

DeZIM Briefing Notes +

DBN #08 | 22 Berlin, den 18. November 2022

Harter Job in schweren Zeiten

Zur Arbeits- und Lebenssituation polnischer Betreuungskräfte älterer Menschen
in Deutschland während der Coronapandemie

DeZIM Briefing Notes

DBN #08 | 22 Berlin, den 18. November 2022

Harter Job in schweren Zeiten

Zur Arbeits- und Lebenssituation polnischer Betreuungskräfte älterer Menschen
in Deutschland während der Coronapandemie

Harter Job in schweren Zeiten

Zur Arbeits- und Lebenssituation polnischer Betreuungskräfte älterer Menschen in Deutschland während der Coronapandemie

Susanne Bartig, Niklas Harder, Mathis Herpell und Magdalena Nowicka

ZUSAMMENFASSUNG

- Trotz der erlassenen Hygienemaßnahmen und Reisebeschränkungen hat sich die erste Welle der Coronapandemie kaum auf das Einkommen oder die Arbeitszeit der befragten polnischen Betreuer*innen in Deutschland ausgewirkt.
- Die meisten befragten Betreuungskräfte sind während der pandemiebedingten Reisebeschränkungen in Deutschland geblieben und haben weitergearbeitet. Dagegen reiste fast die Hälfte der befragten Betreuer*innen, die sich in Polen aufhielten, zur Arbeit nach Deutschland. Als häufigsten Grund dafür nannten die Befragten die Angst vor Einkommensverlusten.
- Viele polnische Betreuer*innen sind in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt: Unabhängig von der Pandemie betragen die Arbeitszeiten durchschnittlich 11 Stunden am Tag. Das Einkommen liegt deutlich unter dem mittleren Nettostundenlohn in Deutschland.
- Um mehr über die Auswirkungen der Coronapandemie auf die häusliche Betreuung in Deutschland zu erfahren, wurden 279 polnische Betreuungskräfte, die ältere Menschen in deutschen Privathaushalten unterstützen, zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation befragt. Die Befragung wurde zwischen Oktober 2020 und Februar 2021 durchgeführt und bezog sich insbesondere auf die Situation während der ersten Pandemiewelle.

Das transnationale System der häuslichen Betreuung

Seit Beginn der Reisebeschränkungen zur Eindämmung der Coronapandemie im März 2020 erhält die Situation ausländischer Betreuungskräfte in Deutschland verstärkt mediale Aufmerksamkeit: „Zurückkehren oder bleiben? Ausnahmezustand für polnische Pflegekräfte in Deutschland?“ (rbb24, 6. April 2020), „Die Flucht der Pflegekräfte“ (*Süddeutsche Zeitung*, 3. April 2020) oder „Wenn die Pflegekraft wieder nach Hause fährt“ (*Tagesschau*, 22. April 2020) lauten nur einige der Schlagzeilen, die zu Beginn der Pandemie darauf aufmerksam machten.

Der Hintergrund: Familien in Deutschland werden bei der Betreuung älterer Angehöriger zunehmend von Betreuer*innen aus Osteuropa unterstützt. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa 400.000 (Benazha et al. 2021) bis 700.000 (Petermann et al. 2020) osteuropäische Betreuungskräfte die bestehende Versorgungslücke in der häuslichen Betreuung schließen (Emunds et al. 2019; Leiber et al. 2020). Verlässliche Zahlen liegen bislang jedoch nicht vor. Dies liegt unter anderem daran, dass bis jetzt ein Großteil der migrantischen Betreuer*innen in den Privathaushalten ohne Vertrag beschäftigt ist (Kniejska 2015; Lutz & Palenga-Möllenberg 2010). Der überwiegende Teil der Betreuungskräfte ist weiblich (Petermann et al. 2020) und kommt aus Polen (24h-Pflege-Check.de 2020). Die meisten der Betreuer*innen leben mit der Person, die sie versorgen, in einem Haushalt zusammen (sogenannte Live-ins). Sie arbeiten in einem transnationalen Rotationssystem, was bedeutet, dass sich mehrere Betreuungskräfte in einem bestimmten Turnus abwechseln und zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland pendeln.

Bereits vor der Pandemie ist die Zahl der Agenturen gestiegen, die ausländische Betreuungskräfte rekrutieren und mit dem Angebot einer „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ an Privathaushalte vermitteln (Leiber et al. 2020; 24h-Pflege-Check.de 2020). Die wachsende Zahl der Vermittlungsagenturen deutet auf einen zunehmenden Bedarf an bezahlbaren häuslichen Versorgungsangeboten für ältere Menschen hin (Leiber et al. 2019). Vor dem Hintergrund der Arbeitszeit- und Mindestlohnregelungen in Deutschland bewegt sich das Live-in-Modell jedoch in einer rechtlichen Grauzone (Benazha et al. 2021; Steiner et al. 2019).

Die Coronapandemie und die damit verbundenen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus – wie Reisebeschränkungen und Quarantäneregulungen – fordern das transnationale Betreuungssystem besonders heraus. Mit dem Projekt „Häusliche Pflege in Zeiten der Pandemie: Auswirkungen der durch die Coronapandemie bedingten Reiseeinschränkungen auf die betroffenen Familien in Deutschland und deren Pfleger*innen aus Osteuropa“ untersucht das DeZIM-Institut seit Mai 2020 den Umgang mit dieser einmaligen Krisensituation. In verschiedenen Projektmodulen werden die Blickwinkel aller am Betreuungssystem beteiligten Akteur*innen beleuchtet.¹ Dabei geht das Projekt unter anderem den Fragen nach, welche Erfahrungen die polnischen Betreuungskräfte in der ersten Phase der Pandemie gemacht und wie sie sich mit der neuen Situation arrangiert haben. Die ersten Daten wurden zwischen Oktober 2020 und Februar 2021 im Rahmen einer Onlinebefragung von 279 polnischen Betreuungskräften zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen erhoben.² Diese Briefing Note fasst die Ergebnisse dieser Befragung zusammen.

¹ Für nähere Informationen zum Projekt und den einzelnen Projektmodulen: <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/pflege-in-zeiten-der-pandemie-1-13>.

² Von Juni bis September 2020 wurden Interviews mit ausgewählten Expert*innen aus dem Bereich der Care-Migration und Vertreter*innen von Vermittlungs- und Entsendeagenturen sowohl in Deutschland als auch in Polen durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesem ersten Modul wurden bereits veröffentlicht, siehe z.B. Nowicka et al. 2021 oder Bartig et al. 2021.

