InterviewpartnerInnen über die Socialmedia-Plattform ‚Facebook' erwies sich als schwierig, sodass ausschließlich das eigene Bekannten-Netzwerk zur Generierung der Interviewpartnerinnen diente. Neben der Eingrenzung auf das Herkunftsland ‚Polen' spielte die hohe Informalität der Betreuungsarbeit einen erheblichen Einfluss auf die Suche nach InterviewpartnerInnen. Der Graubereich, der dieser Arbeitsform zugrunde liegt, schränkte die

Bereitwilligkeit für ein Interview ein. Somit wird die Möglichkeit, dass ein Interview mit einer informell beschäftigten Betreuungskraft geführt werden konnte als sehr gewinnbringend eingestuft.

Die Entgrenzung der Betreuungsarbeit und die damit verbundenen differenzierten Perspektiven begünstigten das Anwenden der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz. Insbesondere die induktive Kategorienbildung erwies sich als zusätzlicher und unverzichtbarer Erkenntnisgewinn, der bei einer rein deduktiven Kategorienauswertung nicht in diesem Ausmaß möglich gewesen wäre. Die Kombination aus deduktiver und induktiver Kategorienbildung konnte die Perspektiven der Befragten mehrdimensional untersuchen und beeinflusste das Reflektieren vorhandener Vorannahmen positiv. Eine Schwierigkeit entstand jedoch hinsichtlich der einmaligen Zuordnung der Subkategorien in die Hauptkategorien, die durch die verwobenen Arbeits- und Lebensbereiche der Betreuungskräfte nicht möglich war. Diese Schwierigkeit begleitete den weiteren Auswertungsverlauf, der klare Abgrenzungen zwischen den Hauptkategorien herausforderte.

Bei der Durchführung des Online-Surveys kamen sowohl methodische wie auch inhaltliche Schwierigkeiten auf. Wie bereits im Kapitel „Datengrundlage“ aufgegriffen, stellte vor allem die Stichprobe aus zwei Gründen ein großes Hindernis dar. Zum einen ist die Grundgesamtheit durch den hohen Anteil an informeller Beschäftigung unbekannt und kann nur auf Basis der aktuellsten Berechnungen geschätzt werden. Jedoch variiert die Fallzahl zusätzlich je nach Datenquelle, sodass die Schätzungen im Bereich 500.000-800.000 liegen. Zum anderen konnte im Rahmen der eigenen Arbeit nicht kontrolliert werden, ob mehrere Personen eines Haushalts an der Befragung teilgenommen haben. Darüber hinaus soll der Blick auf einzelne Variablen, welche im Rahmen der quantitativen Erhebung verwendet wurden, gerichtet werden. Insbesondere durch den Mangel an vergleichbaren Untersuchungen im Bereich der 24-Stunden-Pflege, ist es von hoher Priorität Defizite und Denkanstöße für mögliche Alternativen und Erweiterungen aufzuzeigen. Dabei werden auch Aspekte aufgegriffen, die im Rahmen einer Masterarbeit aufgrund der thematischen und zeitlichen Einschränkungen nicht umsetzbar waren. Hierunter fallen vor allem auch Aspekte, die aufgrund ihres sensiblen Inhaltes und damit einhergehender sozialen Erwünschtheit, dem Forschungsvorhaben Grenzen gesetzt haben und daher wichtige Anhaltspunkte für weitere Untersuchungen darstellen können.

Primärer Organisator Hilfreich in der Auswertung der Daten könnte die Information sein, ob es sich bei der befragten Person, um den Hauptorganisator des Arbeitsverhältnisses handelt.

In der eigenen Untersuchung wurde ausschließlich der Verwandtschaftsgrad zur pflegebedürftigen Person erfragt, da weder bisherige Untersuchungen noch die Interviews auf eine Besonderheit in der Beziehung hinwiesen. Nichtsdestotrotz könnte die Angabe ein Anhaltspunkt sein, unbeobachtete Heterogenität in den unterschiedlichen Bewertungen in der Beziehung zu verstehen. Darüber hinaus kann die Information unterstützend in der Interpretation des Antwortverhaltens sein. Unter der Annahme, dass der primäre Organisator über die meisten Informationen über das Arbeitsverhältnis verfügt, könnte die Diskrepanz der fehlenden Werte zwischen anderweitigen Angehörigen und dem Organisator ein Indiz für soziale Erwünschtheit sein. Besonders in einem solch privaten Thema ist Sensibilisierung bei der Frageformulierung ein entscheidender Faktor für das Forschungsvorhaben.

Arbeitszeit Die Messung der Arbeitszeit kann hinsichtlich ihrer Validität verbessert werden. Wenn Probanden die Arbeitszeit der Betreuungskraft einschätzen ist unklar, ob sie diese unterschätzen/überschätzen oder ob die Betreuungskraft tatsächlich weniger oder mehr als die 8 Stunden arbeitet. Alle Interviewpartnerinnen gaben zwar an, dass sie jederzeit zur Verfügung stehen und die tatsächliche Arbeitszeit 8 Stunden überschreitet, jedoch sind diese Angaben nicht repräsentativ. Um eine Unterschätzung zu identifizieren, müssten Angaben darüber vorliegen, wie viel die Betreuungskraft tatsächlich arbeitet. Dies könnte entweder durch Observation des Tagesablaufs im Haushalt durch den Forscher sein oder durch eine Befragung der jeweiligen Betreuungskraft.

Pflegegrad Der Pflegegrad der pflegebedürftigen Person wurde in der Befragung nicht erhoben, da sowohl laut der Aussagen der Angehörigen, Betreuungskräfte und der Informationen der Vermittlungswebseiten das Verhalten vor allem bei einer Demenzerkrankung angepasst wird. Die Betreuungskräfte zeigen eine höhere Toleranz und hohe Feinfühligkeit bei Demenzpatienten, während Angehörige mehr Verständnis und Unterstützung den Betreuungskräften gegenüber äußern. Jedoch wurde der Informationsgehalt des Pflegegrades unterschätzt hinsichtlich der Deskription der Entscheidungsgründe für diese spezielle Form der Betreuung. Zwar wurde der Pflegegrad als Grund aufgelistet, jedoch könnte eine detaillierte Abfrage der genauen Pflegestufe dazu dienen, ab welchem Pflegegrad eine externe Betreuung genutzt wird. Weiterführende Analyse könnte der Zusammenhang zwischen Pflegegrad und Schichtzugehörigkeit sein. Greifen höhere Schichten schneller auf eine externe Betreuungsform zurück?

Vertretung Ein besseres Verständnis für die Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses kann die Information über eine Vertretung der Betreuungskraft während ihrer täglichen Freizeit

stellen. Hierdurch kann das Bewusstsein der Angehörigen für die Belastung der Betreuungskraft gemessen werden, aber auch hier stößt die Forschung an Grenzen der sozialen Erwünschtheit.

