



Fairness und Autonomie in Beschäftigungsverhältnissen der häuslichen Betreuung und Pflege alter und kranker Menschen

Prof. Dr. Arne Petermann & Prof. Dr. Jürgen Stenger
Institut für Qualität und Innovation in der häuslichen Versorgung gGmbH
Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland

Dr. Marek Benio
Ökonomische Universität Krakau

Dr. Agnieszka Smrokowska-Reichmann
Department of Occupational Therapy
University of Physical Education in Krakow

Prof. Dr. Städtler-Mach
Institut für Pflegeforschung, Gerontologie und Ethik
Evangelische Hochschule Nürnberg

Tobias Ebbing, MSc, M.A.
Technische Universität Hamburg

Zielsetzung

Empirische Untersuchung der zentralen ethischen Vorwürfe an die Dienstleister in der BihG:

- Betreuungspersonen werden ausgebeutet (Fairness)
- Betreuungspersonen haben keinen Entscheidungsspielraum, sind extrem abhängig (Autonomie)

-> Mit wissenschaftlichen Methoden sollen die Vorwürfe untersucht und mit evidenzbasierten Methoden überprüft werden.

Mögliche rechtliche Implikationen von mangelnder Fairness und Autonomie

- ArbZG: §18 Abs1 Nr 3: „Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“
- Persönliche oder finanzielle Abhängigkeit führt zu Scheinselbstständigkeit
- Sittenwidrigkeit der Vertragskonstruktion

Vorgehen

- Messung von Autonomie (nach Deki/Ryan 2000) sowie der vier Dimensionen von Fairness (nach Colquitt 2001) in Abhängigkeit von Berufsgruppe und Beschäftigungsmodell
- Quantitative Befragung mittels standardisiertem Fragebogen
 - Erfolgte Qualitätsprüfung des Messinstruments durch Pre-Test (Frühjahr 2018)
 - Online-Befragung der polnische Bereuungspersonen
 - Schriftliche Befragung der Mitarbeiter*innen des dt. Pflegedienstes
- Befragungszeitraum: November 2018 – Juni 2019

Erste Ergebnisse

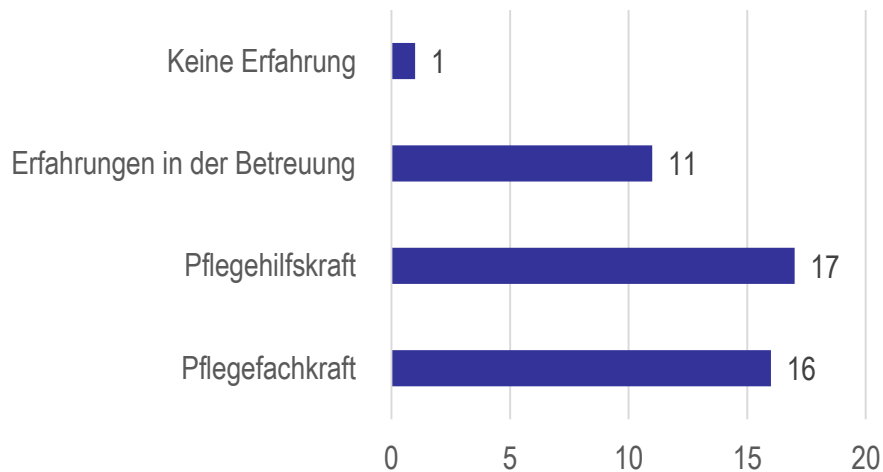
Allgemeine Daten

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst:	Polnische Betreuungspersonen:
<ul style="list-style-type: none">■ 47 Datensätze■ 37 Frauen, 6 Männer■ Vollzeit n=21, Teilzeit n=25	<ul style="list-style-type: none">■ 255 Datensätze■ 238 Frauen, 14 Männer■ Vollzeit n=230, Teilzeit n=24, ehrenamtlich tätig n=1