DATENGRUNDLAGE

- Ziel des Surveys war es herauszufinden, wie sich die Reisebeschränkungen im Zuge der Coronapandemie auf die Lebensverhältnisse polnischer Betreuungskräfte in Deutschland ausgewirkt haben. Hierfür wurden polnische Betreuer*innen zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation vor und nach Beginn der Pandemie befragt bzw. dazu, wie sich diese seit Beginn der Coronapandemie im Frühling des Jahres 2020 verändert haben. Die Befragung wurde online über die Survey-Software LimeSurvey durchgeführt.
- Die Survey-Population sollte anfangs über ein Respondent Driven Sampling, also über die kontrollierte und nachvollziehbare Weiterleitung der Befragung durch die Survey-Teilnehmer*innen, gesampelt werden. Die Feldphase begann am 22. Oktober 2020. Da sich die Rekrutierung neuer Survey-Teilnehmer*innen durch die Befragten allerdings als sehr schleppend erwies, wurde das Sampling ab dem 1. Dezember geöffnet. Befragte konnten danach relativ frei neue Teilnehmer*innen einladen. Zudem wurden Zugangslinks zu dem Survey über diverse Kanäle versendet. Ab dem 25. Januar 2021 wurde der Survey zusätzlich über Facebook-Werbung verbreitet. Die Feldphase endete am 28. Februar 2021. Alle Teilnehmenden wurden zu ihrer Situation im Jahr vor der Pandemie (15. März 2019 bis 15. März 2020) und der Situation während der pandemiebedingten Reisebeschränkungen (15. März bis 15. Juni 2020) befragt.
- Insgesamt haben 279 Personen den Survey (fast) vollständig beantwortet. Der größte Teil der Befragten wurde nach der Öffnung des Samplings gewonnen. 146 Befragte konnten durch Werbung für das Survey erreicht werden. Weitere 40 wurden von anderen Survey-Teilnehmer*innen eingeladen und 93 konnten auf anderen Wegen, wie zum Beispiel über die Verbreitung von Einladungslinks in Facebook-Gruppen, rekrutiert werden. Bei einer Untersuchung der Verteilung verschiedener Merkmale innerhalb dieser Rekrutierungsgruppen wurden geringe Unterschiede festgestellt. Deshalb ist nicht davon auszugehen, dass über die verschiedenen Rekrutierungsmethoden grundsätzlich verschiedene Teilpopulationen erreicht wurden.

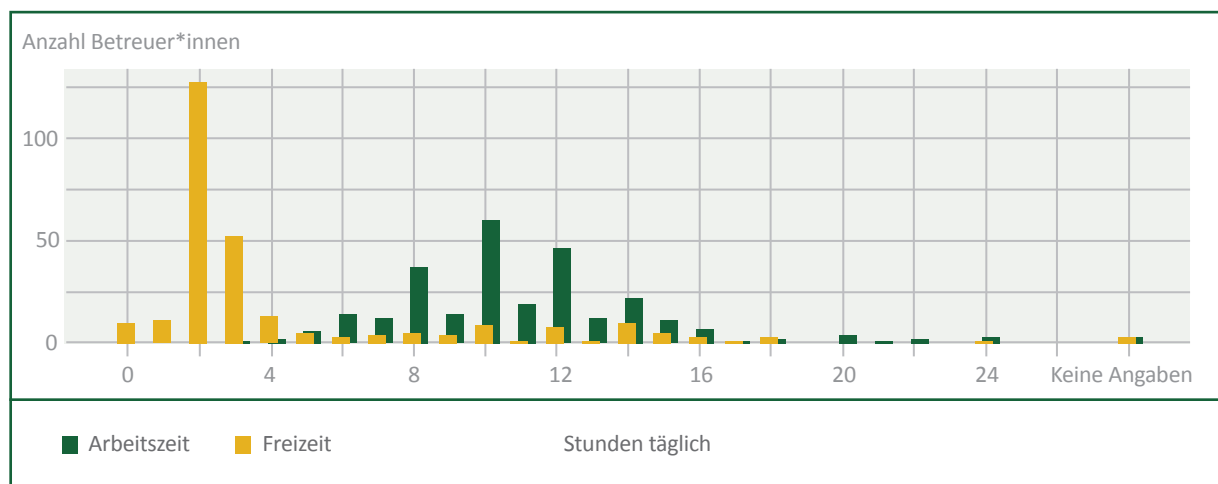
Die Lage vor der Pandemie

Die Ergebnisse der Befragung zeichnen das Bild einer harten und anspruchsvollen Arbeit, die trotz niedriger Löhne und zusätzlicher Hindernisse – entgegen den Erwartungen – auch während der Pandemie ohne starke Einschnitte fortgeführt wurde.

Im Durchschnitt arbeiteten die Befragten seit 7,5 Jahren als Betreuer*in. Die am längsten beschäftigte Betreuerin arbeitete bereits seit 1981 in diesem Bereich, 9 Befragte haben erst 2020 mit der Arbeit als Betreuer*in in Deutschland begonnen. Alter und Dienstzeit korrelieren dabei nur unwesentlich. Im Durchschnitt waren die Befragten 56 Jahre alt. Das Alter der Betreuer*innen, die diese Arbeit erst 2020 begonnen haben, lag zwischen 40 und 55 Jahren.

In den 12 Monaten vor der Pandemie haben die befragten Betreuer*innen im Durchschnitt 7 Monate in Deutschland gearbeitet. Dies passt gut zu dem oft beschriebenen System der Pendelmigration, wonach die Betreuer*innen zwischen Arbeitseinsätzen in Deutschland und Aufenthalten in Polen wechseln.