Grund Beendigung des Betreuungsverhältnisses Die Laufzeit eines Betreuungsverhältnisses endet natürlich mit dem Tod der pflegebedürftigen Person. Zwar wird bei Unzufriedenheit mit einer Betreuungskraft das Arbeitsverhältnis für eben diese Arbeitskraft gekündigt, jedoch bleibt es für die auftraggebende Familie bestehen und wird durch eine andere Betreuungskraft weitergeführt, sodass diese Art der Beschäftigungsbeendigung hier nicht fokussiert sein soll. Vielmehr ist es von Interesse, welche weiteren Gründe neben dem Tod zu einer endgültigen Beendigung des Betreuungsverhältnisses führen. Hierbei wurde konträre Beobachtungen gemacht. Zum einen gibt es Fälle, die aufgrund einer weit fortgeschrittenen Krankheit keine stationäre Pflege erhalten, sodass auf anderweitige Formen der Betreuung/Pflege zurückgegriffen wird. Zum anderen greifen Patienten mit geringem Pflegegrad auf die 24-Stunden-Betreuung zurück und (lassen es) beenden, sobald es zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes kommt, z.B. im Falle einer fortschreitenden Demenz. Dies kann je nach Krankheitsverlauf unterschiedliche Implikationen für das Pflegesystem darstellen und bedarf daher einer weiterführenden Analyse. Auch hier stößt die Forschung aufgrund der hohen Sensibilität der Thematik, vor allem bei bereits verstorbenen Angehörigen, auf Grenzen der sozialen Erwünschtheit.

Eine mögliche Lösung für diese Schwierigkeiten ist es, die methodische Vorgehensweise so anzupassen, z.B. hinsichtlich der Kombination der Methoden, insbesondere der Hauptuntersuchungen – Interviews und Online-Survey. Zunächst wurden drei polnische Betreuungskräfte interviewt, um daraufhin die Erfahrungen der Perspektive der Angehörigen gegenüber zu stellen und potenzielle Konfliktbereiche und zugrundeliegende Mechanismen ausfindig zu machen. Dabei handelte es sich nicht, um die auftraggebenden Familien der drei interviewten Betreuungskräfte. An dieser Stelle soll daher darauf eingegangen werden, inwiefern die Wahl unabhängiger Stichproben vorteilhaft oder nachteilig ist. Der private Kontext der 24-Stunden-Pflege macht die erbrachte Arbeit der Betreuungskräfte schwer greifbar. Die stark individualisierte Ausgestaltung der Arbeitssituation erschwert es Einflüsse auf die Beziehung zwischen den Akteuren ausreichend zu kontrollieren. Dabei könnte es helfen, eine auftraggebende Familie zusammen mit der von ihr beschäftigten Betreuungskraft zu befragen. Ungenauigkeiten, wie die unterschiedliche Wahrnehmung der tatsächlichen Arbeitszeit, könnten hierdurch besser untersucht werden. Durch diese Kombination der

Akteure könnten bisherige Grenzen der Forschung überwunden werden und eine Tiefenanalyse der Interaktionen vorgenommen werden. Ein großer Nachteil dieser Vorgehensweise ist jedoch die soziale Erwünschtheit rund um die Thematik der 24-Stunden-Pflege. Im eigenen Forschungsprozess scheiterte das Vorhaben immer wieder an der Angst der potenziellen Interviewpartner über dieses Thema zu sprechen. Anhand der Telefonate mit Familienangehörigen wurde deutlich, dass zwar gerne Auskunft über das Arbeitsverhältnis per se gegeben werden; jedoch wird eine Befragung der Betreuungskraft abgelehnt. Ähnliche Verhaltensweisen zeigten sich während des dritten Interviews als der Sohn der pflegebedürftigen Person Unwohlsein bezüglich der Befragung äußerte. Auch zeigten alle drei Interviewpartnerinnen deutliche Tendenzen über die aktuelle Familie sehr positiv zu sprechen, während alle negativen Erfahrungen entweder in der Vergangenheit lagen oder anderen Betreuungskräften passiert sind. Weiterhin ist diese Vorgehensweise nur als qualitative Untersuchung durchführbar. Eine Quantifizierung der Ausgestaltungsprozesse wäre abermals nicht möglich.

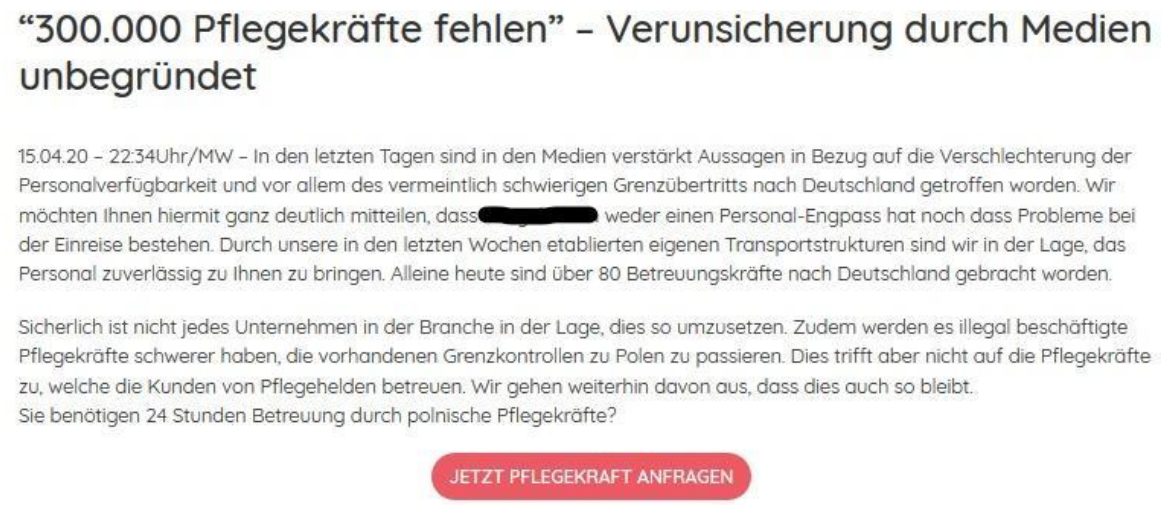
Anna-Lena Krug

Das Feld der 24-Stunden-Betreuung stellt ein wichtiges und in vielen Aspekten noch nicht ausreichend erforschtes Themengebiet dar. Daher soll abschließend auf weiterführende Forschungsmöglichkeiten und Entwicklungen in dem Feld eingegangen werden. Die Arbeitsform der 24-Stunden-Betreuung durch ausländische Betreuungskräfte hat durch die derzeitige Corona-Pandemie an Aufmerksamkeit gewonnen und verdeutlicht das Ausmaß der in Deutschland arbeitenden Betreuungskräfte. Die Betreuungsengpässe, in denen sich nach Schätzung rund 100.000 bis 200.000 pflegebedürftige Personen und deren Familien befinden, stellen sowohl die Politik, Wirtschaft und die darin agierenden Akteure vor enorme Problematiken.[1] Dabei fällt auf, dass die Lösungsvorschläge, die eine weiterführende Betreuung durch ausländische Betreuungskräfte garantieren soll, primär die formell Beschäftigten betreffen Während eines Interviews mit Frederic Seebohm vom Verband für häusliche Betreuung und Pflege teilte er mit, dass aktuell auf die Anwendung einer Pendlerbescheinigung gewartet wird, die bereits in Frankreich zur problemlosen Grenzüberschreitung genutzt werden kann, sodass auf das Vorzeigen des Arbeitsvertrages an der deutschen Grenze nicht mehr nötig sein wird. Trotz anfallender Quarantänen im Herkunfts- und Aufnahmeland sind formell beschäftige Betreuungskräfte rechtlich

