



Der deutsche Staat gibt vor, dass wir nicht existieren“: Die Arbeits- und Rechtssituation von ukrainischen Care-Migrantinnen in Deutschland

Autor: Tetiana Goncharuk

Erschienen 2020 in Migration und Soziale Arbeit (ISSN 1432-6000), Ausgabe 3, 8 Seiten, (Seite 243)

Migration und Arbeitsmarkt

- Neuordnung des Zuwanderungsregimes für Fachkräfte durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Wo wenig viel bewirken könnte: Nach- und Weiterbildungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Zugewanderte
- Arbeitsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Der Arbeitsmarkt als Selektions- und Integrationsinstanz
- Dis-Qualifiziert? Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Deutschland
- Die Arbeits- und Rechtssituation von ukrainischen Care-Migrantinnen in Deutschland
- Rassistische Ausschließpraktiken in der Pflegeausbildung
- Helfen im Kontext neuer Arbeitsteilungen!?
- Griechische Selbständige in Frankfurt
- Exile Narratives: Erwartungen syrischer Geflüchteter an ihre neue Heimat vor und nach der Fluchterfahrung



Alle Artikel dieser Ausgabe

- [Editorial](#)
- [Neuordnung des Zuwanderungsregimes für Fachkräfte durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Veränderungen, Potentiale, Herausforderungen und Handlungsansätze](#)
- [Wo wenig viel bewirken könnte: Nach- und Weiterbildungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Zugewanderte auf dem steinigen Weg in den deutschen Arbeitsmarkt](#)
- [Arbeitsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund](#)
- [Der Arbeitsmarkt als Selektions- und Integrationsinstanz – Ausbildungs- und Berufsverläufe von Second@'s in der Schweiz im Zeichen von Ungleichheit, Unsicherheit und Selbstoptimierung](#)
- [Dis-Qualifiziert? Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Deutschland](#)
- [Der deutsche Staat gibt vor, dass wir nicht existieren“: Die Arbeits- und Rechtssituation von ukrainischen Care-Migrantinnen in Deutschland](#)
- [„Also, jeden Tag ist was!“ – Oder von der getarnten Ubiquität rassistischer Ausschlusspraktiken in der Pflegeausbildung](#)
- [Helfen im Kontext neuer Arbeitsteilungen!?](#)
- [Griechische Selbständige in Frankfurt](#)
- [Exile Narratives: Erwartungen syrischer Geflüchteter an ihre neue Heimat vor und nach der Fluchterfahrung](#)
- [Neue Bücher und Materialien](#)

Ausgeliefert durch content-select, ein Produkt der [Preselect.media GmbH](#)

„Der deutsche Staat gibt vor, dass wir nicht existieren“: Die Arbeits- und Rechtssituation von ukrainischen Care-Migrantinnen in Deutschland

Tetiana Goncharuk

Heutzutage benötigt Deutschland dringend zusätzliche Care-Arbeitskräfte, insbesondere im Altenpflegebereich¹. Zahlreiche Studien bestätigen die Tatsache, dass solche Versorgungslücken meistens durch osteuropäische Migrantinnen abgedeckt werden (vgl. Winkler 2011: 26; Lutz 2018: 32 ff.; Karakayali 2010: 23 ff.). Darüber hinaus sind in Deutschland mindestens 300.000² Care-Arbeiterinnen aus Osteuropa tätig (vgl. Emunds 2016: 12). Oftmals handelt sich es um Pendelmigrantinnen: Frauen, die zwischen zwei Ländern bzw. zwei Haushalten pendeln (vgl. Schilliger 2015: 168; Haidinger 2013). Die Besonderheit ihrer Beschäftigung in Deutschland ist die 24-Stunden-Pflege, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die Frauen in der Familie der betreuten Pflegeperson leben (sogenannte „live-in-Beschäftigung“).

Das Fehlen einer präzisen deutschen Gesetzgebung zum Schutz der Rechte von Care-Arbeiterinnen auf der einen Seite und der fehlende politische Wille zur Reform beziehungsweise Regulierung des Pflegebereichs in Privathaushalten sowie die wachsende Zahl von pflegebedürftigen Personen auf der anderen Seite haben zur Etablierung eines alternativen globalisierten Care-Arbeitsmarkts geführt (vgl. Lutz 2018: 30). Dieser Arbeitsmarkt ist dadurch gekennzeichnet, dass er überwiegend von *Migrantinnen* durchgeführt wird (ebd.: 23) und stark ethnisiert sowie stereotypisiert wird (vgl. Schilliger 2015: 161 ff.). Frauen aus Osteuropa werden als besonders