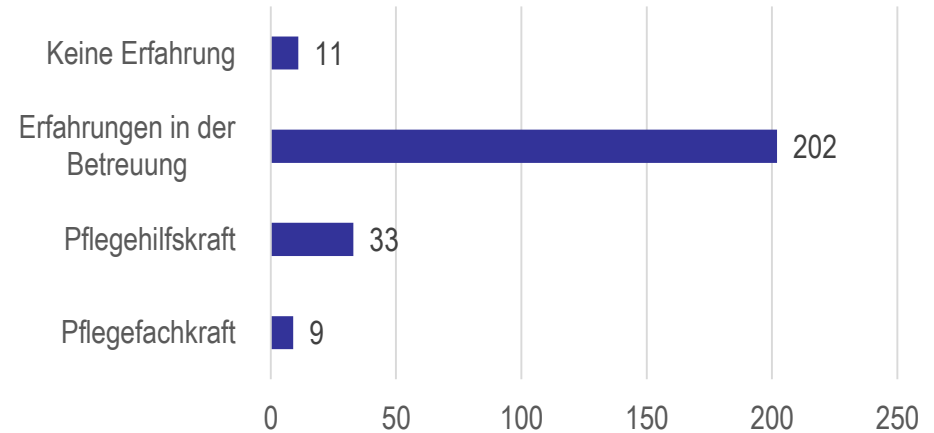
Erste Ergebnisse

Höchste Qualifikation

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



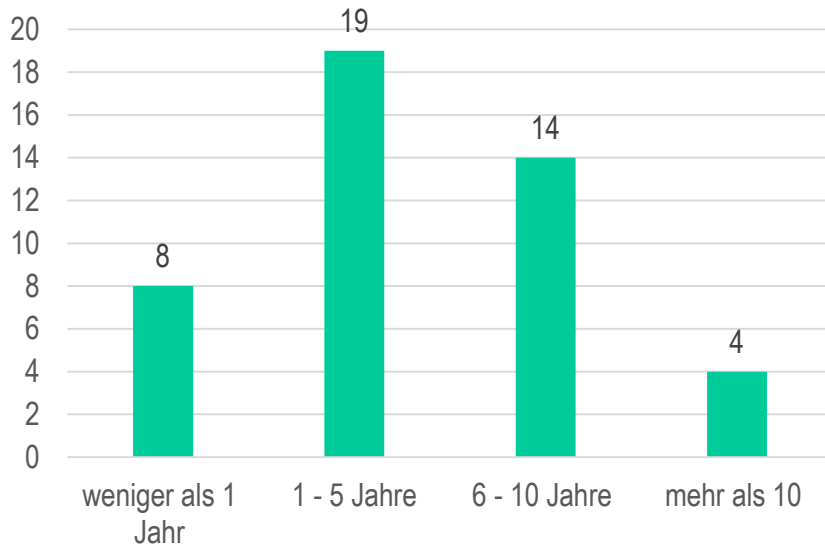
Polnische Betreuungspersonen



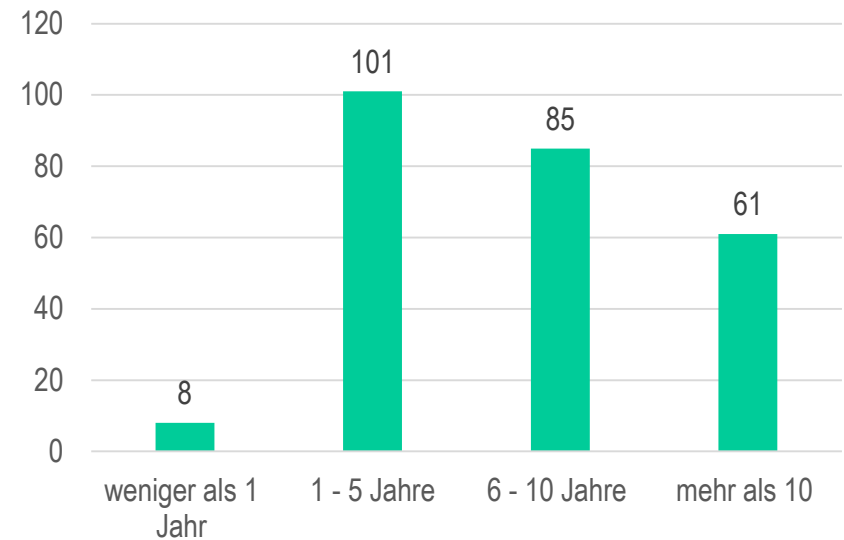
Erste Ergebnisse