[1]www.deutschlandfunk.de/haeusliche-pflege-in-der-coronakrise-wegfall-auslaendischer.697.de.html?dram:article_id=473102 (1/6/2020).

abgesichert und können auf eventuelle Zusatz-Prämien seitens der vermittelten Agentur zurückgreifen.

Abbildung 26: Corona-Meldung einer Vermittlungsagentur



“300.000 Pflegekräfte fehlen” – Verunsicherung durch Medien unbegründet

15.04.20 – 22:34Uhr/MW – In den letzten Tagen sind in den Medien verstärkt Aussagen in Bezug auf die Verschlechterung der Personalverfügbarkeit und vor allem des vermeintlich schwierigen Grenzübertritts nach Deutschland getroffen worden. Wir möchten Ihnen hiermit ganz deutlich mitteilen, dass [redacted] weder einen Personal-Engpass hat noch dass Probleme bei der Einreise bestehen. Durch unsere in den letzten Wochen etablierten eigenen Transportstrukturen sind wir in der Lage, das Personal zuverlässig zu Ihnen zu bringen. Alleine heute sind über 80 Betreuungskräfte nach Deutschland gebracht worden.

Sicherlich ist nicht jedes Unternehmen in der Branche in der Lage, dies so umzusetzen. Zudem werden es illegal beschäftigte Pflegekräfte schwerer haben, die vorhandenen Grenzkontrollen zu Polen zu passieren. Dies trifft aber nicht auf die Pflegekräfte zu, welche die Kunden von Pflegehelden betreuen. Wir gehen weiterhin davon aus, dass dies auch so bleibt.
Sie benötigen 24 Stunden Betreuung durch polnische Pflegekräfte?

JETZT PFLEGEKRAFT ANFRAGEN

Insbesondere Vermittlungsagenturen sind auf schnelles und effektives Handeln angewiesen, um weiterhin auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Somit versuchen sie pflegebedürftigen Personen als auch formell beschäftigten Betreuungskräften eine weiterführende Betreuungsarbeit zu garantieren. Informell Beschäftigte, die den Großteil der in Deutschland arbeitenden Betreuungskräfte repräsentieren, stehen vor der Entscheidung, ob sie ihrer Arbeit weiter nachgehen und das Risiko eingehen, ihre Familie im Herkunftsland auf unbestimmte Zeit nicht wiederzusehen. Die Entscheidung der sowohl formellen als auch informellen Betreuungskräfte die Betreuungsarbeit auf unbestimmte Zeit niederzulegen und somit einem erheblichen Einkommenseinbruch in Kauf zu nehmen, verursacht, dass Vermittlungsagenturen und betroffene Personen auf Alternativlösungen zurückgreifen müssen. Nach Seebohm nehmen die betroffenen Personen „alles, was sie kriegen können."[1] „Die dann noch infrage kommenden und noch hilfsbereiten Betreuungskräfte aus Polen sind mitunter deutlich weniger qualifiziert.“[2] Wenig bis keine Deutschkenntnisse und der Rückgriff auf ukrainische und rumänische Betreuungskräfte werden nach diesen Aussagen ‚in Kauf genommen‘. Diese zwei Aussagen bestätigen die im Forschungsgegenstand hervorgehobene Stereotypisierung, die aus sowohl geschlechter- als auch herkunftsstereotypisierter Fusion entsteht und eine negative sowie homogen konnotierte Perspektive auf die 24-Stunden-Betreuung wirft. In der Einleitung wurde auf eine Mitteilung

[1]www.dw.com/de/corona-krise-droht-engpass-bei-polnischen-betreuungskr%C3%A4ften/a-52821667 (1/6/2020).
[2]Ebd.

der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 aufmerksam gemacht, die den Wirtschaftszweig der 24-Stunden-Betreuung als nicht relevant genug bezeichnete, um eine signifikante Schätzung über die Anzahl der Beschäftigten zu untersuchen (vgl. Einleitung).

Die aktuellen Einschränkungen durch die Corona-Pandemie scheinen diese Perspektive zu transformieren, da Frederic Seebohm im bereits angesprochenen Interview von einem systemrelevanten Dienstleistungssektor spricht[1]. Diese Perspektivenverschiebung sowie die klare Differenzierung zwischen polnischen Betreuungskräften und aktuell als Alternativlösung angesehenen ukrainischen und rumänischen Betreuungskräften stellt einen forschungsrelevanten Untersuchungsgegenstand dar. Die ausländischen Betreuungskräfte, die vor der Corona-Pandemie als überwiegend unsichtbare DienstleisterInnen in der häuslichen Betreuung tätig waren, werden durch die Unterscheidung als fachlich und sprachlich qualifizierte ArbeitnehmerInnen dargestellt und untergraben deren Aushandlungen mit dem stereotypisierten Bild der osteuropäischen Betreuungskraft. Diese Differenzierung bestätigt den bereits wahrnehmbaren Trend, dass vermehrt Betreuungskräfte aus der Ukraine, Rumänien und Bulgarien rekrutiert werden und die größte Gruppe der PolInnen ergänzen. Es wäre interessant zu untersuchen, inwieweit die Corona-Pandemie die Rekrutierung aus weiteren osteuropäischen Ländern beschleunigt und die wahrnehmbare mediale Aufmerksamkeit auf die 24-Stunden-Betreuung die etablierten Stereotypisierungen verstärkt. Diesbezüglich stellt sich zusätzlich die Frage, ob die Betreuungskräfteengpässe dazu führen, dass sich speziell informell Beschäftigte für die Entsendung über eine Vermittlungsagentur entscheiden, um den Restriktionen der Grenzüberschreitung zu umgehen. Insbesondere unter dem Aspekt, dass Vermittlungsagenturen damit werben ausreichend Betreuungskräfte rekrutieren zu können. Sofern diese Annahme untersucht würde, wäre gleichermaßen der Aspekt potenzieller Optimierungswünsche seitens der Betreuungskräfte von Interesse. Die zunehmende Wichtigkeit der Betreuungsarbeit offeriert den ArbeitnehmerInnen möglicherweise mehr Handlungsspielraum und Einfluss auf eine bessere Bezahlung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein weiterer Forschungsblick könnte auf die temporär zurückgelassene Herkunftsfamilie gelegt werden, um deren Einfluss auf die (Nicht-) Weiterführung der Betreuungsarbeit des betroffenen Familienmitgliedes zu untersuchen. Auch in diesem Kontext spielt der Wegfall der Einkommensquelle einen gewichtigen Aspekt, der das Familienleben maßgebend tangiert.