herzlich, fleißig und fürsorglich dargestellt (vgl. Schilliger 2012: 68 ff.). Darüber hinaus haben sich prekäre Arbeitsstandards in der privaten Pflege für immigrierte Pflegekräfte manifestiert: 24-Stunden-Betreuung, 7-Tage-Woche, niedriges Gehalt und wenig sozialer Schutz (vgl. Vogt 2019: 221 ff.; Lutz 2018: 27 ff.). Die Pflegerinnen sind nicht nur für die Pflege, sondern auch für alle Aufgaben zuständig, die im Haushalt einer pflegebedürftigen Person anfallen, das heißt, sie werden in erster Linie als Hilfskraft der deutschen Familie betrachtet (vgl. Lutz 2018: 21). In diesem System üben die Frauen ihre Arbeit in Haushalten für eine festgelegte Zeit zwischen sechs Wochen bis zu drei Monaten aus, um dann in ihren eigenen Haushalt zurückkehren. Im Pflegehaushalt werden sie von einer anderen Pflegerin ersetzt (vgl. Lutz 2018: 32 ff.). Wie andere osteuropäische Pflegerinnen bilden Care-Arbeiterinnen aus der Ukraine einen bedeutenden Teil dieses Arbeitsmarktes.

Dieser Beitrag hat das Ziel, Wissen zu über Rechtsgrundlagen und Wegen von Ukrainerrinnen in den deutschen Care-Arbeitsmarkt sowie deren Arbeitssituation in Deutschland aus einer Menschenrechtsperspektive beizutragen. Er basiert auf den Ergebnissen der von der Autorin durchgeführten wissenschaftlichen Projektarbeit „Lebens- und Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen aus der Ukraine“ (Goncharuk 2019). Im Rahmen dieser Forschung wurden insgesamt sechs

leitfadenzentrierte, qualitative Interviews mit Care-Arbeiterinnen aus der Ukraine geführt und vier davon mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015) ausgewertet. Die Namen der Frauen wurden anonymisiert.

Vermittlungsketten von der Ukraine nach Deutschland

Ukrainische Care-Arbeiterinnen sind zu einem Teil der transnationalen Care-Migrationsbewegung geworden (vgl. Lutz 2018: 32 ff.). Transnationale Migration ist ein bi- oder multidirektionaler Prozess von Menschen, der grenzüberschreitende Kontakte, Verbindungen und Beziehungen beinhaltet, die zwei oder mehr Staaten oder Gesellschaften verbinden (vgl. Amelina 2017: 58). Die Besonderheit der transnationalen Care-Migration in Europa besteht darin, dass sie nicht nur eine Bewegung von weiblichen Arbeitskräften von Osten in den Westen repräsentiert, sondern auch Ost-Ost-Migrationsströme umfasst (vgl. Lutz 2018: 26).

Laut Nausikaa Schirilla wird Migration nicht nur durch Politik, sondern auch durch weitere Faktoren gesteuert, folglich bilden sich ständig neue Migrationswege (vgl. Schirilla 2012: 133). In diesem Zusammenhang ist es bemerkenswert, auf welche Weise Ukrainerinnen nach Deutschland einwandern, um hier arbeiten zu können, da die direkte Rekrutierung der Pflegekräfte von der Ukraine nach Deutschland in den meisten Fällen unmöglich beziehungsweise sehr schwierig ist. Hintergrund dafür ist das komplizierte Verfahren für Menschen aus der Ukraine zur Erlangung einer Arbeitsgenehmigung für eine solche Beschäftigung insbesondere im Privathaushaltsbereich und damit verbunden auch eines Visums. Da die Ukraine kein EU-Mitglied ist, gilt sie in verschiedenen deutschen Arbeits- und Migrationsübereinkommen als sogenannter Drittstaat. Aus diesem Grund ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ukrainische Arbeitskräfte rechtlich begrenzt (nur mit einer speziellen Arbeitserlaubnis und nur für bestimmte Berufsgruppen) beziehungsweise

gar nicht möglich. Darüber hinaus wurden zwischen der Ukraine und Deutschland keine speziellen bilateralen Verträge abgeschlossen, die die Arbeitsmigration zwischen den beiden Ländern regulieren. Im Gegensatz dazu gibt es solche Vereinbarungen zwischen der Ukraine und Polen: Das Verfahren zur Erlangung eines Arbeitsvisums für die Arbeit in Polen wurde für Ukrainer*innen vereinfacht. Darüber hinaus sind Ukrainer*innen seit Juni 2017 von der Visumpflicht in allen Schengen-Ländern befreit und haben somit das Recht, sich alle sechs Monate für 90 Tage in der Europäischen Union aufzuhalten. Dies ist nur für Besitzer*innen eines biometrischen Passes möglich. Die Visumfreiheit berechtigt allerdings nicht zur Aufnahme von Erwerbsarbeit.