Abbildung 1. Tägliche Arbeits- und Freizeit in Stunden

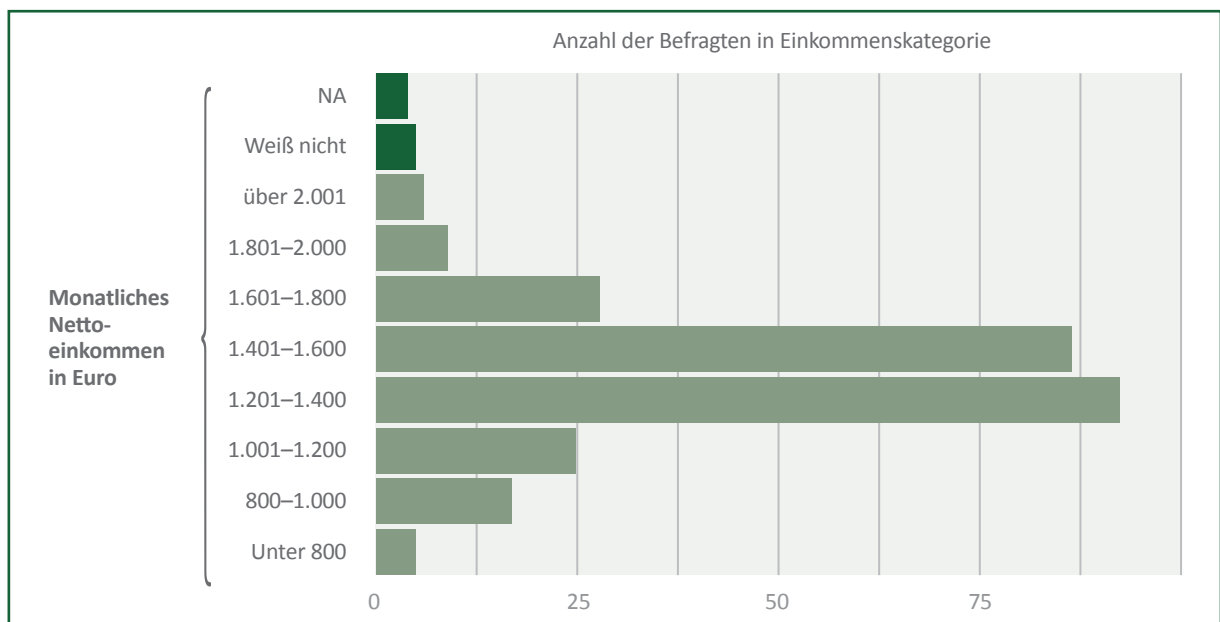


Anmerkung: Dargestellt sind die tägliche Arbeits- und Freizeit in Stunden. **Lesebeispiel:** 53 Betreuer*innen gaben an, täglich 3 Stunden Freizeit zu haben.

Bei den Angaben zu den Arbeits- und Freizeitstunden³ fällt zunächst die Streuung auf. Abgesehen von einigen Extremwerten, variiert die Zahl der täglichen Arbeitsstunden zwischen 6 und 15 mit einem Mittelwert von 11 Stunden. Ähnlich unterschiedlich ist die Dauer der täglichen Freizeit. Auch hier zeigen sich deutliche Abweichungen. Der Großteil der Befragten gab Werte zwischen 0 und 4 Stunden an. Die meisten Betreuer*innen haben täglich 2 Stunden Freizeit (siehe [Abbildung 1](#)). Darüber hinaus gaben 57 Befragte an (ohne Abbildung), regelmäßig in der Nacht aufzustehen und sich um die betreute Person zu kümmern. 217 Befragte gaben an, dies nicht tun zu müssen.

³ Freizeit wurde definiert als Zeit, die eine Betreuungskraft für sich hatte, nicht in Bereitschaft war und auch nicht geschlafen hat.

Abbildung 2. Monatliches Nettoeinkommen der Betreuer*innen



Anmerkung: Dargestellt sind die monatlichen Nettoeinkommen der befragten Betreuer*innen. Die Einkommen wurden in den skizzierten Intervallen abgefragt. **Lesebeispiel:** 25 Betreuer*innen gaben an, monatlich zwischen 1.001 und 1.200 Euro zu verdienen.

Für ihre Arbeit erzielten rund 65 % der befragten Betreuer*innen einen monatlichen Nettoverdienst zwischen 1.200 und 1.600 Euro (vgl. **Abbildung 2**). Das entspricht etwa den Zahlen, die in einer nichtrepräsentativen Umfrage mit 255 polnischen Betreuungspersonen im Jahr 2018 ermittelt wurden (Petermann et al. 2020). Da das Einkommen in Intervallen abgefragt wurde und sich die Zahl der Arbeitstage im Monat nicht exakt bestimmen lässt, kann der Nettoverdienst pro Stunde nur unter verschiedenen Annahmen simuliert werden. Aufgrund von 5.000 Simulationen⁴ schätzten wir für unsere Befragten einen mittleren Nettostundenverdienst von 6,70 Euro. 95 % der simulierten Werte liegen zwischen 2,20 und 15,30 Euro.⁵ Der Median der simulierten Nettostundenverdienste liegt unter dem Mittelwert bei 5,90 Euro. Zum Vergleich: Der geschätzte durchschnittliche Nettostundenlohn von Arbeitnehmer*innen in Deutschland betrug 2019 ca. 18,63 Euro.⁶ Damit liegt selbst der hohe Schätzwert von 15,30 Euro noch deutlich unter dem mittleren Nettostundenlohn von Arbeitnehmer*innen in Deutschland. In Polen verdienten Betreuer*innen von älteren Menschen im Jahr 2019 durchschnittlich lediglich 11,60 PLN netto (ca. 2,60 Euro) pro Stunde.⁷ Alternativ können wir den Nettostundenlohn bei der rechtlich vorgegebenen Arbeitszeit von 8 Stunden simulieren: Der mittlere Nettostundenlohn betrug in diesem Fall 8,05 Euro, der Medianlohn 7,72 Euro. Das entspricht grob dem Mindestlohn von 2019 und 2020 in Deutschland (9,19 Euro bzw. 9,35 Euro brutto pro Stunde).