[1]www.deutschlandfunk.de/haeusliche-pflege-in-der-coronakrise-wegfall-auslaendischer.697.de.html?dram:article_id=473102 (1/6/2020).

Zudem kann es durch die weitverbreiteten Einkommenseinbußen dazu kommen, dass betroffene Familie eine Betreuungskraft aus finanziellen Gründen nicht mehr beschäftigen können. Abgesehen von arbeitsmarkttechnischen und finanziellen Aspekten ist zu überlegen, inwieweit Familien mit ihren pflegebedürftigen Angehörigen als Risikopatienten umgehen. Sowohl bei der Pflege durch einen Angehörigen als auch durch eine Betreuungskraft handelt es sich um Laienpflege, da keine fachliche Ausbildung vorliegt. Dabei kann es interessant sein, inwieweit betroffene Familien in einer solchen Ausnahmesituation und damit einhergehenden hygienischen Maßnahmen die Betreuung weiterhin der Betreuungskraft anvertrauen oder sich dazu entscheiden, diese selbst zu übernehmen, um die Einhaltung der Maßnahmen zu gewährleisten. Wie bereits erwähnt sind vor allem zeitliche und finanzielle Aspekte wie auch die Arbeitsintention der Betreuungskräfte wichtige Einflussfaktoren in dieser Situation, jedoch kann die Abgabe der Pflege durch die Familie ein Indikator für das Vertrauen und die Wahrnehmung der Qualifikation der Betreuungskraft darstellen. Dabei könnten problemzentrierte Interviews mit Familien ein aufschlussreiches Mittel zur Untersuchung darstellen. Die Pandemie kann jedoch nicht nur zu weitreichenden Umstrukturierungen auf der Individualebene führen. Der Wegfall der 24-Stunden-Pflege kann sich auch in einer höheren Nachfrage an stationärer Pflege niederschlagen, was zusätzliche Belastungen für das Pflegesystem in Deutschland darstellt. Dabei wäre es von Interesse, welche Maßnahmen auf wirtschaftlicher sowie politischer Ebene getroffen werden, um die Stabilität des Pflege- und Gesundheitssystems aufrechtzuerhalten und ob es dadurch zu Veränderungen hinsichtlich der beruflichen sowie gesellschaftlichen Anerkennung der pflegerischen und betreuerischen Tätigkeiten kommt. Durch die Corona-Pandemie eröffnen sich folglich interessante Aspekte der transnationalen Migration auf unterschiedlichen Ebenen.

Anhand der durchgeführten Mixed-Methods-Studie konnten gleichermaßen Schwachstellen innerhalb der strukturellen Organisation der 24-Stunden-Betreuung festgestellt werden. Durch die Teilnahme am Forschungsnetzwerk ‚Osteuropäische Betreuungskräfte' konnte ein Gespräch mit einer Mitarbeiterin des Caritas-Verbandes hergestellt werden, die innerhalb des Projektes ‚CariFair' direkt mit Betreuungskräften, PatientInnen sowie Familienangehörigen zusammenarbeitet. Dieses Projekt zeichnet sich durch eine durchgehende Interaktion mit den genannten Akteuren aus und versucht das Zusammenleben auf unterschiedlichen Ebenen zu erleichtern. Auch wenn CariFair selbst Betreuungskräfte aus dem Ausland rekrutiert, entzieht es sich nicht aus der Arbeitsform im Privathaushalt der PatientInnen. Mit dem direkten Einbezug in die Betreuungsarbeit unterscheidet sich CariFair von dem Großteil der

Vermittlungsagenturen und versucht somit für eine beidseitige Zufriedenheit zwischen den Betreuungskräften und den PatientInnen zu sorgen. Dieses erfolgsversprechende Projekt verdeutlicht nicht nur die Wichtigkeit intensiver Unterstützung durch die rekrutierenden Vermittlungsagenturen, sondern gleichermaßen die Anlaufstellen neutraler Beratungsstellen. Die eigenen Recherchen zeigten, dass einige Kontaktpersonen vereinzelt neutrale Beratungsstellen an ihrem Wohnort kennen. Wird jedoch ausschließlich online dazu geforscht, werden bezüglich der 24-Stunden-Pflege ausschließlich Vermittlungswebseiten als Informationsquelle angezeigt. Das fehlende Bewusstsein der Existenz neutraler Beratungsstellen stellt ein großes Problem der Wirksamkeit dar. Sofern betroffene Personen nicht wissen, dass solche externen Beratungsstellen vorhanden sind, können diese Angebote folglich nicht genutzt werden. Dementsprechend wäre die mediale Präsenz neutraler Beratungsstellen ein erster Schritt, um anfallende Problematiken, die durch die 24-Stunden-Betreuung entstehen, vorzubeugen und zu lösen. Somit könnte zusätzlich die angesprochene sowie konfliktfördernde Problematik der Thematik des Todes transparenter gemacht werden, da auch Betreuungskräfte die Möglichkeiten einer externen Beratungsstelle nutzen können. Ein im Rahmen dieser Forschungsarbeit relevanter Aspekt, der durch die vermehrte Nutzung neutraler Beratungsstellen optimiert werden würde, bezieht sich auf die potenzielle Reduzierung der stereotypisierten Betrachtung der osteuropäischen Betreuungsarbeit. Vorurteile seitens der PatientInnen und Familienmitglieder könnte durch eine neutrale Unterstützung minimiert werden.

Der Ausblick und die weiteren Forschungsmöglichkeiten verdeutlichen die angestiegene Wichtigkeit einer sowohl wirtschaftlichen und politischen als auch gesellschaftlich intensiveren Auseinandersetzung mit der Thematik der 24-Stunden-Betreuung. Durch die gegenwärtige Corona-Pandemie gewinnt dieser Arbeitssektor zwar an mehr Betrachtung, allerdings können potenzielle strukturelle Veränderungen erst zeitlich versetzt festgestellt werden, sodass forschungsrelevante Auseinandersetzungen zukünftig gewinnbringende Ergebnisse repräsentieren können, die mit der Aussage der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 (vgl. Einleitung) in Konflikt stehen, da es sich nicht mehr um einen „kleinen“ Wirtschaftszweig handelt, sondern vielmehr ist die 24-Stunden-Betreuung ein systemrelevanter Dienstleistungssektor in Deutschland.