Die Care-Arbeit im Privathaushalt in Deutschland ist nicht ausreichend geregelt (vgl. Scheiwe 2015: 37 ff.) und grundsätzlich gibt es „spezielle Kontrollmöglichkeiten dieser Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland nicht“ (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2016: 6). Die Privatsphäre hingegen ist durch das deutsche Recht sehr gut geschützt (Artikel 13 des Grundgesetzes: „Die Wohnung ist unverletzlich“). Dies ermöglicht den Aufbau halb-legaler beziehungsweise illegaler Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Da der direkte Weg für ukrainische Frauen in den meisten Fällen offiziell verschlossen oder sehr kompliziert ist, wird die Pendelarbeitsmigration aus der Ukraine nach Deutschland meistens über Polen organisiert. Diese dreigliedrige Organisationskette ist wie eine „stillschweigende Garantie“ für einen Zustrom von weiblichen Arbeitskräften von Ost nach West. Deutsch-polnisch-ukrainische Vermittlungsagenturen spielen in diesem Prozess eine zentrale Rolle (Goncharuk 2019: 18 ff.). Die Beschäftigung bei deutschen Familien wird mit einer polnischen Arbeitserlaubnis organisiert, und zwar oftmals als zivilrechtlicher Vertrag dem sogenannten „Umowa zlecenia“. Der „Umowa zlecenia“ ist kein Teil des polnischen Arbeitsgesetzbuches und die gesetzli-

chen Arbeitsregelungen beziehungsweise die sozialen Leistungen sind für Care-Arbeiterinnen begrenzt. Yaroslawa, 52-jährige Care-Arbeiterin aus der Ukraine, erzählt auf diese Weise darüber: *„Wir arbeiten über die polnische Agentur. Aber es gibt ein solches Ding wie umowa zlecenia. Das heißt ich schließe einen Vertrag für nur drei Monate oder für ein halbes Jahr oder für ein ganzes Jahr ab. Obwohl die Frau für 10-15 Jahre bei einer polnischen Agentur arbeitet, werden trotzdem keine Pensionskassenbeiträge gezahlt. Heute gibt es die Arbeit. Und morgen nicht. So funktioniert das! Niemand denkt an die Zukunft. Keine Agentur wird später für uns die Rente zahlen. Es ist ein Einkommen nur für heute“.*

Die Agenturen geben den Frauen oftmals falsche Informationen, die sie in die Irre führen: Sie präsentieren die Arbeit mit der polnischen Arbeitserlaubnis in Deutschland als Form der legalen Beschäftigung für die Ukrainerinnen. Sie argumentieren, dass dies innerhalb der Europäischen Union nach dem EU-Recht für einen Zeitraum von bis zu 90 Tagen zulässig ist. Yaroslawa erzählt darüber weiter: *„Ich arbeite über die polnische Agentur, sozusagen legal. Ich unterschreibe einen Arbeitsvertrag in polnischer und deutscher Sprache. Das heißt, dass sowohl die deutsche Agentur, als auch die Pflegefamilie wissen, dass ich eine Bürgerin der Ukraine bin.“* Das Modell basiert auf der Grundlage der EU-Rechtsprechung bezüglich der Dienstleistungsfreiheit, die besagt, dass Menschen aus nicht EU-Ländern, die zum Beispiel legal in Polen arbeiten, in Deutschland ebenfalls bis zu 90 Tage beschäftigt sein können. Sie müssen jedoch über einen unbefristeten polnischen Aufenthaltstitel verfügen und ihre Hauptbeschäftigung in Polen haben, das heißt, dort regelmäßig arbeiten. Unter diesen Bedingungen hat die polnische Agentur das Recht, ihre Mitarbeiter*innen aus Nicht-EU-Ländern zur Erfüllung eines bestimmten Auftrags in ein anderes EU-Land bis zu 90 Tagen zu entsenden (vgl. Deutsche Auslandsvertretungen in Polen 2019: 1). Ukrainische Care-Arbeiterinnen, die

