

Leben in zwei Ländern

Über die Situation polnischer Arbeitnehmer in deutschen Privathaushalten

PATRYCJA KNIEJSKA

Patrycja Kniejska ist Doktorandin in Sozialer Gerontologie an der TU Dortmund und Stipendiatin der Friedrich Ebert Stiftung. Sie promoviert derzeit zur Bedeutung der Pflegearbeit für Migrant Care Workers aus Polen und ihrer Verortung im Pflegemix. patrycja.kniejska@onet.eu

Beim Einsatz ausländischer Pflegenden in deutschen Privathaushalten wird oft ein Aspekt vergessen: Wie sich das Leben in zwei Ländern auf die Familie der Pflegenden auswirken kann. Eine neue Studie untersucht diesen Aspekt bei Frauen und einigen Männern, die zeitweise in Deutschland im Privathaushalt tätig sind.

Es sind immer häufiger Ehefrauen, Mütter und Großmütter, die ihre Familien (temporär) verlassen, um ihre Zeit, Zuwendung, haushälterischen und pflegerischen Fähigkeiten im Ausland anzubieten und zu verkaufen. Eine solche Arbeit nimmt in deutschen Privathaushalten eine unbekanntere, wenn auch laut Schätzungen bedeutende Zahl polnischer Frauen und Männer in Anspruch. In ihrem Fall ist meist von einer Pendelmigration zu reden, die dank der Grenznahe regelmäßige, wenn auch kurze Aufenthalte im eigenen Zuhause ermöglicht (Kontos/Shinozaki 2010: 97).

Gosta Esping-Andersen (1999) spricht in diesem Kontext über Familiarisierung der Pflegearbeit und Defamiliarisierung der Pflegekraft. Da Aufgaben in dieser Branche im deutschen Haushalt erfüllt werden, soll das Engagement der Beschäftigten einen familienorientierten Charakter haben. Dies kann allerdings nur unter der Bedingung gelingen, dass die Arbeitskraft dauernd am Wohnort der Pflegebedürftigen beschäftigt ist und getrennt vom eigenen Zuhause und der eigenen Angehörigen lebt. Diese geografische Abwesenheit von der eigenen Familie wird bei Esping-Andersen als Vorbedingung für die Beschäftigung in der häuslichen Pflegearbeit im Ausland gedeutet.

Familienunfreundliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die die Delegation nicht nur von Kinderbetreuung, aber

vor allem von Altenpflege an Dritte auf der einen Seite, und der Mangel an Arbeitskräften im Niedriglohnsektor auf der anderen Seite führen zur Entstehung globaler Betreuungsketten (Fudge 2010; Beck/Beck-Gernsheim 2013: 154–155).

Diese Ketten haben einen komplexen Charakter und nehmen vor allem im Fall polnischer »Migrant Care Workers« in deutschen Haushalten diverse Formen an. Aufgaben und Rollen, die in der Pflegearbeit entgeltlich erbracht werden, müssen auch – trotz physischer Abwesenheit – in den eigenen Familien der Pflegekräften organisiert und erfüllt werden (Metz-Göckel/Münst/Kalwa 2010: 28). Das Arrangement, der Arbeitsrhythmus und der besondere Charakter der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisse in der häuslichen Pflege ermöglichen ein bilokales, also gleichzeitiges Funktionieren und Managen von zwei Haushalten, auch wenn es in dem einen nur auf Distanz möglich ist.

Bilokale Lebensführung

In der Literatur werden unterschiedliche Modelle dieser Organisation beschrieben. Maria S. Rerrich (2006: 131) spricht das »Modell der polnischen Cousine« an. Demnach wird die Stelle im Ausland, aber auch die Versorgung der Familien in der Heimat zwischen zwei Frauen, Verwandten oder Freundinnen geteilt und nach dem Rotationssystem organisiert.

Diese Frauen arbeiten nicht nur auf der gleichen Stelle, sondern kümmern sich auch abwechselnd um beide Familien. Ein anderes Modell charakterisiert die Anstellung von Fremden aus anderen Ländern (z. B. der Ukraine) zur Versorgung der eigenen Familie für die Zeit, in der die Pendelmigrantin in Deutschland berufstätig ist.