Anhang

Ausschreiben Dolmetscher*in

**english version below

Liebe Studierende,

wir sind zwei Studentinnen aus Deutschland, die im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojektes planen 4-5 Interviews mit Pflegekräften in Polen durchzuführen. Die Interviews finden im Zeitraum **17.09.2019 – 20.09.2019 in Krakau, Katowice und Umgebung** statt.

Für die Interviews suchen wir Unterstützung durch eine/n polnische/n Muttersprachler/in, der/die ausreichende Deutschkenntnisse hat, um uns bei Verständnisproblemen mit den Interviewpartnern zu helfen.

Deine Aufgaben:

Du begleitest uns zu den Interviews, welche primär in deutscher Sprache geführt werden. Sollte es sprachliche Probleme geben (Interviewpartner versteht eine Frage nicht/kann nicht auf Deutsch antworten), übersetzt du (deutsch-polnisch; polnisch-deutsch). Die Interviews dauern etwa eine Stunde. Im Anschluss würden wir dich bitten, die polnischen Gesprächsteile von zwei bis drei Interviews zu verschriftlichen.

Dein Profil:

-> du stehst in der Zeit vom 17.09.2019 bis 20.09.2019 flexibel zur Verfügung

-> Muttersprache Polnisch

-> Kenntnisse in Deutsch (das gesprochene Sprachverständnis ist wichtiger als Schreiben oder Lesen)

-> wohnhaft in Krakau oder Umgebung

-> ggf. Germanistikstudent

Was wir bieten:

-> alle Anfahrtskosten werden von uns übernommen

-> du erhälst eine feste Vergütung von 100€

Falls du Interesse hast bei unserer Forschung mitzuhelfen und im oben genannten Zeitraum zur Verfügung stehst, schreib uns doch **bis spätestens 11.09.2019 eine E-Mail in Deutsch oder Englisch** an: nelli.felker@stud.uni-goettingen.de

Sobald deine Email eingegangen ist, melden wir uns schnellstmöglich bei dir zurück und machen zunächst ein Skype-Gespräch aus, sodass wir uns besser kennenlernen können und dir weitere Informationen zu unserer Studie und dem Ablauf erzählen können.

Wir freuen uns auf eure Anfragen!

Anna-Lena Krug & Nelli Felker

Ausschreiben: Interviewpartner*innen

Forschungsprojekt zu Arbeitsmigration polnischer Pflegekräfte nach Deutschland

Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojektes „Deutsch-Polnische Arbeitsmigration in der häuslichen Pflege“ suchen wir

polnische Pflegekräfte zur Durchführung persönlicher Interviews.

Voraussetzung:

Sie planen ein Arbeitsverhältnis in Deutschland im Bereich der häuslichen Pflege oder sie haben bereits in Deutschland im Bereich der häuslichen Pflege gearbeitet.

Die Interviews werden primär in Deutsch oder Englisch geführt und etwa eine Stunde dauern. Während den Interviews wird ein deutsch-polnischer Übersetzer anwesend sein, um bei Sprachproblemen zu helfen.

Die Interviews können entweder in Polen im Zeitraum von **17.09.2019 – 20.09.2019** in **Krakau oder Katowice und Umgebung**

Oder

im **Oktober**, nach Absprache in Ihrem Einsatzort in **Deutschland** durchgeführt werden.

Wenn Sie Interesse haben, uns Ihre Erfahrungen im Rahmen eines Interviews mitzuteilen, senden Sie uns eine Email unter: nelli.felker@stud.uni-goettingen.de / annalena.krug@stud.uni-goettingen.de

Kontakt:

Anna-Lena Krug, Universität Göttingen

Nelli Felker, Universität Göttingen

Betreut durch Dr. Ina Albert-Amenat

Einverständniserklärung deutsch

Einwilligungserklärung zur Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Interviewdaten

Forschungsprojekt: „Arbeitsmigration polnischer Pflegekräfte nach Deutschland".

Betreuung durch Dr. Ina Alber-Armenat

Interviewdurchführende Anna-Lena Krug, Nelli Felker

Interviewdatum:

Ich bin über das Vorgehen bei der Verschriftlichung, Datenspeicherung und Auswertung des von mir gegeben Interviews persönlich und mittels eines schriftlichen Handzettels informiert worden, der mir auch ausgehändigt wurde. Mir ist bewusst, dass die Teilnahme an diesem Interview freiwillig ist und ich zu jeder Zeit die Möglichkeit habe, das Interview abzubrechen und mein Einverständnis in eine Aufzeichnung und Transkription des Interviews zurückziehen, ohne dass mir dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ich bin mit damit einverstanden,

- dass das Interview digital aufgezeichnet wird
  ☐ja ☐nein
- dass das Interview transkribiert und anonymisiert wird
  ☐ja ☐nein
- dass das transkribierte und anonymisierte Interview durch Frau Krug und Frau Felker zu Forschungszwecken verwendet werden darf
  ☐ja ☐nein
- dass das anonymisierte vollständige Transkript meines Interviews zur Archivierung und weiteren wissenschaftlichen Nutzung an eine Archivierungsstelle übermittelt wird
  ☐ja ☐nein

Unter den oben angegebenen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben.

Vor- und Nachname (in Druckschrift) ……

Ort und Datum ……..

Unterschrift ……..

Kontakt:

Anna-Lena Krug
Groner Landstraße 55c
37081 Göttingen
E-Mail: annalena.krug@stud.uni-goettingen.de
Telefon: 01717596338

Nelli Felker
Auf dem Lohberge 22
37085 Göttingen
E-Mail: nelli.felker@stud.uni-goettingen.de
Telefon: 017643890134

Name: .....

Geburtsdatum: .....

Staatsangehörigkeit:

- ☐ deutsch
- ☐ polnisch
- ☐ andere, und zwar .....

Was ist ihr höchster Schulabschluss: .....

Welche berufliche Ausbildung haben Sie: .....

Wurde die Ausbildung in Deutschland oder in Polen abgeschlossen?

- ☐ Polen
- ☐ Deutschland
- ☐ In einem anderen Land, und zwar.....

Wie würden Sie Ihre Deutschkenntnisse einschätzen:

→ Falls Sie einen Sprachkurs besucht haben: mit welchem Niveau haben Sie abgeschlossen?

- ☐ Grundkenntnisse (A1/A2)
- ☐ Gute Kenntnisse (B1/B2)
- ☐ Sehr gute Kenntnisse (C1/C2)

Wann war Ihr erster Aufenthalt in Deutschland?

→ Falls Sie dauerhaft in Deutschland leben: Wann sind Sie nach Deutschland gezogen?

.....