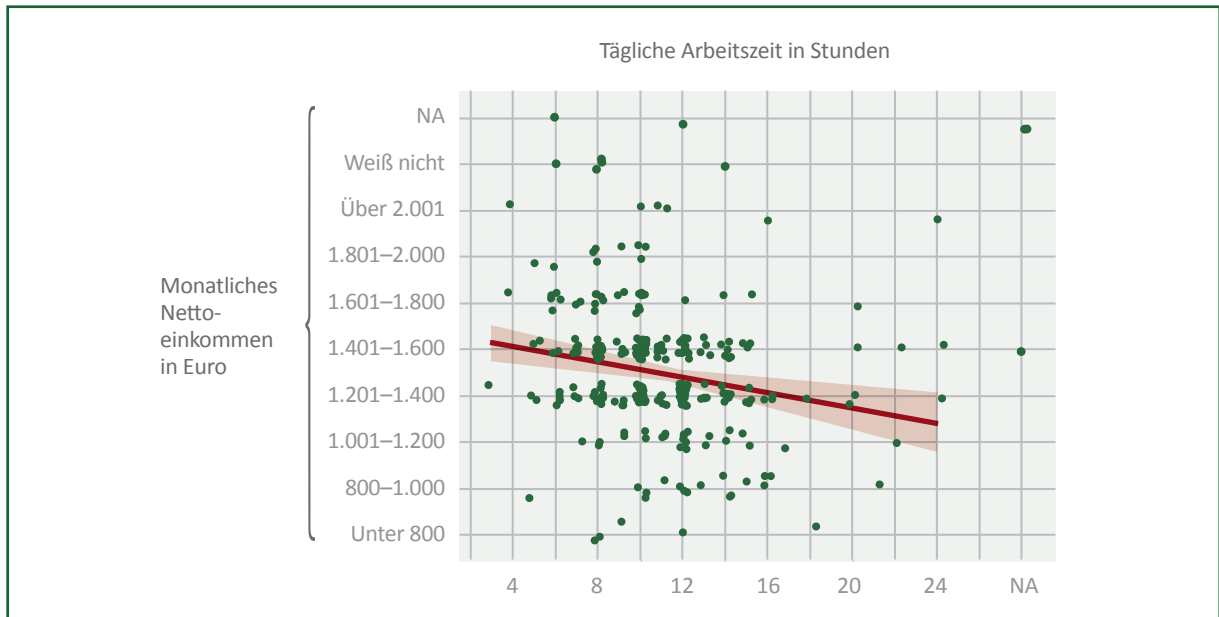
⁴ In den Simulationen wurde als Nettoverdienst jeweils ein zufälliger Wert aus den abgefragten Gehaltsintervallen gezogen. Für die monatlichen Arbeitstage wurde jeweils ein zufälliger Wert zwischen 15 und 30 Arbeitstagen zugrunde gelegt.

⁵ Sechs Betreuer*innen gaben an, dass ihr monatlicher Nettoverdienst über 2.001 Euro betrug. In den Simulationen wurden Werte zwischen 2.001 und 2.500 Euro eingesetzt. Dies verzerrt den Mittelwert leicht nach oben.

⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/17494/umfrage/deutschland-arbeitsverguetung-stundenlohn/>; eigene Berechnungen auch anhand dieser Statistik möglich: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Realloehne-Nettoverdienste/Publikationen/Downloads-Realloehne-Nettoverdienste/nettoverdienste-modellrechnung-2160250207004.pdf>.

⁷ Siehe u.a. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń [Nationale Vergütungserhebung] wynagrodzenia.pl und sedlak.pl.

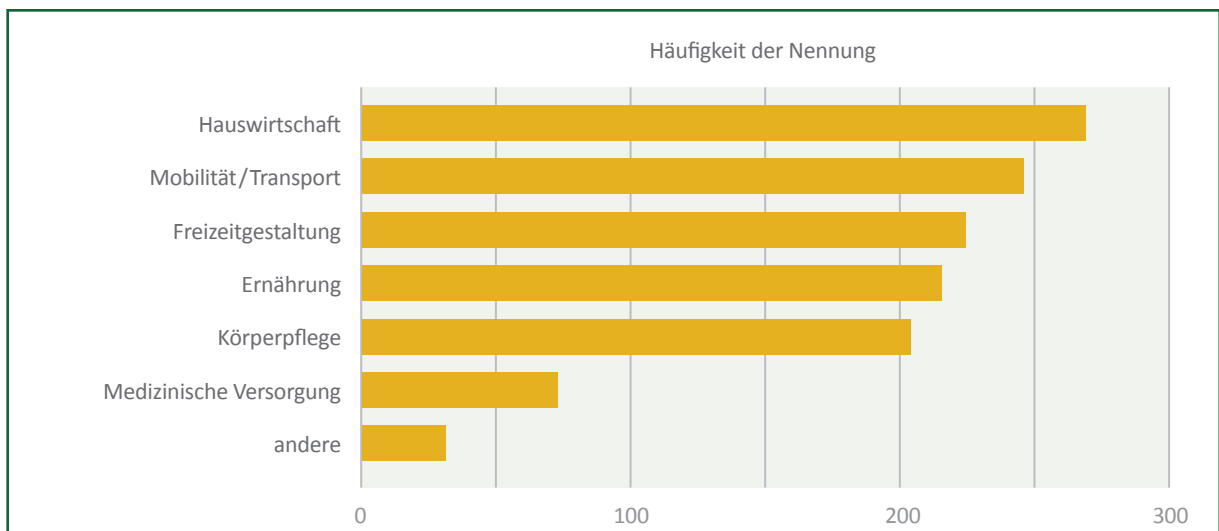
Abbildung 3. Korrelation zwischen Einkommen und Arbeitszeit



Anmerkung: Die Punkte zeigen die erfragten Kombinationen aus Einkommen und Arbeitszeit. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Punkte leicht gestreut. Die Linie zeigt die Korrelation aus den geschätzten Einkommen und der täglichen Arbeitszeit. **Lesebeispiel:** Es besteht eine leicht negative Korrelation zwischen den täglichen Arbeitszeiten und dem monatlichen Einkommen.

Im Verhältnis von Arbeitszeit zu Einkommen fällt auf, dass längere Arbeitszeiten nicht zu höheren Einkommen führen. Es besteht im Gegenteil eine negative Korrelation zwischen langen Arbeitszeiten und dem Einkommen (siehe [Abbildung 3](#)). Die gemessene Korrelation unterscheidet sich zwar signifikant von einem Nulleffekt – also keiner systematischen Korrelation –, sollte aber aufgrund der möglichen Verzerrungen in unseren Daten nicht verallgemeinert werden. Es ist jedoch auffällig, dass wir keinen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und dem Einkommen feststellen können.