Um die Qualität dieser Versorgung zu sichern, werden regelmäßig Geld und Geschenke nach Hause geschickt. Um den Angehörigen die kurz oder länger dauernde Trennung zu kompensieren und die transnationale Elternschaft (Kontos/Shinozaki 2010: 99) realisieren zu können, werden die modernen Kommunikationstechnologien in Anspruch genommen.

Telefonate, Gespräche per Skype, E-Mails, SMS – all diese interaktive kommunikative technische Medien helfen die räumliche und zeitliche Distanz zwischen den Pendelmigranten und Pendelmigrantinnen und ihren Verwandten zu überwinden (vgl. Haidinger 2013: 59; Metz-Göckel/Münst/Kałwa 2010: 280-287) und die Rolle als Mutter oder Vater zu erfüllen, beispielsweise eine moralische Instanz bei der Erziehung zu bleiben (Haidinger 2013: 250).

Virtuelle und berufsbedingte Intimität

Diese »Weltfamilien«, wie sie Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim (2013: 30) nennen, versuchen, eine virtuelle Intimität (Phoenix 2009: 86) zu pflegen, die zwar eine physische, aber keine emotionale Abwesenheit von anderen Angehörigen realisiert. Es entstehen neue Aktivitäten und Routinen, die das Familienleben prägen.

Im Fall der Migrant Care Workers handelt es sich um eine 24-Stunden-Verfügbarkeit, eine Rund-um-die-Uhr-Anwesenheit am Arbeitsplatz, wo nicht immer gearbeitet, aber auch gewohnt und gelebt wird. Das besondere Merkmal der Beschäftigung in der häuslichen Pflege ist, dass aufgrund ihrer Intensität und ihres Zeitaufwandes die Pflegekraft ein sehr nahes Verhältnis zu den Klienten und Klientinnen, also den Pflegebedürftigen herstellen kann, das in der Literatur als »fictive kin relationship« bezeichnet wird (vgl. Karner 1998).

Eine Frage ist, inwiefern das Familienleben der Migrant Care Workers den Defamiliarisierungs-Prozessen unterliegt,

welche der beschriebenen Formen der »Familienbetreuung auf Distanz« sie bevorzugen, wie sie das Leben in zwei Haushalten »managen« und die Sehnsucht nach ihren Angehörigen überwinden.

Die hier referierte Studie, deren Grundlage 26 problemzentrierte Leitfadeninterviews bilden (1), liefert Informationen dazu, wie die bilokale Lebensführung (am Arbeitsplatz in dem einen Land und auf Distanz in dem anderen) aussieht und welche Rolle die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dabei spielen. Einflüsse seitens beider Haushalte und Formen der Symbiose zwischen den Klienten und Klientinnen sowie den Familienmitgliedern der Migrant Care Workers wurden untersucht, um zu prüfen, welche Art von Beziehungen zwischen ihnen entstehen und wie sie zu den globalen Betreuungsketten stehen.

Cell-Phone-Moms and Dads

Während der Aufenthalte im Deutschland gehört die telefonische Kommunikation zu den meist bevorzugten Wegen. Das Telefon, sowohl Festnetz als auch Handy, wird am Arbeitsplatz genutzt, um mit den Angehörigen in intensiven Kontakt zu bleiben. Es ermöglicht und stärkt den Einfluss auf das Familienleben in Polen, das vor der Fahrt zur Arbeit auf bestimmte Art und Weise organisiert und umstrukturiert wurde.

Die Interviewten werden psychisch meist von ihren Angehörigen in ihren Aufgaben ersetzt. Es sind Ehepartner und Ehepartnerinnen, in der Nachbarschaft lebende Geschwister, Eltern oder die älteren Kinder, die sich um die Haushaltsführung und andere Angehörige kümmern. Die Familiengröße begünstigt die Organisation dieses Arrangements und gewährt Sicherheit und Vertrauen.