Einverständniserklärung polnisch

oświadczenie o wyrażeniu zgody na gromadzenie, przetwarzanie i ujawnianie danych z wywiadu

Projekt badawczy: "Migracja zarobkowa polskich pielęgniarek do Niemiec" (w języku niemieckim)

Nadzór: Ina Alber-Armenat

Wywiad przeprowadzony przez Anna-Lena Krug i Nelli Felker

Data wywiad:

Zostałem poinformowany o procedurze pisania, przechowywania danych i oceny wywiadu udzielonego przeze mnie osobiście i za pomocą ulotki pisemnej, która również została mi przekazana. Jestem świadomy, że udział w tym wywiadzie jest dobrowolny i że w każdej chwili mam możliwość odwołania wywiadu i wycofania mojej zgody na nagranie i przepisanie wywiadu bez żadnych wad.

Zgadzam się,

- że wywiad zostanie zarejestrowany cyfrowo.
  ☐ tak ☐ nie
- że wywiad zostanie napisany i zanonimizowany.
  ☐ tak ☐ nie
- Wyrażam zgodę na wykorzystanie wywiadu pisemnego i anonimowego przeprowadzonego przez panią Krug i panią Felker do celów badawczych.
  ☐ tak ☐ nie
- Wyrażam zgodę, aby anonimowe pismo mojego wywiadu zostało przekazane do archiwum w celu archiwizacji i dalszego naukowego wykorzystania.
  ☐ tak ☐ nie

Na warunkach określonych powyżej zgadzam się udzielić wywiadu.

Imię i nazwisko drukowanymi literami: _____

Miejsce i data:_____

Podpis:_____

Dane kontaktowe:

Anna-Lena Krug
Groner Landstraße 55c
37081 Göttingen
E-Mail: annalena.krug@stud.uni-goettingen.de
Telefon: 01717596338

Nelli Felker
Auf dem Lohberge 22
37085 Göttingen
E-Mail: nelli.felker@stud.uni-goettingen.de
Telefon: 017643890134

Nazwisko:

Data urodzenia:

Narodowość:
☐ niemiecki
☐ polski
☐ inna narodowość, to znaczy: _____

najwyższe świadectwo ukończenia szkoły:

kształcenie zawodowe:

Czy szkolenie zostało ukończone w Niemczech czy w Polsce?
☐ Polska
☐ Niemcy
☐ w innym kraju, w: _____

Jak oceniasz swoją znajomość języka niemieckiego?

➔ Jeśli brałeś udział w kursie językowym: na jakim poziomie ukończyłeś/aś kurs językowy?

☐ Podstawowa wiedza (A1/A2)
☐ Dobra wiedza (B1/B2)
☐ Bardzo dobra wiedza (C1/C2)

Kiedy po raz pierwszy przebywałeś w Niemczech?

➔ Jeśli mieszkasz na stałe w Niemczech: Kiedy przeprowadziłeś się do Niemiec?

_____

Leitfaden deutsch

1. **Themenblock = Wie kam es dazu?**

„Erzählen Sie uns doch mal wie es dazu kam, dass Sie nach Deutschland gekommen sind, um als Betreuungskraft zu arbeiten."

Eventuelle Nachfragen, die zusätzlich gestellt werden können:

➔ Motiv

➔ Zugänge nach Deutschland- vorhandenes Netzwerk durch Bekannte/ Freunde?

➔ Wann war der erste Einsatz?

➔ Erlernter Beruf

➔ Anerkennung des Berufes bzw. Weiterbildungsmaßnahmen?

2. **Themenblock: Das Leben und Arbeiten mit den Patienten und deren Familienangehörigen**

„Beschreiben Sie uns doch bitte einen ganz typischen Alltag von morgens bis abends."

Eventuelle Nachfragen, die zusätzlich gestellt werden können:

➔ Wie würden Sie das Verhältnis zum Patienten und zu den Familienangehörigen beschreiben?

➔ Gemeinsame Aktivitäten/ Einbeziehungen?

➔ Geht es nur um die Arbeit oder auch Gespräche über Privates?

➔ Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

➔ Viel Kontakt zu deutschsprachigen Leuten? Wie haben Sie Kontakt gesucht?

➔ Würden Sie sagen, dass sich das Leben in Deutschland und in Polen unterscheidet?

➔ Nach Einsatz noch Kontakt zur deutschen Familie?

➔ Können Sie vielleicht von Momenten erzählen, die Sie noch vor Augen haben, die besonders schön oder negativ waren?

3. **Themenblock: Herkunftsfamilie**

„Erzählen Sie uns doch mal wie Ihre Familie auf die Entscheidung nach Deutschland zu gehen reagiert hat."

Eventuelle Nachfragen, die zusätzlich gestellt werden können:

➔ Haben Sie das gemeinsam beschlossen?

➔ Wie hat sich das Familienleben verändert?

➔ Wie halten Sie den Kontakt?

➔ (Sind Sie direkt mit Ihrer Familie nach Deutschland gekommen?)

➔ (Wie hat sich das auf Ihr Familienleben ausgewirkt?)

4. Themenblock: Vermittlungsagenturen

Bei formeller Beschäftigung: „Erzählen Sie uns bitte wie sie den Kontakt zu Ihrer aktuellen Vermittlungsagentur hergestellt haben."

Bei informeller Beschäftigung: „Erzählen Sie uns doch bitte, ob sie im Laufe ihrer Betreuungsarbeit schon mal über eine Vermittlungsagentur eingestellt waren und wie Ihre Erfahrungen damit waren."

Eventuelle Nachfragen, die zusätzlich gestellt werden können:

➔ Sprachkurse über Vermittlungsagenturen?

➔ Einwirkungen Umfeld auf Sprache/ wie war das mit der deutschen Sprache?

➔ Über Vermittlungsagentur oder anders? Immer gleicher Zugang?

➔ (Falls nötig: Wieso nicht über Vermittlungsagentur?)

➔ Wie darüber erfahren?

➔ Kommunikation zwischen Betreuungskraft und Vermittlungsagentur

5. Themenblock: Zukunftsaussichten

„Erzählen Sie uns bitte wie Sie sich Ihr Leben in drei bis fünf Jahren vorstellen."

Eventuelle Nachfragen, die zusätzlich gestellt werden können:

➔ Könnten Sie sich vorstellen in Deutschland zu leben?

➔ Familie nach Deutschland holen?

➔ Wie lange noch Pendeln?

➔ Wie nehmen Sie Deutschland wahr?

➔ Wenn Sie das Leben in Dt. und in Pl. vergleichen, was sind die größten Unterschiede, was gefällt Ihnen besser oder schlechter?

➔ (Wenn Sie an die Erwartungen von früher an Deutschland und an das Leben in Deutschland zurückdenken, wurden Sie erfüllt?)

Leitfaden polnisch

Plan wywiadu:

1. Temat – Jak to się zaczęło?

   Proszę opowiedzieć jak to się stało, że wyjechał/a Pan/ Pani do pracy w Niemczech.

   Dlaczego się Pan/ Pani na to zdecywał/a?

   Powody, rok, wykształcenie i jego nostryfikacja / droga zawodowa

   - Czy przyjeżdżając do Niemiec miał Pan/Pani tam krewnych / znajomych?
   - Gdzie uczył/a się Pan/i zawodu?
   - Dlaczego wybrał/a Pan/i ten zawód?
   - Czy pańskie wykształcenie zostało uznane w Niemczech?
   - Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na pracę za granicą?