Abbildung 4. Aufgaben der befragten Betreuer*innen



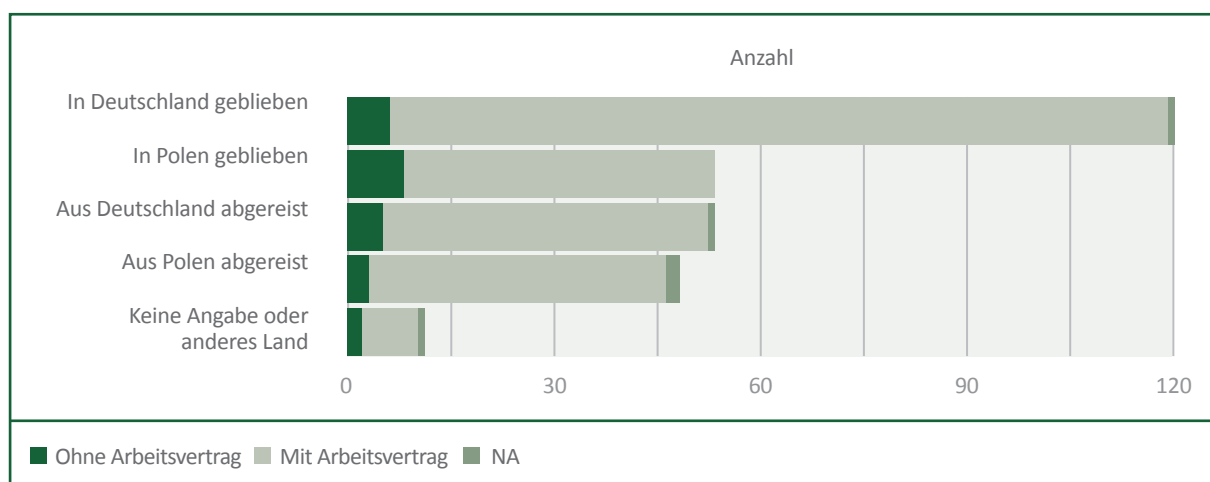
Anmerkung: Zu den gezeigten Kategorien wurden jeweils Beispiele genannt. Zur Kategorie Hauswirtschaft zählten Einkaufen, Kochen und die Reinigung der Wohnung; für den Bereich Mobilität/Transport wurde Unterstützung beim Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, beim An-/Auskleiden sowie bei Arztbesuchen genannt; in die Kategorie Freizeitgestaltung fallen Fernsehen, Lesen oder andere kulturelle Aktivitäten; zur Kategorie Ernährung gehören die mundgerechte Zubereitung und Anreicherung der Mahlzeiten; zur Körperpflege Waschen, Zahnpflege, Darm- und Blasenleerung; zur medizinischen Versorgung zählen die Medikamentendosierung, Wundversorgung, Kontrolle von Blutzucker oder Blutdruck. Mehrfachnennungen waren möglich. **Lesebeispiel:** Von den befragten Betreuer*innen gaben 270 an, für hauswirtschaftliche Aufgaben zuständig zu sein.

Fast alle befragten Betreuer*innen nannten Hilfe im Haushalt und bei der Mobilität als wichtige Aufgabenbereiche. Jeweils gut zwei Drittel der Befragten gaben an, für die Ernährung, Freizeitgestaltung oder die Körperpflege verantwortlich zu sein. Für die Behandlungspflege / medizinische Versorgung⁸ war ein Viertel der Befragten zuständig (siehe [Abbildung 4](#)). Mit Blick auf die Ergebnisse früherer qualitativer Studien (Kniejska 2015; Lutz & Palenga-Möllenbeck 2010) überrascht es nicht, dass 10 % der befragten Betreuer*innen angeben, von ihrer Arbeit regelmäßig überfordert zu sein. Ein hoher Anteil – nämlich 57 % der Befragten – meinte, zumindest gelegentlich von der Arbeit überfordert zu sein.

Die Situation während der Pandemie

Aus Sicht der institutionellen Akteur*innen war das System der transnationalen Betreuung von den Einschränkungen der internationalen Mobilität und den Ansteckungsrisiken während der Coronapandemie deutlich betroffen.⁹ In den Antworten der von uns befragten Betreuungskräfte stellen sich die Auswirkungen der Pandemie jedoch weniger drastisch dar, als zunächst angenommen. Von 171 Betreuer*innen, die unmittelbar vor den Reisebeschränkungen in Deutschland gearbeitet haben, blieben 117 (68 %) in Deutschland. Von den 100 Betreuer*innen, die sich zum gleichen Zeitpunkt in Polen aufhielten, blieben 52 in Polen (siehe [Abbildung 5](#)).

Abbildung 5. Reiseverhalten und Vertragsstatus der Betreuer*innen



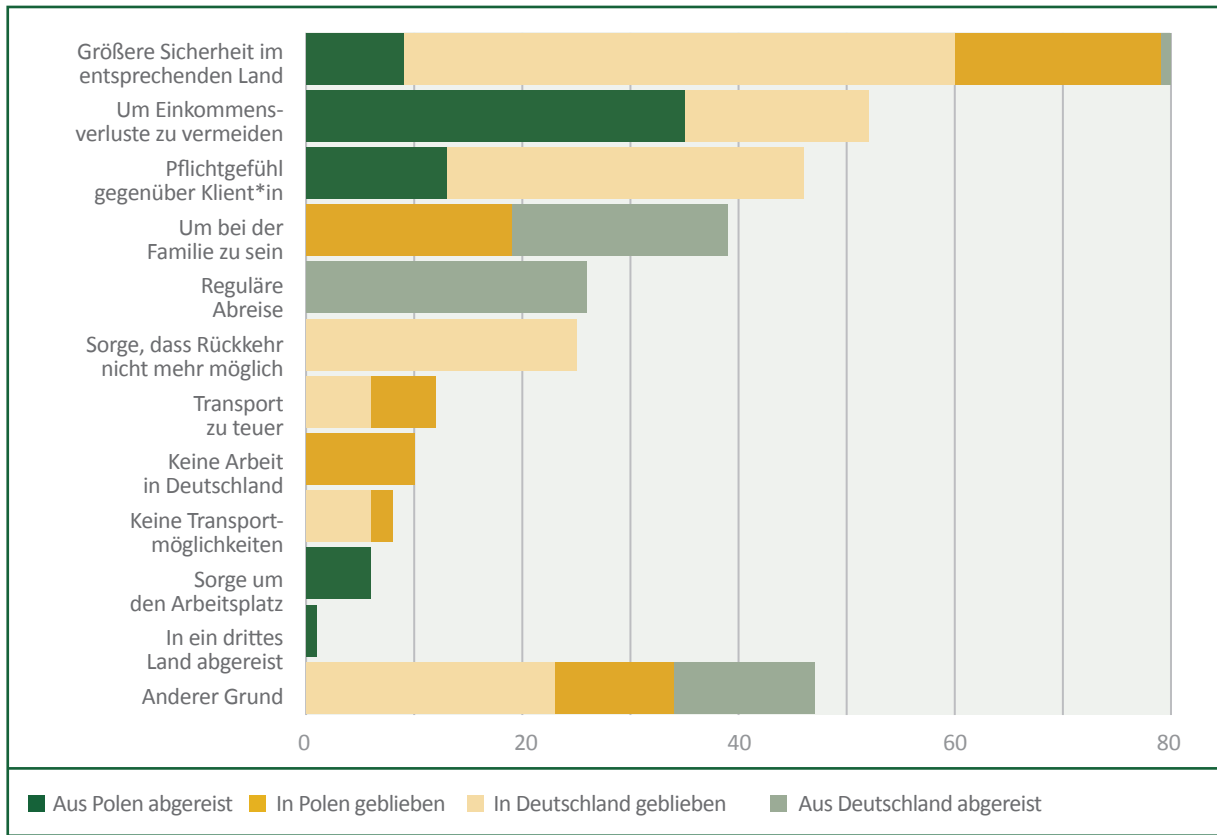
Anmerkung: Gezeigt werden das Reiseverhalten und der Vertragsstatus der befragten Betreuer*innen während der Reisebeschränkungen. **Lesbeispiel:** 52 Betreuer*innen blieben während der Reisebeschränkungen in Polen. Von ihnen hatten zuletzt 8 ohne einen Arbeitsvertrag gearbeitet.