In Fällen, in denen der Kontakt zur Familie in Polen nicht unterstützt oder erschwert wird, wird die Belastung durch die Trennung verstärkt und die Arbeitszufriedenheit deutlich geringer, was in Verbindung mit anderen Schwierigkeiten in der Pflegearbeit letztlich zum Verzicht auf die Arbeit führen kann, wie im Fall einer befragten Pflegerin:

»Damals [2002] konnte ich auf der ersten Stelle einmal in der Woche 5 Minuten lang telefonieren und Briefe schreiben. Sonst nix. Und man wartete und wartete auf diesen Samstag ... Und man hatte so eine große Angst [etwas zu sa-

gen] ... Später an der zweiten Stelle habe ich für meine Telefonate schon selbst bezahlt ... (...) ich könnte hier [in Deutschland] bleiben und arbeiten, aber nicht in so einer Arbeit [24-Stunden-Pflege].«

Erziehung über Skype

Auch das Skypen, das es möglich macht nicht nur die Stimme, sondern auch das Gesicht und die Mimik der Angehörigen zu sehen und zu erfahren, ist ein relevantes Kommunikationsmittel. Die Möglichkeit, die Räumlichkeiten des eigenen Zuhauses zu sehen, bei der Auswahl der Kleidung für die Schule mitzubestimmen oder in der Not verbal zur Verfügung zu stehen, beruhigt und gibt das Gefühl, als Familienmitglied – sei es Mutter oder Vater – immer noch »das Sagen« zu haben. Daher ist die Offenheit und das Schaffen von solchen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz durch die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen wichtig und bestimmt die Arbeitszufriedenheit.

Geldüberweisungen

Das Bedürfnis ein »vollständiges Familienmitglied« mit allen seinen Rechten und Ansprüchen zu bleiben, zeigt sich auch in der materiellen Unterstützung und dem Versand von Lebensmitteln (Zucker, Süßigkeiten) und Geld nach Hause. Durch diese »Liebesbeweise« möchten sich die Mütter den Respekt und die Dankbarkeit der Kinder verdienen und sie hoffen auf eine »Rückzahlung« dieser Aufopferung in der Zukunft.

Diese Haltung wird stark vom »häuslichen Matriarchat« geprägt. Dies ist ein von Sławomira Walczewska eingeführter Begriff. Er bedeutet ein System von Normen und Praktiken im polnischen Haushalt und bezeichnet die Dominanz der Mutter in der privaten Sphäre bezeichnet, »die eine reale Macht über die Familie und den von ihr geführten Haushalt hat« (Kałwa 2007: 218).

Es ist der Wunsch der Migrant Care Workers, den Kindern ein gutes Leben zu ermöglichen. Hier spielt das Alter der Kinder keine große Rolle. Auch im Fall der erwachsenen und selbstständigen Kinder werden solche Verhaltensmuster aktiviert. Manchmal sehen die interviewten Frauen diese Unterstützungsleistungen als Investition, die sich nicht unmittelbar, aber doch langfristig

auszahlen soll. In diesem Kontext ist von einem generalisierten Reziprozitätsprinzip zu reden (vgl. Friedrich 2010: 72), wonach die Eltern ihre Kinder finanziell unterstützen, um in Zukunft und bei Bedarf von ihnen entsprechende Hilfe zu bekommen.

Die Interviewpartnerinnen folgen dem Reziprozitätsprinzip, indem sie durch ihre Arbeitsmigration ökonomisches Kapital erwerben, das ihren Kindern den Einstieg in das berufliche Leben und ihre Familiengründung erleichtert. Durch ihre elterliche Aufopferung und finanzielle Investition erwerben sie sich aber auch Dankbarkeit ebenso wie die Aussicht auf einen »geborgenen« Ruhestand im Kreis ihrer Familie, was eine der Interviewpartnerinnen wie folgt zusammenfasst:

»Ich bin froh, dass ich meinen Kindern helfen kann, weil wenn ich irgendwann nicht mehr arbeiten kann, und wenn ich mich dann an den Tisch setze und meine Tochter mir einen Suppenteller gibt, dann werde ich nie denken, dass sie das aus Gnade tut, weil sie keine Wahl hat, ne ... Mein ganzes Leben habe ich gearbeitet, geholfen, wo ich nur konnte. Dass ich das Brot nicht esse, ohne etwas dafür zu tun (...).«

Männliche Care Workers

Bei den Frauen sind (trotz intensiver familiärer Unterstützung) Schuldgefühle und auch die Angst bemerkbar, die Liebe der Kinder zu verlieren. Durch intensive Kommunikation mit den Angehörigen und mehrdimensionale Aktivitäten materieller und emotionaler Art versuchen sie sich selbst und ihre Position in der Familie zu stärken. Dennoch erleben sie auch immer wieder Zweifel und bedauern die Abwesenheit von Zuhause und den Verzicht auf Teilnahme an familiären Festen und den Alltag der Kinder und Enkelkinder.