2. Temat – Agencja pośrednictwa
   Proszę opowiedzieć o dostępie do niemieckiego rynku pracy / agencji pośredniczącej. Proszę opowiedzieć o znajomości języka niemieckiego przed wyjazdem do Niemiec / ewentualnych kursach językowych / nauce niemieckiego w Niemczech.

   - Czy dowiedzieli się Państwo o możliwości wyjazdu przez agencję pośrednictwa czy w inny sposób? Jaki?
   - Jeśli nie przez agencję – dlaczego nie?
   - Jak dowiedzieli się Państwo o takiej możliwości?
   - Jak wyglądała sytuacja z Pańską znajomością języka?
   - Pierwsze zlecenie / wyjazd?
   - Warunki pracy – (ogółem, godziny pracy itp.)

3. Temat - Niemiecka rodzina / Niemieckie społeczeństwo

Proszę opowiedzieć o życiu w niemieckiej rodzinie / w niemieckim społeczeństwie. Jakie są Pańskie wrażenia?

Proszę opowiedzieć o normalnym dniu w pracy (od rana do wieczora)

Jaki jest Pański stosunek do niemieckiej rodziny? Pańskie relacje, stosunki z rodziną

Wykonuje Pan/i jedynie obowiązki związane z pracą czy zdarza się Panu/i rozmawiać z podopiecznym o życiu prywatnym?

Jakie relacje ma Pan/i z rodziną podopiecznego?

Czy powie Pan/i słowo o niemieckiej mentalności?

Czy można prosić o porównanie życia rodzinnego w Polsce z życiem rodzinnym w Niemczech?

- Jak został/a Pan/i włączona w życie rodziny (zarówno pod kątem zawodowym jak i prywatnym)?
- Czy ma Pan/i dużo kontaktu z osobami niemieckojęzycznymi? Gdzie pojawiają się takie kontakty?
- Jak spędza Pan/ Pani czas wolny?
- Jak opisał/a by Pan/i niemiecką kulturę / społeczeństwo?
- Co może sprawić, że czuje się Pan/i w Niemczech jak w domu?
- Czy po wykonaniu zlecenia ma Pan/i dalszy kontakt z podopiecznym?
- Czy mógłby Pan/ mogłaby Pani opowiedzieć o momentach, które szczególnie utkwiły w Pańskiej pamięci? (zarówno pozytywnych jak i negatywnych).

4. Temat – Rodzina opiekuna
   Proszę opowiedzieć, jak zareagowała Pańska rodzina na Pańską decyzję o wyjeździe do Niemiec.

   Czego, co miał/a Pan/i w Polsce, brakuje Panu/i w Niemczech?

   - Czy decyzja była wspólna?
   - Jak zmieniło się Pańskie życie rodzinne? (np. przeniesienie pewnych niemieckich zwyczajów, np. kuchennych)
   - Jak udaje się Panu/i utrzymywać kontakt z rodziną/z przyjaciółmi?
   - Czy wyjechał/a Pan /i do Niemiec razem z rodziną?

5. Temat - Plany na przyszłość

   Jak wyobraża sobie Pan/i Pańską przyszłość za 5-10 lat?

   - Czy może sobie Pan/i wyobrazić mieszkanie w Niemczech na dłużej?
     - Przeprowadzkę rodziny do Niemiec?
   - Jak długo planuje Pan/i wyjeżdżać do Niemiec jedynie na zlecenia?
   - Jak postrzega Pan/i Niemcy?
   - Jeśli miałby Pan/i porównać życie w Polsce i w Niemczech, jakie są największe różnice? Co podoba się Panu/i bardziej, co mniej?
   - Czy pańskie oczekiwania dotyczące Niemiec sprzed wyjazdu zostały spełnione? Czy jest Pan/i rozczarowana? Zaskoczona?

Transkriptionskopf Frau M. (IP1)

Signatur

Gesprächspartner

Sigle	Name	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
IP1	Frau M.	59	Weiblich	Buchhalterin

Gesprächsdaten

Gesprächstyp	Leitfadengestütztes, narratives Interview
Kommunikations-Situation	Privat
Teilnehmerrollen	Asymmetrisch Interviewer & Interviewender

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	15.09.2019
Ort	Umgebung Göttingen
Dauer	51min:34sek.

Allgemeine Bemerkungen	Durch die Anwesenheit der Patientin besteht der Verdacht einer höheren Wahrscheinlichkeit an sozial erwünschten Antworten. Durch die guten deutschen Sprachkenntnisse der Befragten konnte ein angenehmer Gesprächsverlauf festgestellt werden.

Transkriptionskopf Frau B. (IP2)

Signatur

Gesprächspartner

Sigle	Name	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
IP2	Frau B.	/	Weiblich	Hebamme

Gesprächsdaten

Gesprächstyp	Leitfadengestütztes, narratives Interview
Kommunikations-Situation	Privat
Teilnehmerrollen	Asymmetrisch Interviewer & Interviewender

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum	10.10.2020
Ort	Umgebung Fulda
Dauer	1h:21min:50sek.

Allgemeine Bemerkungen	Das Interview fand in der Privatwohnung der zu pflegenden Person statt, welche sich zur Zeit des Interviews im Krankenhaus befand. Ein nahestehender Bekannte des Patienten war während des Interviews auf Wunsch der Befragten anwesend. Aufgrund der thematischen Schwerpunktsetzungen während des Gespräches kann die Wahrscheinlichkeit an sozial erwünschten Fragen als schwach eingestuft werden.

Transkriptionskopf Frau T. (IP3)

Signatur

Gesprächspartner

Sigle	Name	Alter	Geschlecht	Berufsausbildung
IP3	Frau T.	66	Weiblich	Bankkauffrau, Kindergärtnerin, Goldschmiedin

Gesprächsdaten

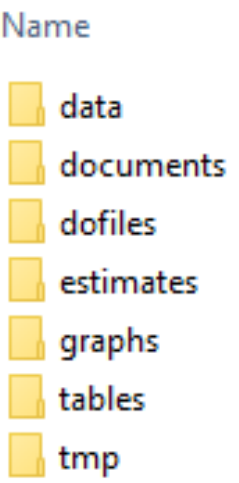
Gesprächstyp	Leitfadengestütztes, narratives Interview
Kommunikations-Situation	Privat
Teilnehmerrollen	Asymmetrisch Interviewer & Interviewender

Aufnahmedaten

Aufnahmestatus	Offene Aufnahme
Datum/Zeit	24.10.2019
Ort	Umgebung Göttingen
Dauer	29min:15sek.