Als Grund für die Reise nannten 35 von 48 Betreuer*innen, die trotz der Pandemie wieder nach Deutschland gereist waren, die Angst um den Verlust ihres Einkommens (siehe [Abbildung 6](#)). Auffällig ist, dass unter den Betreuer*innen ohne Arbeitsvertrag deutlich weniger in Deutschland geblieben sind als unter denen mit Vertrag. Dies kann möglicherweise mit dem (Nicht-)Vorhandensein einer Krankenversicherung in Deutschland zusammenhängen. Es liegt nahe, dass dies während der Pandemie besonders bedacht wurde.

⁸ Hier gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass für die medizinische Behandlungspflege nach dem SGB V eine entsprechende Ausbildung als Pflegekraft notwendig ist. Während die Grundpflege nach dem SGB XI (wie z.B. Körperpflege) zum Aufgabenbereich der ausländischen Betreuungskräfte gehört, geht die Behandlungspflege über das eigentliche Aufgabenspektrum hinaus. Für die Abgrenzung zwischen Grund- und Behandlungspflege siehe z.B. Petermann et al. 2017.

⁹ Vgl. Nowicka et al. 2021; Bartig et al. 2021.

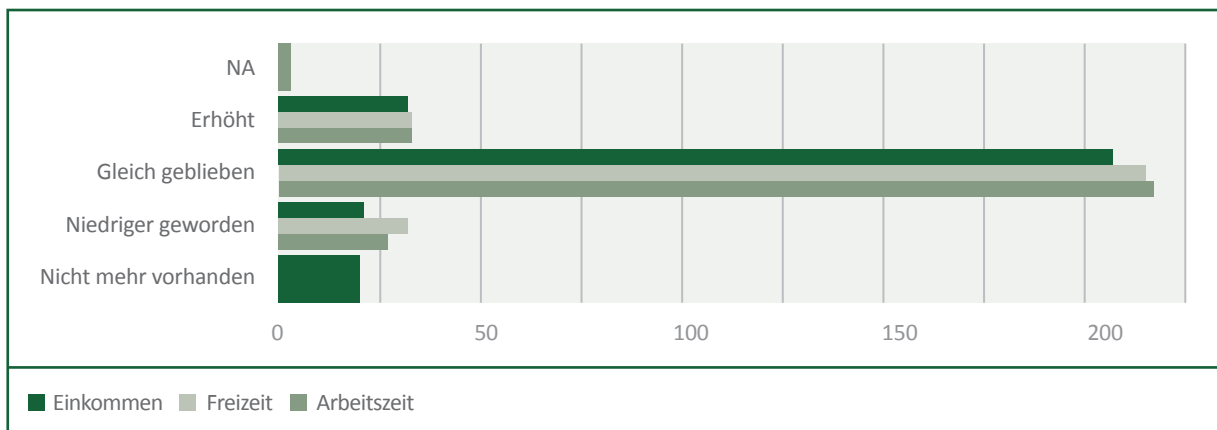
Abbildung 6. Gründe für das Reiseverhalten



Anmerkung: Gezeigt werden die abgefragten Gründe für das Reiseverhalten. Mehrfachnennungen waren möglich; die gezeigten Antwortoptionen hängen teilweise vom Reiseverhalten ab. **Lesebeispiel:** 80 Betreuer*innen gaben an, dass Sicherheitsbedenken ihr Reiseverhalten beeinflusst haben. 60 davon sind wegen Sicherheitsbedenken nach Deutschland gereist oder dort geblieben.

Angesichts der hohen Zahl an Betreuer*innen, die während der Reisebeschränkungen weiterarbeiteten, überrascht es nicht, dass sich Einkommen, Arbeits- und Freizeit für die überwiegende Mehrheit dadurch nicht verändert haben.

Abbildung 7. Veränderungen durch die Reisebeschränkungen



Anmerkung: Die Betreuer*innen wurden gefragt, wie sich ihr Einkommen sowie ihre Arbeits- und Freizeit durch die Reisebeschränkungen verändert haben. Die Antwortoption „Nicht mehr vorhanden“ wurde nur in Bezug auf das Einkommen angeboten. **Lesebeispiel:** 206 Betreuer*innen gaben an, dass ihr Einkommen während der Reisebeschränkungen gleich geblieben ist.

Zwar haben die Vermittlungsagenturen in den Interviews häufig auf den sogenannten Coronabonus verwiesen (Bartig et al. 2021; Nowicka et al. 2021), dieser hatte jedoch wenig Einfluss auf das Einkommen. Diese Einmalzahlung von ca. 200 Euro haben nur 26 der 279 Betreuer*innen erhalten; davon haben 17 Personen den Bonus von der Agentur bekommen, bei der sie unter Vertrag standen.