Im Unterschied zu den Frauen gelingt es den Männern besser, ohne größere Krisen ein paar Wochen oder Monate fernab von ihrer Familie zu funktionieren. Sie können sich völlig auf die Tätigkeit vor Ort einstellen und das Familienleben in Polen hinter sich lassen oder zumindest für eine bestimmte Zeit ausblenden. Diese Haltung kann als »Sich-programmieren-Strategie« bezeichnet werden, so erklären und nennen es zumindest die männlichen Pfleger:

»Ich programmiere mich und weiß, keiner zwingt mich [zu fahren]. So erkläre ich es mir. Es ist meine Entscheidung gewesen. Und ich muss einfach aushalten. Also aushalten in dem Sinne, dass ich diese bestimmte Zeit da [in der Pflegearbeit] verbringen muss. Aber falls ich was Schlimmes seitens des Patienten [des Klienten] oder seiner Familie erleben würde, dann würde ich die Stelle verlassen. Das Geld wäre das nicht wert ...«

und Ehepartnerinnen (2) zum Arbeitsplatz transferiert werden.

Auch hier spielen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine bedeutende Rolle. Sie schaffen den Rahmen für die Anwesenheit einer dritten Person in ihrem Haushalt und manchmal helfen sie auch bei der Organisation deren Aufenthaltes in Deutschland. So ist es im Fall einer Interviewpartnerin, die mit ihrer Klientin eine informelle und persönliche Beziehung hat. Sie trifft sich

»Telefon und Skype sollen die fehlende Anwesenheit in der eigenen Familie ersetzen«

Auch die Männer können sich die Arbeit im Ausland ohne den Kontakt per Skype und Telefon nicht vorstellen. Sie finden ihn aber ausreichend, um auf dem aktuellsten Stand, was das Familienleben angeht, zu bleiben und ihre väterliche und eheliche Rolle aus der Ferne zu erfüllen.

Transfer der Angehörigen zum Arbeitsplatz

Eine andere Strategie der Sorge für die Familie als 24-Stunden-Pflegekraft tätig zu sein, hängt mit dem engen Arrangement zusammen. Das Leben und Wohnen am Arbeitsort kann einerseits die Grenzen der (Pflege-) Arbeit verschwimmen lassen, andererseits Rahmenbedingungen schaffen, die Besuche und Aufenthalte der Familienmitglieder aus Polen ermöglichen.

Einige Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen pendeln mit ihren Kindern oder Ehepartnern und Ehepartnerinnen zur Arbeit oder empfangen zumindest häufig Besuche von ihrer Familie. So kommt es mancherorts zu einem Transfer der Angehörigen zum Arbeitsplatz. Diese Besuche können einen sporadischen oder regelmäßigen Charakter haben. Sie können auch als dauerhafte Anwesenheit am Arbeitsplatz und mit einem Teilengagement in der Pflegearbeit verbunden werden. Meist wird diese Strategie von Pflegerinnen mit kleinen Kindern gewählt, aber es zeigt sich im Interviewmaterial, dass beispielsweise auch die Ehepartner

mit der Tochter ihrer Pflegebedürftigen privat und pflegt den Kontakt auch außerhalb der Arbeitszeit. Da sie zur Pflege mit ihrer kleinen, zur Zeit des Interviews sechsjährigen Tochter pendelt, hat die Arbeitgeberin ihr bei der Suche eines Kindergartens in der Nähe der Arbeitsstelle geholfen. Sie hat ihr auch Kleider für ihre Kinder geschenkt.

An dieser Pflegestelle arbeiten ausschließlich Angehörige oder Freundinnen der Interviewpartnerin, die sich regelmäßig abwechseln. Diese Stelle wird also im Rahmen einer familienunternehmerischen Strategie organisiert. Die mehrwöchige Beschäftigung, ohne das Kind bei sich zu haben, wäre für diese Pflegerin nicht zu ertragen. Da sich aber das Arbeitsverhältnis im Verlauf der Zeit sehr intensiviert hat, wurde das Kind in das Pflegesetting und in die deutsche Familie in gewisser Weise »aufgenommen«. Gleichzeitig bewirkt diese Konstellation und das nahe persönliche Verhältnis eine Haltung der Arbeitgeberinnen, die die Interviewpartnerin als Ausbeutung empfindet. Sie ist empört und belastet, dass sie nicht nur für die Pflegebedürftige kochen muss, sondern auch für ihre Tochter und deren Freund, die in der Nachbarschaft wohnen. Diese Arbeit wurde nicht als Pfl egetätigkeit vereinbart, ist aber mit der Zeit zu ihrer Aufgabe geworden und wird von ihr als anstrengend und zeitraubend empfunden, weil sie dafür nicht zusätzlich finanziell entschädigt wird.

Im Rahmen dieser Strategie gibt es auch Konstellationen, die ein direktes

und intensiveres Engagement in dem Pflegesetting seitens der (sich am Arbeitsplatz aufhaltenden) Angehörigen fördern. So verhält es sich im Fall einer Pflegerin, deren Ehemann sie nach Deutschland begleitet und mit ihr an der Pflegestelle wohnt. Damit kann diese relativ unbelastet über zwei Monate am Arbeitsplatz verbringen und ihr Ehemann hilft ihr teilweise bei einzelnen Aufgaben, wie Einkaufen oder Autofahrten. Er wird dafür nicht bezahlt, bekommt aber kostenlose Unterkunft und Verpflegung. Ihm selbst wurde sein Bein amputiert und seitdem ist er nicht mehr berufstätig. Seine Hilfe entlastet nicht nur die Pflegerin, sondern gibt auch ihm das Gefühl, gebraucht und aktiv im Haushalt der Pflegebedürftigen sein zu können.

Transfer der Pflegebedürftigen zum Wohnort der Pflegekräfte in Polen

Die Beziehungen zu den beiden Familien – der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – können auch das Familienleben im Heimatland beeinflussen und dort entwickelt werden. Regelmäßige Telefonate der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nach Polen, Päckchen und Postkarten und nicht zuletzt kürzer oder länger dauernde Besuche intensivieren diese Beziehungen und erfüllen bestimmte Funktionen.

Einerseits ermöglichen Besuche die Pflege auch während des Aufenthaltes der Migrant Care Workers in Polen, was eine potenzielle Konkurrenz seitens anderer Pflegekräften verhindert und ein festes Einkommen sichert. In diesen Fällen kommt es nicht zu einer langen Trennung von der Familie, sondern eher zu einer gewissen »Adoption« oder einem temporären Transfer des Pflegebedürftigen zum Wohnort der Pflegerin.

Andererseits kann bei dieser Strategie auch die Motivation der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen reflektiert werden. Dies ist am Beispiel einer Interviewpartnerin zu erkennen, die ihre Pflegestelle mit ihrem Bruder teilt. Ihr Klient besucht sie regelmäßig in Polen, nimmt an Familienfeiern teil und macht gemeinsam mit ihnen Urlaub. Neben der Suche nach familiärer Anbindung und den persönlichen Annehmlichkeiten, die damit offensichtlich für beide Seiten verbunden sind, deuten sich im

Interviewmaterial aber auch rationale Überlegungen zu den Vorteilen eines familiär gefärbten Verhältnisses an.

Für den Pflegebedürftigen bietet die Deklaration der Beziehung zur Pflegerin als »geschwisterlich« die Möglichkeit, von dem Verdacht einer illegal beschäftigten Pflegekraft abzulenken. Und die Pflegerin kann sich durch die enge Verbindung unliebsame Konkurrenz fernhalten und die Pflegestelle als ihre Existenzgrundlage sichern.

Diskussion der Ergebnisse

Migrant Care Workers aus Polen entwickeln im Verlauf ihrer Erfahrung in der transnationalen Pflegearbeit mehrere Strategien, um der totalen Defamiliarisierung innerhalb ihrer Familien zu entgehen. Sie entscheiden sich, für ihre Angehörigen nicht nur als Eltern und Großeltern etc., sondern auch als Brotverdiener und Brotverdienerinnen zu sorgen.

Um beide Rollen in Einklang zu bringen und dies nicht als Belastung, Überforderung oder Verlust zu empfinden, entwickeln sie Strategien, die ihre vorübergehende Abwesenheit von ihrem Zuhause kompensieren sollen. Wie auch andere Studien belegen (Rerrich 2006; Haidinger 2013; Metz-Göckel/Münst/Kałwa 2010), organisieren sie das Familienleben in Polen mit Hilfe und Unterstützung seitens ihrer Angehörigen, die sie nicht bezahlen, sondern in die sie vielmehr investieren, ihnen also Geld und Lebensmittel überweisen, um sie zu motivieren, zu trösten und ihnen ihre »Liebe auf Distanz« zu zeigen.

Im Fall dieser Untersuchungsgruppe wird das Modell »der polnischen Cousine« oder die Beschäftigung von Fremden zur Kinderbetreuung nicht in Anspruch genommen (Rerrich 2006). Der virtuelle, dafür aber häufige Kontakt per Telefon, Internet etc. (Metz-Göckel/Münst/Kałwa 2010) hat die Funktion, auf dem aktuellen Stand zu bleiben und Einfluss auf die Entscheidungen und das Funktionieren der Familie zu nehmen. Dieser Kontakt ermöglicht die zumindest provisorische Aufrechterhaltung ihrer (starken) Rolle als Mutter und dient dem Reziprozitätsprinzip, also dem Ziel dank den Investitionen und der »aufopfernden« Haltung in Zukunft von den Kindern bei Bedarf versorgt zu werden. Die Pendelmigrantinnen leisten daher eine Multiunter-

stützung ihrer Familien. Trotzdem empfinden sie noch Sehnsucht und bedauern es, wichtige Momente in ihren Leben zu verpassen (vgl. Parreñas 2005: 66). Pflegenden Männern dagegen sehen sich hauptsächlich als Brotverdiener und nutzen die von ihnen selbst beschriebene »Sich-Programmieren-Strategie«, um die Trennung von den Angehörigen relativ unbelastet auszuhalten.

Wo eine Möglichkeit zum Transfer der Angehörigen zum Arbeitsplatz geschaffen wird, entstehen für die Migrant Care Workers neue Chancen und Gefahren. Es steigert beispielsweise die Zufriedenheit der Pflegerinnen, weil diese trennungsbedingte Belastungen mildern und im gewissen Maß zusätzlich Hilfe von den Angehörigen bei bestimmten Aufgaben bekommen.

Im Arbeitsfeld der häuslichen Pflege kann es nicht nur zu außerberuflichen Beziehungen zwischen der Pflegekraft und ihren Klienten und Klientinnen, sondern auch zur Annäherung zwischen beiden Familien kommen. Es entsteht hier ein duales interfamiliäres Verhältnis, das aus dem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis folgt und sich im Laufe der Zeit zum quasi-familiären (vgl. Karner 1998) Verhältnis entwickeln kann.

Vor allem bei den undokumentiert Beschäftigten erfolgen viele Absprachen auf mündlicher Basis. Im Zusammenhang damit ist zu betonen, dass im Unterschied zu einer rein beruflichen und distanzierten Haltung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen das nahe Verhältnis die Arbeitszufriedenheit der Pflegekräfte steigert und die Organisation des Arbeitens und Lebens in zwei Ländern erleichtert, in dem es zu einer Verkettung der zwei Haushalte und zwei Familien kommt und dadurch zur Entstehung einer neuen Familienform, die hier als »global verbal-agreement-family« bezeichnet werden soll.

Lehren für deutsche Arbeitgeber und Träger

Die Strategien, die von überwiegend undokumentierten Migrant Care Workers ausgeübt werden, könnten bei den regulären Beschäftigungsformen ebenfalls Anwendung finden. Sie könnten beispielsweise von den Vermittlungsagenturen übernommen werden, die die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Beschäftigten mit kleinen Kindern optimieren möchten. →

Der Zugang zum Internet erleichtert nicht nur den Kontakt mit den Angehörigen, sondern ermöglicht auch den Zugang zu Sprachkursen, Pflegefachwissen, lokalen Freizeitangeboten etc. Kostenlose oder kostengünstige Medienbedienung am Arbeitsplatz gehört zum Standard und sollte von den Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen unmittelbar zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sind die Pflegekräfte aus dem Ausland in die öffentliche politische Diskussion über Rahmenbedingungen und Organisation ihrer Arbeit in der häuslichen Pflege einzubeziehen.