in Deutschland arbeiten, haben in der Regel jedoch keine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis in Polen und sind dort auch nicht ordnungsgemäß als Pflegerinnen beschäftigt. Deshalb ist dieses Modell in der Realität nicht legal und verschärft die prekären Arbeitsbedingungen der Frauen weiter (vgl. Goncharuk 2019: 20). Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Entlohnung, die sich nicht am aktuellen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland orientiert, sondern im Einfluss- und Wohlwollensbereich der Agenturen liegt, die ihre Spielregeln durchsetzen. Ein Teil des Verdienstes der Frauen geht an die Agenturen. Je mehr Vermittlungsagenturen ins Spiel kommen, desto niedriger ist das tatsächliche Gehalt für die Frauen: *„Die Agentur erhält die Bezahlung von der Familie. Nein, andersrum. Ich bin diejenige, die mit meinen eigenen Händen arbeiten muss, damit die deutsche Agentur die Bezahlung erhält. Damit alle in der Agentur teure Autos kaufen können. Und damit die polnischen Agenturen auch vielleicht ein bisschen billigere Autos kaufen können. Und die Frauen, die über ukrainische Agenturen arbeiten, finanzieren dann auch Autos, möglicherweise noch etwas günstigere Autos für die ukrainischen Agenturen“* (Yaroslawa).

Die Bezahlung, die die Frauen tatsächlich erhalten, liegt meistens zwischen 800 und 1.500 Euro pro Monat. Ausgehend vom deutschen Mindestlohn³ müsste die Vergütung für eine 24-Stunden-Betreuung ohne freies Wochenende auch abzüglich von Kost und Logis um ein Mehrfaches höher sein. Darüber hinaus hängt die Bezahlung grundsätzlich vom Niveau der Deutschkenntnisse ab und wird für jede Mitarbeiterin unterschiedlich berechnet und spezifisch festgelegt. Insgesamt lässt sich die Rekrutierung über Agenturen als einen dynamischen Prozess mit verschiedenen Etappen bezeichnen: Ausfüllen des Bewerbungsformulars, Gespräch mit Koordinator*innen, Überprüfung der Deutschkenntnisse, Kontaktaufnahme mit der deutschen Familie: *„Die Familie kann eine bestimmte Person auswählen. Dein Lebenslauf wird an*

sie gesendet, und sie entscheidet, ob du passt oder nicht. Dann wählen sie aus. Es hängt alles davon ab, wie viel die Familie selbst zahlen kann und wie viel sie pro Monat für die Pflege ausgeben könnte. Deshalb wählt sie eine Person mit oder ohne Deutschsprachkenntnisse“ (Yaroslawa).

Läuft der Weg zum deutschen Care-Arbeitsmarkt über private polnische Vermittlungspersonen, dann sind Vermittlungsleistungen zwischen 100 und 350 Euro zu zahlen. Es gibt auch Fälle, in denen die Bezahlung für die Vermittlung von privaten Personen die Voraussetzung für die Fortsetzung der Beschäftigung war. Yaryna, 47-Jährige Care-Arbeiterin aus der Ukraine, hat dies als „Geschäft mit Menschen“ bezeichnet: „<...> ihre Freundin hat einer Ukrainerin 100 Euro gegeben, damit sie ihr den Kontakt der polnischen Vermittlungsfrau erstellt. Diese polnische Frau hat ihrerseits nochmal 350 Euro von dieser Frau genommen. Später sagte diese Polin dann, dass – wenn sie weiterarbeiten will – sie für jeden Zwei-Monats-Einsatz 350 Euro zahlen sollte. Wenn sie nicht damit einverstanden sei, würde sie keine weitere Arbeit mehr erhalten und diese Stelle würde dann einer anderen Person angeboten. Es war solche Geschichte. Die Frau musste insgesamt 450 Euro zahlen. Alles was sie verdient hatte, musste sie anderen abgeben. Mir sind zwei solche Fälle bekannt. Eine Frau muss alle drei Monate zahlen, eine andere alle zwei Monate. Das ist ein Geschäft mit Menschen.“

Solche mehrkettenförmigen Migrationsrouten wirken sich zum einem auf den gesamten Prozess der Globalisierung des Arbeitsmarktes der häuslichen Pflege aus (vgl. Lutz 2018: 34 ff.) und zum anderen führen sie zum Aufbau sogenannter „Business in Business“-Modellen (vgl. Goncharuk 2019: 16ff.).

Arbeitsbedingungen der ukrainischen Care-Arbeiterinnen in Deutschland

Trotz der Tatsache, dass Deutschland das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (ILO-Übereinkom-