Was wir wissen, was wir nicht wissen

Da es keine systematischen Informationen über transnational arbeitende polnische Betreuer*innen gibt, müssen die gezeigten Werte als Mindestwerte interpretiert werden. Sie sind nicht repräsentativ. Alle hier getroffenen Aussagen gelten zunächst nur für die befragten Personen und können nicht oder nur mit großer Vorsicht verallgemeinert werden. Die Ergebnisse der Befragung sind als „Mosaikstein“ zu verstehen, der sich zusammen mit anderen Befragungen, qualitativen Interviews und Zeitungsberichten zu einem Gesamtbild zusammenfügt. So hat beispielsweise keine*r der Befragten angegeben, von einer Gewerkschaft über arbeitsrechtliche Regelungen in Deutschland informiert worden zu sein. Daraus kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass generell keine einzige polnische Betreuungskraft von einer Gewerkschaft informiert worden ist. Wenn hingegen 136 Personen von körperlichen Beeinträchtigungen durch ihre Tätigkeit als Betreuungskraft berichten (z.B. von Muskel- und Skelettproblemen), kann daraus geschlossen werden, dass Betreuungsarbeit grundsätzlich negative körperliche Auswirkungen haben kann. Ob diese Auswirkungen aber nur die 136 Befragten (Mindestwert) oder gar 49 % aller Betreuer*innen (Anteil in unserer Stichprobe) betreffen, bleibt offen.

Wie verzerrt die realisierte Stichprobe tatsächlich ist, können wir nicht mit Sicherheit sagen. Es gibt allerdings keine Anhaltspunkte für grobe Verzerrungen. So unterscheiden sich die Verteilungen wichtiger Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Einkommen) zwischen den verschiedenen Rekrutierungsverfahren nicht wesentlich (siehe **Infobox** S. 7). Des Weiteren liegt die Altersverteilung (Mittelwert und Median) bei rund 56 Jahren und der Frauenanteil in unserer Befragung mit 93,5 % dicht an den entsprechenden Werten ähnlicher Studien.¹⁰ Für eine gewisse Verzerrung spricht allerdings, dass 89,6 % (250) der Befragten angaben, einen schriftlichen Vertrag abgeschlossen zu haben.¹¹ Die meisten von ihnen (204) haben einen Vertrag mit einer polnischen Agentur. Rund 56 % (156) der Betreuer*innen gaben an, für die Arbeit nach Deutschland entsendet worden zu sein. Der von uns erhobene Anteil passt grob zu Schätzungen von Steiner et al. (2019), wonach ca. 70 % der Agenturen die Form der Entsendung nutzen. 240 Befragte gaben aber auch an, zeitweise durch eine Betreuungskraft ohne Vertrag vertreten zu werden. Entweder hat unsere Befragung die Betreuer*innen ohne Vertrag kaum erreicht und bildet daher vorwiegend die Situation der mit Vertrag beschäftigten Betreuer*innen ab, oder die befragten Betreuer*innen wechseln häufig die Beschäftigungssituation.

¹⁰ Vgl. Petermann et al. 2020; Petermann et al. 2017; Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung 2020.

¹¹ Gefragt wurde lediglich nach einem schriftlichen Vertrag, nicht nach der rechtlichen Grundlage des Vertrags (Arbeitsrecht, Zivilrecht). Zusätzlich wollten wir wissen, ob die Betreuungskraft eine Entsendebescheinigung (A1) für ihre Arbeit in Deutschland hat.

Fazit

Unsere Studie ist der Frage nachgegangen, wie sich die Reisebeschränkungen aufgrund der Coronapandemie auf die Lebens- und Arbeitssituation polnischer Betreuungskräfte ausgewirkt haben, die ältere Menschen in Deutschland versorgen. Die Ergebnisse unserer Befragung deuten auf geringe Auswirkungen der Pandemie und auf eine hohe Stabilität des Systems der transnationalen häuslichen Betreuung älterer Personen hin. Dem liegen sowohl die Anstrengungen der Agenturen als auch der konstante bzw. gestiegene Bedarf an bezahlbarer häuslicher Pflege bzw. Betreuung zugrunde. Dieser Befund ist zunächst positiv – besonders im Hinblick darauf, dass sich die Situation der deutschen Familien und der von ihnen beschäftigten polnischen Betreuer*innen nur wenig verschlechtert hat. Da der unmittelbare Druck auf das System fehlte, hat die Coronakrise jedoch bisher offenbar nicht die Impulse geliefert, die nötig wären, um einen Wandel hin zu einem legalen und gerechten Pflege- und Betreuungssystem einzuleiten.

Unsere Ergebnisse zeigen dagegen deutlich, dass Veränderungen notwendig sind: Die Betreuer*innen arbeiten im Durchschnitt 11 Stunden am Tag, haben wenig Freizeit und erhalten einen Stundenlohn, der deutlich unter dem mittleren Nettostundenlohn von Arbeitnehmer*innen in Deutschland liegt. Wenn der Mindestlohn gezahlt wird, gilt dieser lediglich für maximal 8 Stunden Arbeitszeit pro Tag. Diese wird jedoch systematisch überschritten, ohne dass sich die längeren Arbeitszeiten im Gehalt widerspiegeln (vgl. Steiner et al. 2019). Um die Arbeitsbedingungen der Betreuungskräfte zu verbessern, bedarf es daher gesetzlicher Regulierungen.

Der Lohnunterschied zwischen Deutschland und Polen erklärt, warum es für die Befragten attraktiv ist, monateweise in Deutschland zu arbeiten, und warum das Modell so stabil ist. Darüber hinaus liegen die Kosten für die Einstellung einer Betreuungskraft aus Polen unter dem Niveau der durchschnittlichen Zuzahlung zur Pflege im Heim (ca. 2.000 Euro)¹², was neben weiteren Faktoren ein Anreiz ist, dieses Modell zu wählen.

Die Ergebnisse unserer Studie passen in großen Teilen zu den Ergebnissen qualitativer Studien und journalistischer Recherchen. An einigen Stellen – zum Beispiel der Systemstabilität oder der Bedeutung der Bonuszahlung – liefern unsere Daten aber auch neue Einsichten. Trotz der methodischen Einschränkungen liefert unsere Befragung die ersten quantitativen Daten zu den Tätigkeiten, der Arbeitszeit und der Entlohnung von polnischen Betreuungskräften in deutschen Haushalten während der Pandemie. Diese Daten müssen durch weitere Studien ergänzt und die Validität der Ergebnisse entsprechend vertieft werden.

¹² Vgl. vdek 2021.