Allgemeine Bemerkungen	Ihre stark wahrnehmbare Nervosität hinsichtlich ihrer deutschen Sprachkenntnisse hatten einen negativen Einfluss auf den Gesprächsfluss. Sobald das Aufnahmegerät nach Beendigung des Interviews ausgeschaltet wurde, fühlte sich die Befragte sichtlich wohler, sodass das Gespräch ohne Aufnahme fortgesetzt wurde.

Ordnerstruktur der beigefügten Unterlagen der Erhebung



→ hier liegen die Datensätze

→ hier liegen Dokumente der Dokumentenanalyse/Interviews und Fragebogen

→ hier liegen die Do-Files

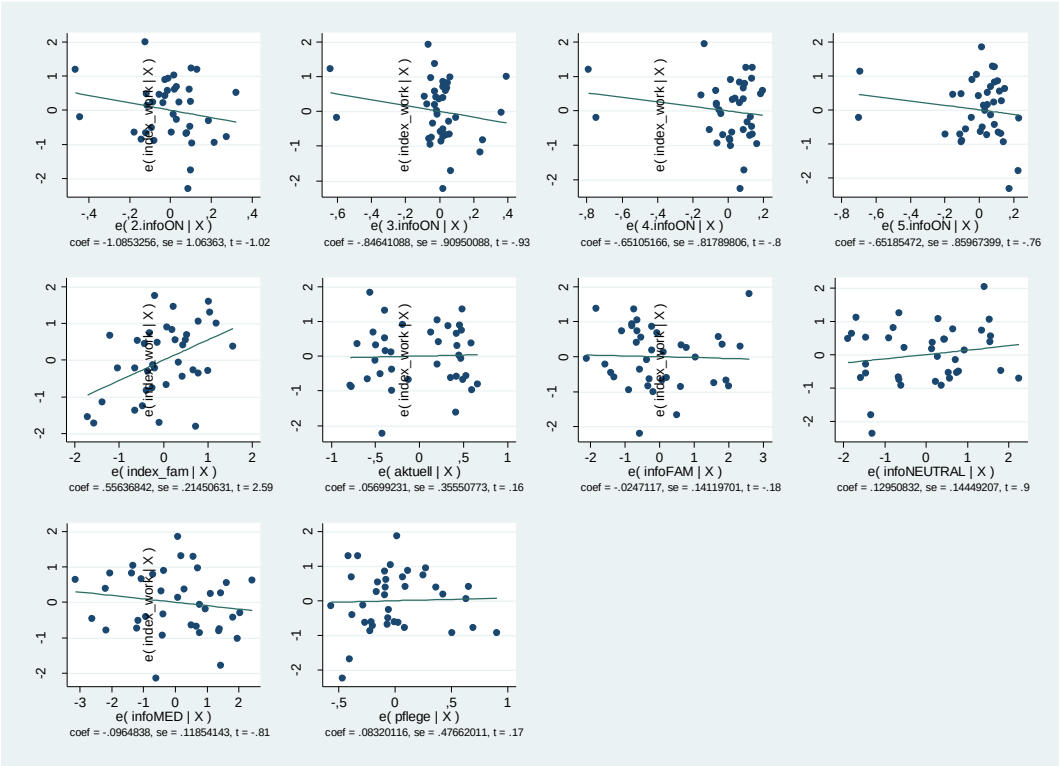
→ hier liegen die Regressionsmodelle

→ hier liegen erstellte Grafiken

→ hier liegen erstellte Tabellen

→ hier liegen temporäre Datensätze

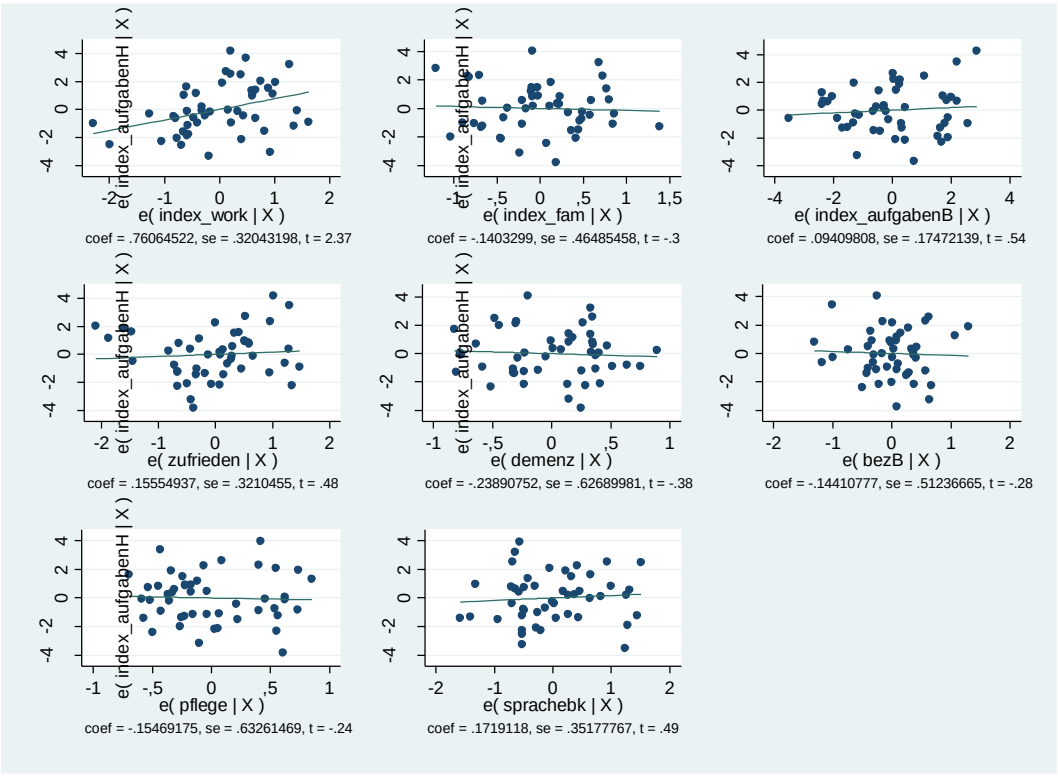
Hypothese 1: Linearitätstest



Hypothese 1: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor

Variable	VIF	1/VIF
infoON		
2	3,94	0,253856
3	2,88	0,347187
4	5,91	0,169235
5	6,15	0,162614
index_fam	1,20	0,830007
aktuell	1,16	0,865649
infoFAM	1,43	0,698432
infoNEUTRAL	1,68	0,594272
infoMED	1,27	0,786060
pflege	1,73	0,578904
Mean VIF	2,74	

Hypothese 2: Linearitätstest



Hypothese 2: Multikollinearitätstest mittels Variationsinflationsfaktor

Variable	VIF	1/VIF
bezB	3,07	0,326232
zufrieden	2,46	0,407064
index_fam	2,18	0,457823
index_work	1,45	0,688374
demenz	1,34	0,745589
pflege	1,29	0,778027
sprachebk	1,14	0,877573
index_aufg~B	1,09	0,919303
Mean VIF	1,75	