men 189)⁴ ratifizierte, das die in Haushalt und Familie verrichteten Tätigkeiten als Arbeit anerkennt, konnte die Situation der Pendelmigrantinnen dadurch nicht wesentlich verbessert werden, da der Staat die durch Artikel 2 der Konvention gebotene Möglichkeit nutzt, bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer*innen ganz oder teilweise vom Geltungsbereich dieses Übereinkommens auszunehmen (vgl. Lutz 2018: 30). Das Fehlen rechtlicher Grundlagen kann zum Aufbau prekärer Arbeitsbeziehungen beitragen. Der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zufolge ist prekäre Arbeit sowohl durch objektive (rechtlicher Status) als auch durch subjektive Merkmale von Unsicherheit und Ungewissheit gekennzeichnet und charakterisiert sich unter anderem durch verschleierte oder unklare Arbeitsverhältnisse und den fehlenden Zugang zu sozialem Schutz. Darüber hinaus ist die prekäre Beschäftigung im allgemeinsten Sinne ein Mittel für Arbeitgeber*innen, Risiken und Verantwortung auf die Arbeitnehmer*innen abzuwälzen (vgl. ILO 2012: 27). Die Beschäftigung von ukrainischen Frauen in deutschen Familien erfolgt, wie oben erwähnt, in den meisten Fällen ohne gültige Arbeitserlaubnis (illegaler Rechtsstatus und begrenzte Möglichkeiten, ihn zu ändern), und ist oftmals mit einem Gefühl der Angst und der Unsicherheit (subjektives Gefühl der Arbeitssituation) verbunden. Darüber hinaus werden den Ukrainerinnen jegliche sozialen Garantien vorenthalten – das Recht auf bezahlten Urlaub, freie Tage, Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Analyse der Interviews zeigte, dass die ukrainischen Care-Arbeiterinnen in der Regel keinen normierten Arbeitstag haben. Es gibt oftmals grundsätzlich keine klaren Regeln hinsichtlich der festgelegten Arbeitszeit. Obwohl es in einigen Fällen eine Einigung über Pausen und einen Ruhetag gibt, müssen Frauen jedoch faktisch rund um die Uhr sieben Tage pro Woche arbeiten: „Es gibt keine deutlichen Grenzen. <...> Es dauert jeden Tag von morgens bis abends, so lange bis die Oma schlafen geht. Und dann... falls es nötig ist,

muss ich auch in der Nacht aufstehen, wenn sie mich ruft. Falls sie etwas braucht, falls ich ihr etwas geben muss oder mit etwas helfen sollte", erzählt Nataliya, 52-jährige ukrainische Care-Arbeiterin. In einigen Fällen verspricht die Familie den Frauen formal einen freien Tag. Trotzdem müssen sie an diesem Tag zum Beispiel Frühstück oder Mittagessen vorbereiten. Das heißt, in der Realität können die Frauen ihre Freizeit nicht selbst gestalten: *„Ich habe kein Wochenende. Früher mussten wir keinen Kaffee machen. Aber jetzt habe ich nur Pause bis 15 Uhr. Dann möchte die Frau, dass ich Kaffee für sie vorbereite. Deshalb habe ich einen unterbrochenen Tag. Und wenn ich irgendwohin mit meiner polnischen Freundin gehen möchte, dann muss ich Bescheid sagen, alles mit der Frau verabreden, mir sozusagen freinehmen. Einmal dachte ich, dass ich an einem Sonntag nur kochen sollte, aber sie wollte, dass ich mehr arbeite. „Könntest du heute den Rasen mähen?“, – sagte sie mal zu mir“* (Yaryna).

Die Arbeit wird sowohl von Agenturen als auch von direkten Arbeitgeber*innen (von der Familie, Verwandten oder von den pflegebedürftigen Personen selbst) auf unterschiedliche Weise kontrolliert. Beispielweise wird die Arbeit von Iryna mit Hilfe einer Videokamera überwacht. Die Kamera ist im Zimmer der pflegebedürftigen Frau installiert. Sie wird regelmäßig von ihrem Ex-Mann, der die Pflege für sie organisiert hat, überprüft. Nach Aussage von Iryna wird sie auf diese Weise von ihrem Arbeitgeber in unangemessener Weise kontrolliert: *„Er kontrolliert meine Arbeit. In dem Zimmer steht die Videokamera zur Videobeobachtung. Wenn er möchte, könnte er mich beobachten und alles sehen was ich mache. Meistens nachts. Deshalb kann er über die Kamera beobachten, was ich mache oder warum ich nicht zu ihr [Kranke] gehe. Ich versuche, das nicht zuzulassen“* (Iryna).

In diesem Fall geht es nicht nur um die Rechte der Care-Arbeiterin, sondern auch um die Persönlichkeitsrechte der pflegebedürftigen Frau. Die Kamera ist gegenüber von ihrem

Kopf installiert. Auf diese Weise kann auch sie von ihrem Ex-Mann über 24 Stunden beobachtet werden: *„<...> [die Kamera steht] gegenüber von ihrem Gesicht. Er sieht alles, was sie macht. Und er sieht alles, was ich mache“* (Iryna). In dieser Situation werden zwei problematische Aspekte deutlich. Der erste liegt in dem Bereich der geschlechtsspezifischen Machtverhältnisse: Die Beobachtung von zwei Frauen erfolgt durch einen Mann. Der zweite problematische Aspekt liegt im rechtlichen Bereich: Laut Art. 3 der Pflege-Charta Deutschlands hat jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Weiterhin greifen hier die Rechtsbereiche des Persönlichkeitsrechts und des Datenschutzes: Das heißt, eine solche Videobeobachtung muss als unzulässig gelten.

Eine weitere Form der Kontrolle üben deutsche Agenturen, die mit polnischen Agenturen kooperieren, aus. Nach der Aussage von Yaroslawa werden regelmäßig Kontrollen durchgeführt, inwieweit ukrainische Care-Arbeiterinnen ihre täglichen Aufgaben erfüllen: *„Die deutsche Seite, sozusagen, kontrolliert mich und auch die Familie und leitet alle Informationen an die polnische Agentur weiter, wie gut jede der Care-Arbeiterinnen arbeitet“*. Es ist bemerkenswert, dass Frauen trotz solcher prekären Arbeitsbedingungen gar keine besonderen Erwartungen an oder Illusionen über die Arbeit hatten, die sie in Deutschland leisten müssen. Sie sehen ihre live-in-Beschäftigung bei der deutschen Familie nicht aus der Opfer-Perspektive, sondern als eine bewusste Entscheidung: *„Es ist unsere Entscheidung. Und niemand ist schuld. Das ist auch meine Entscheidung. Ich wusste, dass es so schwer sein würde. Aber ich habe mich bewusst dafür entschieden“* – fasste es Yaroslawa zusammen.

Unsichtbare Arbeitsverhältnisse

In Deutschland werden die beschriebenen Arbeitsbeziehungen oft als Win-Win-Situation betrachtet (vgl. Lutz 2018: 37): Frauen aus

armen osteuropäischen Ländern können auf solche Weise ihre finanzielle Lage verbessern und deutsche Familien können „günstige und fleißige Arbeitskräfte“ gewinnen. Das Gleichgewicht des Gewinnes verschiebt sich jedoch zugunsten der deutschen Seite, da es in dargestellten Arbeitsverhältnissen Dinge gibt, die absichtlich ignoriert oder missachtet werden. Deutlich wird aber vor allem die Diskriminierung entlang von Geschlecht, Klasse und Nationalität und damit eine Benachteiligung, die intersektionell zu analysieren ist (Schilliger 2012a: 127; Vogt 2019: 226).

Die Arbeit der Ukrainerinnen in Deutschland ist nicht prestigeträchtig und oft ist dies nicht der von den Pflegekräften erlernte Beruf: Alle befragten Frauen haben Studienabschlüsse, sind gut ausgebildet und sprechen neben ihrer ukrainischen und russischen Muttersprache – mehr oder weniger – Deutsch, Englisch oder auch Polnisch. Ihre Stellung im deutschen Arbeitsmarkt liegt erstens an der Unterschichtung (Hoffmann-Nowotny 1970), wo Arbeitsmigrant*innen tendenziell die „unteren“ Position einnehmen und die Lücken über einen sekundären Arbeitsmarkt füllen müssen: Sie verrichten die am schlechtesten bezahlten und unqualifizierten Arbeiten, die „autochthonen“ Arbeitnehmer*innen gewöhnlich verweigern (vgl. Schilling 2013: 18). Yaroslawa beschreibt es auf diese Weise: *„Meine Chefin sagte mir mal, dass sie zuerst eine deutsche Frau gesucht hat, die sich um ihre Mutter kümmern könnte. Aber sie hat niemanden gefunden. Niemand möchte so arbeiten.“* Zweitens geht es um das „Statusparadoxon der Migration“ (Nieswand 2011). Dieses besteht im Falle der Care-Arbeit darin, dass Migrantinnen im Herkunftsland der gebildeten Mittelschicht angehören und gleichzeitig im Zielland im unteren Bereich der Sozialhierarchie ankommen, da sie als unqualifiziert definierte Arbeit verrichten (vgl. Lutz 2018: 44). Drittens wird die Care-Arbeit immer noch als weiblich vergeschlechtlichte Beschäftigung betrachtet. Zu diesem Aspekt kommt jedoch noch ein weiterer hinzu: Die deutschen Frauen erhal-

ten dadurch die Möglichkeit, sich in bezahlter Arbeit zu engagieren, da Migrant*innen die Care-Arbeit im Privathaushalt übernehmen, die früher traditionell von weiblichen Familienmitgliedern geleistet wurde (vgl. Lutz 2018: 24).

Die befragten Frauen stellen auch fest, dass die Haltung vieler Deutschen gegenüber Menschen aus Osteuropa auffällig negativ ist: Osteuropäische Frauen werden nur als Arbeitskräfte für harte Arbeit betrachtet. So spricht Yaroslawa darüber: *„Einige von ihnen [Deutsche], eigentlich viele von ihnen, sehen uns, Ukrainerinnen, aber auch die Frauen aus dem Osten, nur als Arbeitskraft“*. Für die Care-Arbeiterinnen geht diese negative Haltung noch tiefer, denn sie beschreiben diese als „Dienen“ und „Unterwerfen“ mithilfe von Vergleichen und Metaphern wie: „Wir gelten als Fleisch“, „Wir sind wie eine dritte Klasse“ und „Wir erledigen eine Drecksarbeit“. In den Aussagen der Frauen wird auch deutlich, dass es gegenüber unterschiedlichen Osteuropäer*innen nochmals spezifische und hierarchisierende Zuschreibungen gibt. Yaryna wurde beispielsweise auf folgende Weise von ihrer polnischen Kollegin belehrt *„Wir sagen dass du Polin bist. Sag nicht, dass du Ukrainerin bist. Sie [Deutsche] behandelten uns auch genauso, als minderwertige Leute. Jetzt ist es anders geworden – nun behandeln sie euch als minderwertig. Und euch wird weniger bezahlt“*. Solche Selbstbezeichnungen können aus der rassismuskritischen Perspektive analysiert werden: In der nationalsozialistischen Ideologie wurden „östlich-slawische Rassen“ als „künftige Arbeitsklaven“ betrachtet. (vgl. Harten 1996: 9). Inwieweit das faschistische Konstrukt „slawische Arbeitsrasse“ in Deutschland unterschwellig weiterlebt, sollte nach Helma Lutz im Kontext der Care-Migration aus Osteuropa vertiefend erforscht werden (vgl. Lutz 2018: 38).

Darüber hinaus zeigte die Analyse der Interviews mit ukrainischen Care-Migrantinnen, dass sie einen großen Bedarf nach Anerkennung und Respekt haben. Ihre Tätigkeit in

Deutschland betrachten die Frauen als eine harte und gleichzeitig schlecht bezahlte Arbeit, die zum Beispiel im Vergleich zu polnischen Care-Arbeiterinnen in Deutschland auch noch unsichtbar ist. Nach Angabe der Frauen wissen die Behörden wie Polizei, Zoll und Arbeitsamt, dass Ukrainerinnen hier illegal beschäftigt sind, das Problem jedoch von Deutschland auf der offiziellen Ebene bewusst ignoriert wird. Diese Tatsache löst viel Wut und Unverständnis aus. Yaroslawa drückt ihre Position sehr lebhaft aus: *„Der deutsche Staat gibt vor, dass wir nicht existieren. Und das ist dumm! Tatsächlich sind die Hälfte von uns Ukrainerinnen, in jeder Agentur. Und wir kommen seit Jahren hierher und arbeiten – nicht ein Jahr, nicht zwei, sondern schon mehr als zehn Jahre <...> Aber sie alle tun so, als wäre es nicht da. <...> Vielleicht ist es auch eine Art Politik (!) <...> Warum lassen sie uns nicht offiziell hier arbeiten?!“*.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die mangelnde Kontrolle über die Arbeitsbedingungen in Privathaushalten im Pflegebereich und das Fehlen einer klaren gesetzlichen Regelung der Pflegearbeit in Privathaushalten dazu führen, dass ukrainische Care-Migrantinnen mit staatlichem Wissen unter prekären Bedingungen arbeiten und oft die ungünstigen Bedingungen von Vermittlungsagenturen oder Vermittlungspersonen akzeptieren müssen. Gleichzeitig macht der fehlende Anspruch auf Arbeitnehmerrechte in Deutschland die Bedingungen von Care-Arbeiterinnen aus der Ukraine noch prekärer. Die Möglichkeiten, für Arbeits- und Sozialrechte zu kämpfen, sind wegen des illegalen Arbeitsstatus erheblich eingeschränkt. Eine Lösung sollte entsprechend auf einer strukturellen Ebene und weniger auf einer persönlichen Ebene gefunden werden.

Anmerkungen

1 Das Statistische Bundesamt nennt in seiner Pflegestatistik für 2017 die Zahl von bundesweit 3,4

Millionen pflegebedürftigen Menschen (Statistisches Bundesamt 2017: o.S.).

- 2 Unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Migrationsprozesse in diesem Bereich und in Anbetracht des Mangels an statistischen Daten ist jedoch davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl noch viel höher ist.
- 3 Im Jahr 2019 betrug der gesetzliche Mindestlohn 9,19 Euro pro Stunde. Für das Jahr 2020 liegt diese Zahl bei 9,35 Euro pro Stunde.
- 4 Im Mittelpunkt der Konvention stehen faire Arbeitsbedingungen und die Entlohnung für Hausangestellte, Care-Arbeitende eingeschlossen. Insbesondere schützen die Artikel 8, 10 und 15 der Konvention migrantische Arbeitskräfte.

Literatur und Quellen

- Amelina, Anna (2017): Die transnationale Perspektive in der Migrationsforschung und geschlechter sensible Ungleichheitsanalyse. In: Lutz, Helma/Amelina, Anna (Hrsg.): Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung. Bielefeld.
- Deutsche Auslandsvertretungen in Polen (2019): Visa für Drittstaatsangehörige zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung in Deutschland, URL <https://polen.diplo.de/blob/485836/bfeaf82412d603c80e0a8f18b12aeec8/vanderelst-data.pdf> (Zugriff: 08.07.2020), S. 1–2.
- Emunds, Bernhard (2016): Damit es Oma gut geht: Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden. Frankfurt a.M., S. 13.
- Goncharuk, Tetiana (2019): Lebens- und Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen aus der Ukraine: Projektbericht, MSW 10, Berlin: MRMA, URL: <http://www.mrma-berlin.de/Studium/Projekte/> (Zugriff: 01.02.2020).
- Haidinger, Bettina (2013): Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts, Münster.
- Harten, Hans-Christian (1996): De-Kulturation und Germanisierung. Die nationalsozialistische Rassen- und Erziehungspolitik in Polen 1939-1945. Frankfurt a.M./New York, S. 9.
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1970): Migration: ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Stuttgart.

- ILO (2012): International Labour Organization, „From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment“, International Labour Organization, Geneva, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (Zugriff: 17.05.2020).
- Karakayali, Juliane (2010): Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit „care workers“ aus Osteuropa. Wiesbaden, S. 23–64.
- Lutz, Helma (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa/On the road. Die Versorgungskette der Care-Arbeiterinnen zwischen Deutschland, Polen und der Ukraine. Weinheim, S. 21–44.
- Mayring, Philipp (2015): qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim/Basel.
- Nieswand, Boris (2011): Theorising Transnational Migration: The Status Paradox of Migration. London/New York.
- Scheiwe, Kirsten (2015): Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland. In: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Die Arbeit des Alltages. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden, S. 37–56.
- Schilliger, Sarah (2015): Globalisierte Care-Arrangements in schweizer Privathaushalten. In: Nadai, Eva/Nollert, Michael (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat, Weinheim, S. 154–174.
- Schilliger, Sarah (2012): „Polinnen sind günstig und fürsorglich“ – Ethnische und geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes für 24h – Betreuung. In: TANGRAM 29/2012, S. 68–71.
- Schilliger, Sarah (2012a): Die Situation in der Schweiz: Globalisierung des Arbeitsmarktes. In: Hitzemann, Andrea/Waldhausen, Anna/Schirilla, Nausikaa (Hrsg.): Pflege und Migration in Europa: Transnationale Perspektiven aus der Praxis. Freiburg i.Br., S. 124–127.
- Schilling, Katharina (2013): Transnationale Migration und Care-Arbeit: Die soziale Situation von philippinischen Arbeitsmigrantinnen in Kanada. Freiburg i.Br.
- Schirilla, Nausikaa (2012): Migration als Faktum und Menschenrechts. In: Hitzemann, Andrea/Waldhausen, Anna/Schirilla, Nausikaa (Hrsg.): Pflege und Migration in Europa: Transnationale Perspektiven aus der Praxis. Freiburg i.Br., S. 132–133.
- Statistisches Bundesamt (2017). URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html (Zugriff: 10.10.2019), o.S.
- Vogt, Vinzent (2019): Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten: weiblich, osteuropäisch, prekär. In: Kappler, Katrin; Vogt, Vinzent (Hrsg.): Gender im Völkerrecht. Konfliktlagen und Errungenschaften. Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden, S. 221–255.
- Winkler, Satje (2011): „Care Work = Decent Work?“ Die Beschäftigung osteuropäischer care workers in Haushalten mit alten Menschen ist heute ein fester Bestandteil der deutschen Versorgungsrealität. Projektbericht. Berlin, S. 26.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2016): „24-Stunden-Pflege in Privathaushalten durch Pflegekräfte aus Mittel- und Osteuropa. Rechtslage in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten“. URL: www.bundestag.de/blob/480122/ele7b32064927dbba950d380980b6c3f/wd-6-078-16pdf-data.pdf (Zugriff: 12.02.2019), S. 6.

Tetiana Goncharuk, tetigoncharuk@gmail.com