Anmerkungen

- (1) Die qualitative Forschung, über die hier berichtet wird, wurde als Promotionsprojekt, im Rahmen zweier Stipendien finanziert: der Gemeinschaft für Studentischen Austausch in Mittel- und Osteuropa (GFPS e. V.) (2010-2011) und der Friedrich Ebert Stiftung (2011-2015). Sie basiert auf problemzentrierten Leitfadenterviews mit 23 Frauen und 3 Männern aus Polen. Von ihnen arbeiten 22 weiterhin in der Pflege und 4 haben diese Arbeit aufgegeben. Die Interviews wurden in der polnischen Sprache in Deutschland (n=17) und in Polen (n=9) durchgeführt. Die Untersuchungsgruppe wurde als »Snowball Sampling« zusammengestellt.
- (2) Einer der männlichen Pflegenden in dieser Untersuchungsgruppe empfing an seiner Stelle sporadische 14-tägige Besuche von seiner Frau. In dieser Zeit wohnte sie zusammen mit ihm in der Nähe des Pflegehaushaltes. ■

Literatur



Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (2013): *Miłość na odległość. Modele życia w epoce globalnej.* Warszawa.

Esping-Andersen, Gosta (1999): *Social Foundation of Postindustrial Economies.* Oxford.

Friedrich, Sibylle (2010): Arbeit mit Netzwerken. In: Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle (Hg.): *Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich.* Wiesbaden.

Fudge, Judy (2010): *Global Care Chains: Transnational Migrant Care Workers.* <http://www.ialsnet.org/meetings/labour/papers/FudgeCanada.pdf> (12.12.2011).

Haidinger, Bettina (2013): Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts. Münster.

Hochschild, Arlie R. (2003): *Love and Gold.* <http://havenscenter.wisc.edu/files/love.and.gold.pdf> (14.02.2012), S. 34-46.

Kałwa, Dobrochna (2007): »So wie zuhause«. Die private Sphäre als Arbeitsplatz polnischer Migrantinnen. In: Nowicka, Magdalena (Hg.): *Von Polen nach Deutschland und zurück: Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa.* Bielefeld.

Karner, Tracy X. (1998): *Professional Caring: Homecare Workers as Fictive Kin.* http://www.researchgate.net/publication/223059945_Professional_Caring_Homecare_Workers_as_Fictive_Kin (09.08.2015).

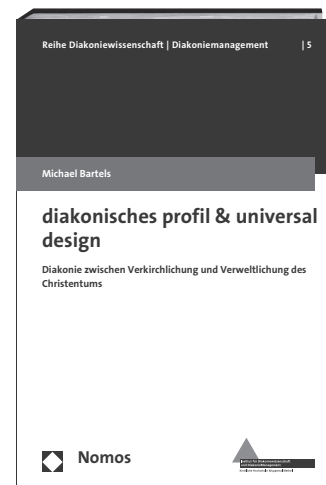
Kontos, Maria/Shinozaki, Kyoko (2010): *Integration of New Female Migrants in the German Labour Market and Society.* In: Slany, Krystyna/Kontos, Maria/Liapi, Maria (Hg.): *Women in New Migrations. Current Debates in European Societies.* Kraków, S. 83-119.

Metz-Göckel, Sigrid/Münst, Agnes S./Kałwa, Dobrochna (2010): *Migration als Ressource: Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik.* Opladen & Farmington Hills.

Parreñas, Rhacel S. (2005): *Children of global Migration.* Stanford.

Phoenix, Ann (2009): *Idealisierung emotionaler Bindung oder materielle Versorgung? Transnationale Mutterschaft und Kettenmigration.* In: Lutz, Helma (Hg.): *Gender Mobil. Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen.* Münster, S. 86-102.

Rerrich, Maria S. (2006): *Die ganze Welt zu Hause: Cosmomobile Putzfrauen in privaten Haushalten.* Hamburg.



diakonisches profil & universal design

Diakonie zwischen Verkirchlichung und Verweltlichung des Christentums

Von Michael Bartels

2015, 711 S., geb., 129,- €
ISBN 978-3-8487-2188-7

(Reihe Diakoniewissenschaft/ Diakonienmanagement, Bd. 5)
www.nomos-shop.de/25096

Die Untersuchung geht von semantischen und semiotischen Botschaften der Diakonie aus und beleuchtet kritisch verbreitete diakonische Profilierungsversuche, die im Zusammenhang mit abgrenzenden Identitätskonzepten stehen. Demgegenüber wird ein Dienstleistungsdesign zur Anwendung gebracht, das in Übereinstimmung mit dem in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Ansatz eines universellen Designs steht.

Aus der Außendarstellung der Diakonie werden so Rückschlüsse auf aktuelle organisatorische Herausforderungen der Diakonie gezogen.



Nomos