Dauer der Beschäftigung in der Pflege/Betreuung

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



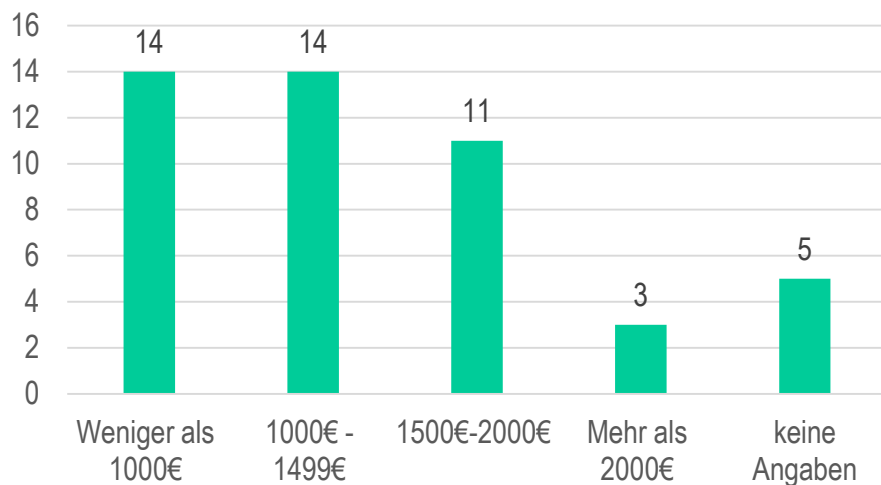
Polnische Betreuungspersonen



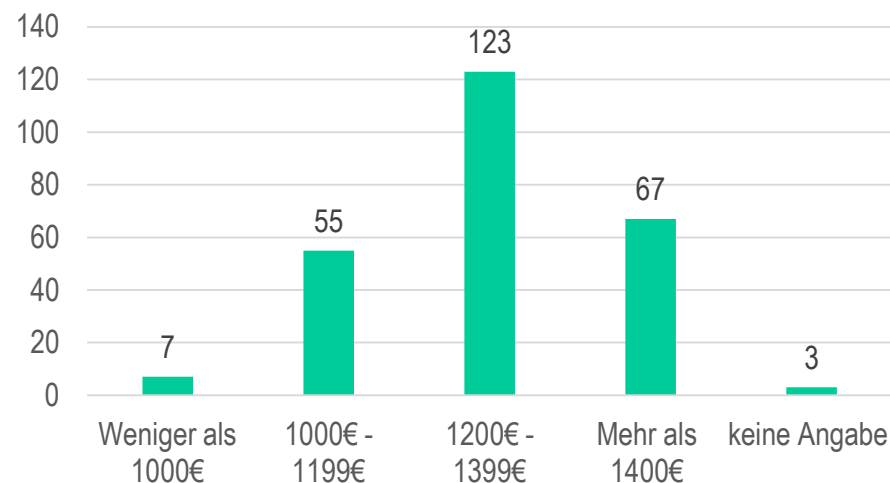
Erste Ergebnisse

Durchschnittliches Nettoeinkommen im Monat

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst

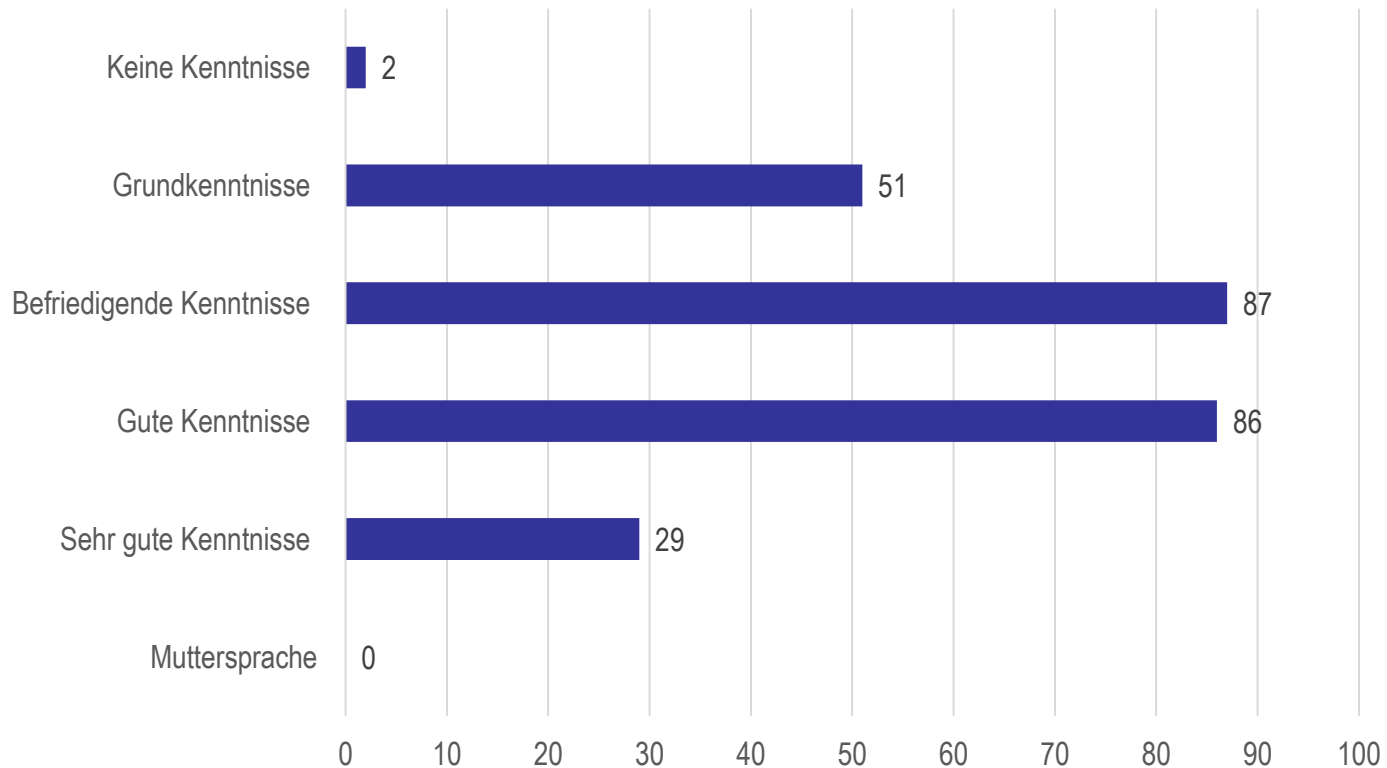


Polnische Betreuungspersonen



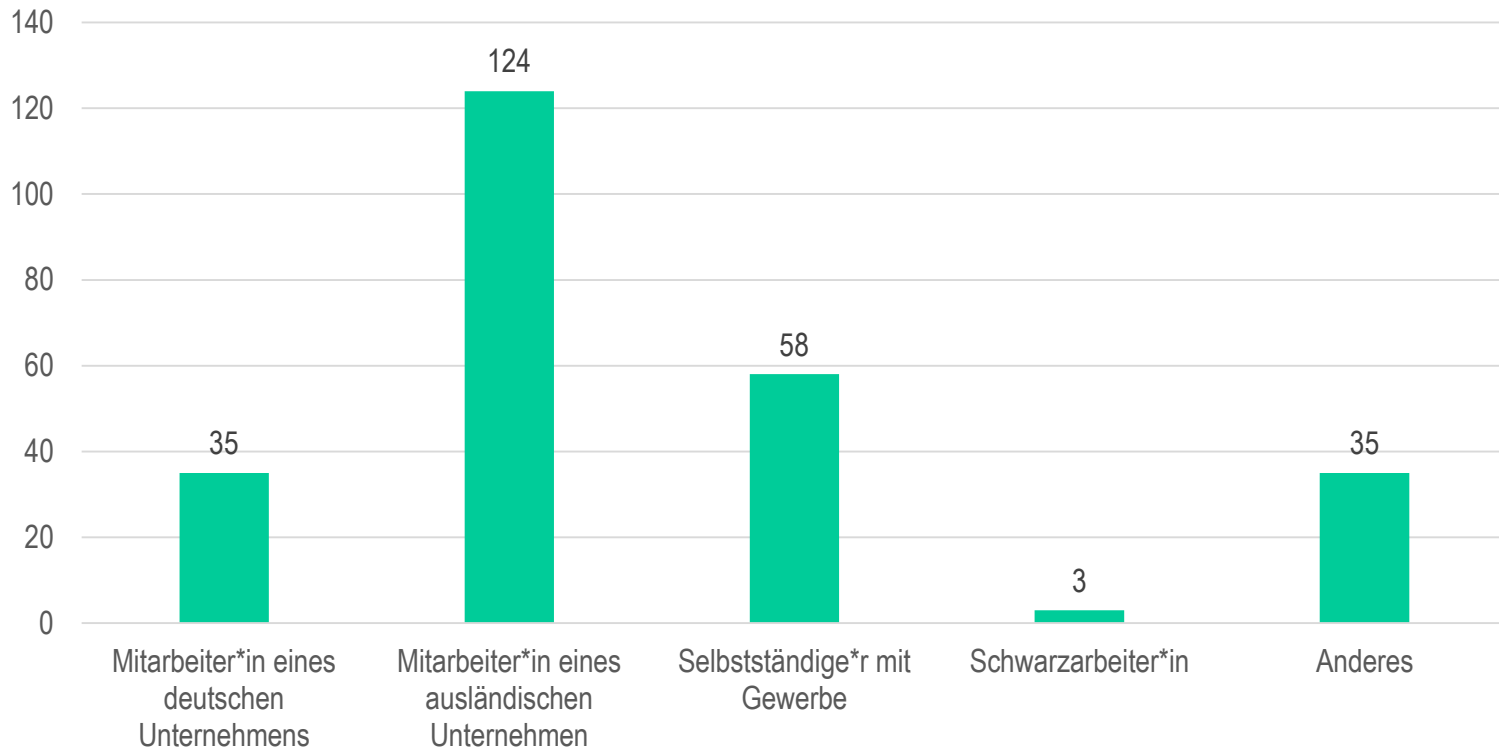
Erste Ergebnisse

Sprachkenntnisse polnischer Betreuungspersonen



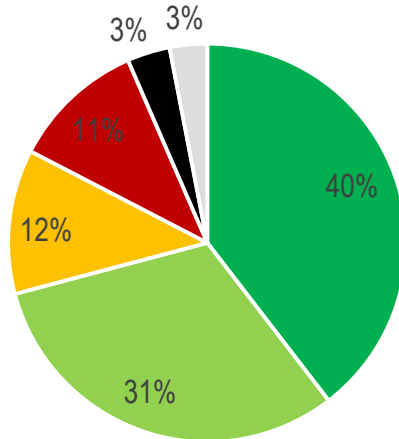
Erste Ergebnisse

Rechtliches Beschäftigungsverhältnis polnischer Betreuungspersonen



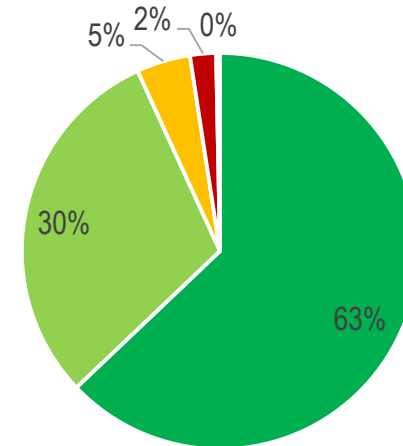
Erste Ergebnisse: Bedürfnis nach Autonomie

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



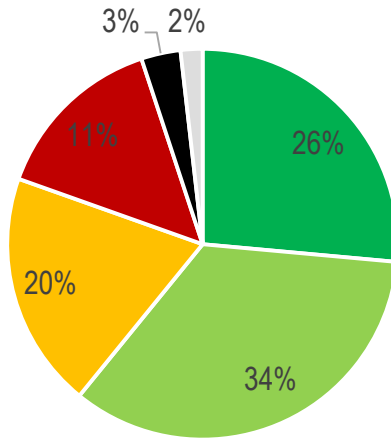
- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht

Inferenzanalyse: Unterscheid ist hoch signifikant

Mittelwert PD-MA: 1,9; Mittelwert BP: 1,5; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p = 0,0000003849$

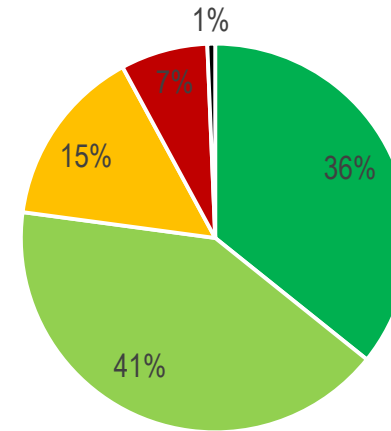
Erste Ergebnisse: Wahrgenommene Autonomie in der Realität

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht

Inferenzanalyse: Unterscheid ist hoch signifikant

Mittelwert PD-MA: 2,2 ; Mittelwert BP: 1,9; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p=0,0003386$

Zentrale Ergebnisse im Hinblick auf Autonomie

- Polnische Betreuungspersonen haben ein signifikant höheres Bedürfnis nach Autonomie als MA der PD.
- Im realen Arbeitsleben wird von Betreuungspersonen ein höheres Maß an Autonomie wahrgenommen als durch MA der PD.

-> Möglicher Erklärungsansatz für die Qualitativ häufig gemachte Beobachtung, dass polnische Betreuungspersonen überwiegend nicht für deutsche Pflegedienste arbeiten wollen

-> Hemmnis für Qualifizierungsmotivation

Untersuchte Dimensionen der Fairness

(nach Colquitt et al 2001 und Maier et al 2007)

- **Distributive Gerechtigkeit:**

Wie ist das Verhältnis des eigenen Beitrags zum erhaltenen Ertrag?

- **Prozedurale Gerechtigkeit:**

In wie weit hat die Betreuungsperson durch ihre Sichtweisen und Äußerungen Einfluss auf ein Vorgehen oder ein Ergebnis?

- **Interpersonale Gerechtigkeit:**

Wie viel Respekt wird der Betreuungsperson entgegen gebracht?

- **Informationale Gerechtigkeit:**

Entsprechen die Angaben von Entscheidungsträgern eines Prozesses der Wahrheit?

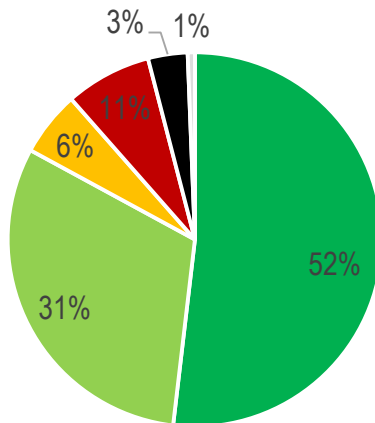
Fairness-Dimension 1: Prozedurale Fairness

Überblick der Items:

- Ich habe während der Pflege- und Betreuungstätigkeit die Möglichkeit, anderen Menschen gegenüber, meine Sichtweisen und Empfindungen auszudrücken.
- Mein Handeln hat einen Einfluss auf die Lebensqualität und den Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Person.
- Mir ist bekannt, welche Tätigkeiten das Pflegepersonal, das vor mir vor Ort war, ausgeführt hat.
- Die pflegebedürftige Person oder ihre Angehörigen haben in ihrem Verhalten mir gegenüber Vorurteile gezeigt.
- Ich habe vorab zutreffende Informationen zum Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Person und der Situation vor Ort erhalten.
- Wenn ich mit einer Entscheidung oder Vorgabe der Angehörigen bzw. der pflegebedürftigen Person nicht einverstanden bin, kann ich dies offen ansprechen.
- Durch meine Tätigkeit hat sich das Wohlbefinden und die Lebensqualität der pflegebedürftigen Person verschlechtert.
(Kontrollfrage)

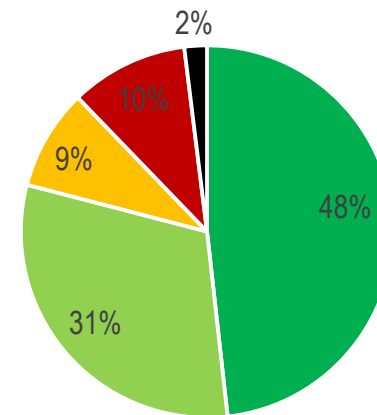
Erste Ergebnisse: Prozedurale Fairness

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht

Inferenzanalyse: Unterscheid ist eingeschränkt signifikant (<0,05 Niveau)

Mittelwert PD-MA: 1,7; Mittelwert BP: 1,8; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p=0,013081632$

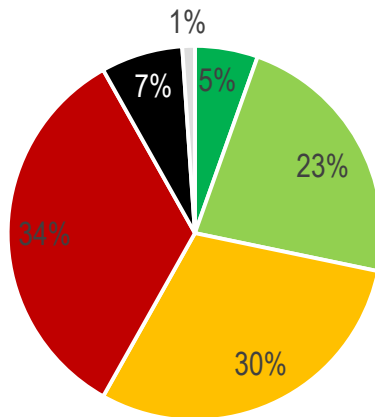
Fairness-Dimension 2: Distributive Fairness

Überblick der Items:

- Ich erhalte eine angemessene Entlohnung für die Arbeit, die ich leiste.
- Meine Entlohnung spiegelt den Aufwand wieder den ich in der Betreuung und Pflege habe.
- Meine Entlohnung ist im Verhältnis zu meinem Pflegeerfolg, zu dem ich im Pflegealltag beitrage, gerechtfertigt.
- Meine Entlohnung steht in einem angemessenen Verhältnis dafür, was ich für die Familie (bestehend aus Pflegebedürftigen und Angehörigen) insgesamt leiste.

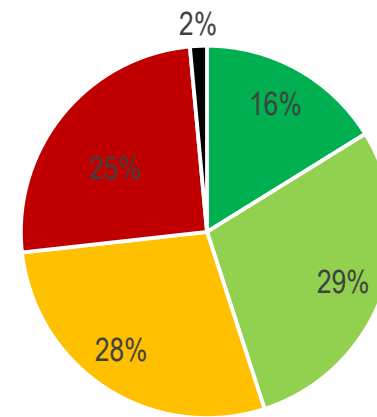
Erste Ergebnisse: Distributive Fairness

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Ich weiß nicht
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



- Ja, ich stimme voll zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Ich weiß nicht
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme nicht zu

Inferenzanalyse: Unterscheid ist hoch signifikant

Mittelwert PD-MA: 3,0; Mittelwert BP: 2,6; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p=0,003753143$

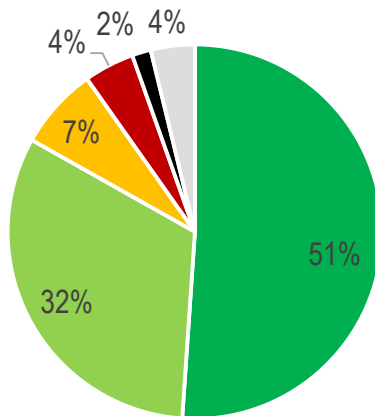
Fairness-Dimension 3: Interpersonale Fairness

Überblick der Items:

- Von den Angehörigen und der pflegebedürftigen Person wurde ich höflich behandelt.
- Im Haushalt der pflegebedürftigen Person wurde ich respektlos behandelt. (Kontrollfrage)
- Ich wurde bei meinem Aufenthalt bei der pflegebedürftigen Person und der Familie mit Würde behandelt.
- Ich wurde bei meiner Tätigkeit im Haushalt der Familie mit unangemessenen Bemerkungen und Kommentaren konfrontiert. (Kontrollfrage)

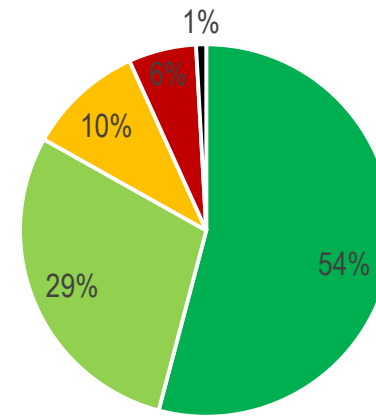
Erste Ergebnisse: Interpersonale Fairness

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht

Inferenzanalyse: Unterscheid ist nicht signifikant

Mittelwert PD-MA: 1,6; Mittelwert BP: 1,7; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p=0,31384953$

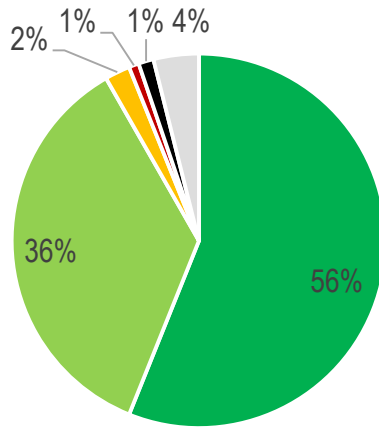
Fairness-Dimension 4: Informationelle Fairness

Überblick der Items:

- Ich habe vor Beginn und während des Einsatzes offene und ehrliche Informationen erhalten.
- Wenn ich Fragen hatte, warum eine Tätigkeit ausgeführt werden soll, wurden mir diese Fragen verständlich beantwortet.
- Die Erklärungen, warum ich etwas tun soll, waren für mich verständlich.
- Vorab erhielt ich falsche oder unvollständige Informationen. (Kontrollfrage)
- Im Haushalt wurden mir Einzelheiten zu Veränderungen in Bezug auf die Pflege und Betreuung der pflegebedürftigen Person rechtzeitig mitgeteilt.

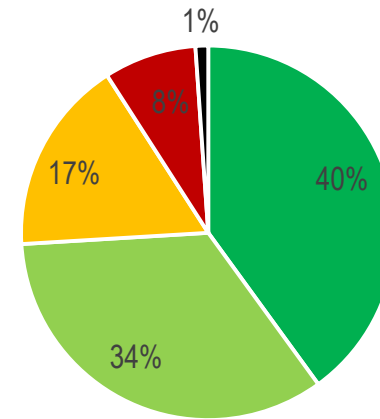
Erste Ergebnisse: Informationale Fairness

Mitarbeiter*innen dt. Pflegedienst



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht
- keine Angabe

Polnische Betreuungspersonen



- Ja, ich stimme voll zu
- Ja, ich stimme teilweise zu
- Nein, ich stimme eher nicht zu
- Nein, ich stimme nicht zu
- Ich weiß nicht

Inferenzanalyse: Unterscheid ist hoch signifikant

Mittelwert PD-MA: 1,5; Mittelwert BP: 1,9; T-Test (einseitig, ungleich Varianz) ergibt $p=1,95696E-09$

Zusammenfassung der Ergebnisse der vier untersuchten Dimensionen der Fairness

- Gesamtergebnis: Beide Gruppen beurteilen die Fairness im in der Dimension Interpersonell, Informationale und Prozedural überwiegend als gut, in der Dimension Distributiv überwiegend als nicht gut.
- Interpersonale Fairness: Kein Unterschied messbar
- Informationale Fairness: MA des PD beurteilen die Situation besser
- Prozedurale Fairness: Unterscheid nicht eindeutig messbar
- Distributive Fairness: Sowohl Betreuungspersonen als auch Mitarbeiter*innen des dt. Pflegedienstes stimmten überwiegend **nicht** der Tatsache zu, dass der erbrachte Einsatz für ihre Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis zum Ergebnis steht, wobei polnische Betreuungspersonen die distributive Fairness signifikant besser beurteilen als die MA der Pflegedienste.

Nächste Schritte

- Erhöhung des quantitativen Datensatzes auf 300+ (polnische Betreuungspersonen) und 200+ (MA der PD)
- Dafür:
 1. breit angelegte online Kampagne zur Gewinnung von zufälligen Teilnehmern unter den polnischen Betreuungspersonen
 2. Vollerhebung bei MA aller ambulanten PD im Saarland
- finales Ziel: Nachweis bzw. Widerlegung der Hypothese, dass legal organisierte BihG i.d.R. fair ist und das eine ungewöhnliche große Autonomie der Betreuungsperson besteht.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Arne Petermann

arne.petermann@bagss.de

internet: www.bagss.de