LITERATURVERZEICHNIS

- **24h-Pflege-Check.de (2020):** Branchenreport 2020. Häusliche 24-Stunden-Pflege und -Betreuung. 24h-Pflege-Check.de. Bielefeld. Online verfügbar unter <https://www.24h-pflege-check.de/assets/downloads/Branchenreport-2020.pdf>, zuletzt geprüft am 04.10.2020.
- **Bartig, Susanne; Harder, Niklas; Herpell, Mathis; Nowicka, Magdalena; Schwass, Theresa; Matuszczyk, Kamil (2021):** Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das transnationale System der häuslichen Pflege zwischen Deutschland und Polen. In: Emily Lines (Hg.): Post-Pandemic Populations. Die soziodemografischen Folgen der COVID-19-Pandemie in Deutschland. Population and Policy. Discussion Paper No 13. Berlin, S. 58–63.
- **Benazha, Aranka Vanessa; Leiblfinger, Michael; Prieler, Veronika; Steiner, Jennifer (2021):** Live-in-Care im Ländervergleich. In: Brigitte Aulenbacher, Helma Lutz und Karin Schwiter (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim Basel: Beltz Juventa, S. 20–45.
- **Emunds, Bernhard; Hagedorn, Jonas; Leiber, Simone; Rossow, Verena (2019):** Hintergrundpapier zum Fachworkshop: Gestaltungsoptionen der sogenannten „24-Stunden-Pflege“. Darmstadt.
- **Kniejska, Patrycja (2015):** All-inclusive-Pflege aus Polen in der Schattenzone. Ergebnisse von Interviews mit polnischen Pflegekräften, die in deutschen Privathaushalten beschäftigt sind. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO direkt).
- **Leiber, Simone; Matuszczyk, Kamil; Rossow, Verena (2019):** Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology. In: Zeitschrift für Sozialreform 65 (3), S. 365–392. DOI: 10.1515/zsr-2019-0014.
- **Leiber, Simone; Rossow, Verena; Frerk, Timm (2020):** Das Geschäft mit der Sorge. Unternehmen im Feld der sogenannten 24-Stunden-Pflege. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO direkt, 13).
- **Lutz, Helma; Palenga-Möllnbeck, Ewa (2010):** Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: Social Policy & Society 9 (3), S. 419–430. DOI: 10.1017/S1474746410000138.
- **Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung (2020):** Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte aus Polen. Zwischenbericht. Berlin.
- **Nowicka, Magdalena; Bartig, Susanne; Schwass, Theresa; Matuszczyk, Kamil (2021):** COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany. In: Journal of Aging & Social Policy. DOI: 10.1080/08959420.2021.1927615.
- **Petermann, Arne; Ebbing, Tobias; Paul, Michael (2017):** Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft. Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland. Saarbrücken.
- **Petermann, Arne; Jolly, Giorgio; Schrader, Katharina (2020):** Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft – Ergebnisse einer empirischen Studie. In: Barbara Städtler-Mach und Helene Ignatzi (Hg.): Grauer Markt Pflege. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 99–121.
- **Steiner, Jennifer; Prieler, Veronika; Leiblfinger, Michael; Benazha, Aranka Vanessa (2019):** Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Österreich Z Soziol 44, S. 1–19.
- **vdek (2021):** Finanzielle Belastung eines Pflegebedürftigen in der stationären Pflege. Online verfügbar unter https://www.vdek.com/presse/daten/f_pflegeversicherung.html, zuletzt geprüft am 03.06.2021.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN

Susanne Bartig

Susanne Bartig ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Soziale Determinanten der Gesundheit in der Abteilung für Epidemiologie und Gesundheitsmonitoring am Robert Koch-Institut. Nach ihrem Studium der Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität in Bamberg war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Europäischen Forum für Migrationsstudien (efms) und am Robert Koch-Institut im Projekt „Improving Health Monitoring in Migrant Populations“ (IMIRA) tätig. Von Anfang 2020 bis Ende 2021 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Integration am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) in Berlin. Der Forschungsschwerpunkt von Susanne Bartig liegt im Bereich Migration und Gesundheit. Zudem forscht sie zur Lebenssituation älterer Menschen mit Migrationserfahrung in Deutschland.

Dr. Niklas Harder

Dr. Niklas Harder ist Co-Leiter der Abteilung Integration am DeZIM-Institut. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Integration und politische Partizipation. Zudem arbeitet er an der Evaluation integrationspolitischer Maßnahmen in Europa und Nordamerika.

Mathis Herpell

Mathis Herpell hat einen Bachelorabschluss in Sozialwissenschaften und setzt dieses Studium derzeit an der Humboldt-Universität zu Berlin im Master fort. Er ist als studentische Hilfskraft in der Abteilung Integration am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) tätig und arbeitete zuvor im Fachbereich für Vergleichende Analyse politischer Systeme am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität. Seine Forschungs- und Studieninteressen beinhalten neben der Integrations- und Migrationsforschung auch Wohlfahrtsstaaten und Ungleichheit. Sein methodischer Fokus liegt auf der Erhebung und der quantitativen Auswertung von Umfragedaten.

Prof. Dr. Magdalena Nowicka

Magdalena Nowicka ist Leiterin der Abteilung Integration am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) und seit 2014 Professorin für Migration und Transnationalismus an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie hat zuvor als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität in München sowie als Research Fellow am Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften in Göttingen gearbeitet. Zu den Schwerpunkten ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit gehören die Themen transnationale Migration in Europa, Kosmopolitismus und Konvivialität, soziale Ungleichheiten, Diversität, Rassismus sowie qualitative Forschungsmethoden.

Weitere Informationen zum Projekt unter:

→ www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/pflege-in-zeiten-der-pandemie-1-13

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2022. Alle Rechte vorbehalten.

Bartig, Susanne; Harder, Niklas; Herpell, Mathis und Nowicka, Magdalena (2022): Harter Job in schweren Zeiten. Zur Arbeits- und Lebenssituation polnischer Betreuungskräfte älterer Menschen in Deutschland während der Coronapandemie. DeZIM Briefing Notes 8, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

DeZIM Briefing Notes geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

Mauerstraße 76

10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Susanne Bartig, Dr. Niklas Harder, Mathis Herpell und Prof. Dr. Magdalena Nowicka

Lektorat und Schlussredaktion

Maren Seidler

Layout

neonfisch.de

Satz

Linda Wölfel

Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

ISBN

978-3-948289-38-6

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Es forscht zu den Themenfeldern Integration und Migration, Konsens und Konflikt sowie gesellschaftliche Teilhabe und Rassismus. Das DeZIM stützt sich auf zwei Säulen: das DeZIM-Institut und die DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Es wurde 2017 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin-Mitte.

Gefördert vom:

