

# Ein gutes **MITEINANDER** pflegen

Impulse für den Pflegealltag im Kontext der  
Zuwanderung internationaler Fachkräfte



**Arbeit und  
Leben**

SACHSEN

## **Herausgeber**

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.  
Egelstraße 4  
04103 Leipzig  
Tel.: 0341 71005 0  
Fax: 0341 71055 55  
E-Mail: [info@arbeitundleben.eu](mailto:info@arbeitundleben.eu)  
Web: [www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)

## **Verantwortlich**

Miro Jennerjahn

## **Autor\*innen**

Rebekka Cöster, Marc Scheibner

## **Redaktion**

Rebekka Cöster, Damaris Deinert, Stefan Grande

## **Gestaltung**

Katharina Slodowitz

## **Foto Titelseite**

Quelle: iStock / Cecilie\_Arcurs

## **Druck**

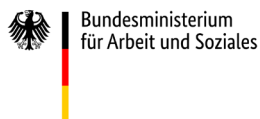
onlineprinters

1. Auflage, Leipzig 2024

Teil des Bundesprogramms:



gefördert durch:



administriert durch:



# Inhaltsverzeichnis

|   |          |
|---|----------|
| <b>Vorwort</b> .....  | Seite 5  |
| <b>Demokratie pflegen:</b> Demokratische Kompetenzen in Pflegeeinrichtungen fördern.....  | Seite 6  |
| <b>1. Vielfältige Pflege:</b> Chancen und Herausforderungen bei der Zuwanderung von Fachkräften.....  | Seite 8  |
| <b>1.1. „Vier Koffer – da steckt ein ganzes Leben drin“</b><br>Im Gespräch mit Cornelia Milles von der Agaplesion Mitteldeutschland gGmbH.....                                    | Seite 10 |
| <b>2. Pflege weltweit:</b> Welche Unterschiede gibt es im Pflegeverständnis?.....   | Seite 12 |
| <b>2.1 „Wir können viel voneinander lernen...“</b><br>Im Gespräch mit Marta Costa Paulo.....  | Seite 13 |
| <b>3. Vielfältig und diskriminierungssensibel im Pflegealltag:</b> Was gibt es zu beachten?....   | Seite 14 |
| <b>3.1 Ein gutes Miteinander pflegen:</b> Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten<br>Im Gespräch mit Rebekka Cöster von „Demokratie pflegen“..... | Seite 16 |
| <b>3.2 Zwei Beispiele aus der Projektpraxis:</b> Vielfalt gestalten.....  | Seite 18 |
| <b>3.3 Wie kann ich als Pflegeeinrichtung mit der wachsenden Vielfalt umgehen</b><br>Abschließende Handlungsempfehlungen.....   | Seite 20 |
| <b>Danksagung</b> .....   | Seite 22 |
| <b>Literaturverzeichnis</b> .....   | Seite 23 |





Quelle: iStock / Johnny Greig

# Vorwort

## Liebe Leser\*innen,

wir freuen uns, Ihnen die vorliegende Broschüre im Rahmen des Projekts „Demokratie pflegen - Demokratische Kompetenzen in Pflegeeinrichtungen fördern“ präsentieren zu dürfen. Es ist eines von insgesamt sieben Projekten, die ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. seit 2015 im Bereich der aufsuchenden politischen und demokratischen Bildung in Betrieben umsetzt.

Angesichts des akuten Fachkräftebedarfs und der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen sehen wir einen enormen Bedarf, die demokratische Kultur in Unternehmen zu fördern. Wie Mitarbeiter\*innen die Zusammenarbeit und Partizipation im Betrieb erleben, hat einen direkten Einfluss auf ihre politischen Werte und Einstellungen, wenn man der Forschung glauben mag, wie z.B. der Studie des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts „Arbeitswelt und Demokratie in Ostdeutschland“ von 2023. Es ist entscheidend, ob sich Mitarbeiter\*innen tolerant und auf Augenhöhe begegnen oder ob Vorurteile und Rassismen das Miteinander prägen. Werden die Perspektiven der Mitarbeiter\*innen in Entscheidungen einbezogen, oder haben sie das Gefühl, dass es an Mitbestimmungsmöglichkeiten mangelt? Unternehmen haben einen entscheidenden Einfluss auf die demokratischen Kompetenzen ihrer Belegschaft.

Allein im Rahmen des Projekts „Demokratie pflegen“ konnten wir in den letzten drei Jahren über 500 Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen sowie knapp 80 Auszubildende dieser Branche erreichen. Die positive Resonanz und das Engagement der Teilnehmer\*innen zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Diesen wollen wir gern weitergehen.

Ein besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie dem DGB als koordinierende Stelle für das Bundesprogramm „Initiative betriebliche Demokratiekompetenz“, die dieses Projekt ermöglicht und unterstützt haben.

Wir laden Sie ein, die Inhalte dieser Broschüre zu entdecken und gemeinsam mit uns an einer demokratischen und partizipativen Kultur in ostdeutschen Pflegeeinrichtungen zu arbeiten.

Wir wünschen Ihnen viel Inspiration beim Lesen.

**Miro Jennerjahn**



**Geschäftsführung**

**Damaris Deinert**



**Fachbereichsleitung Arbeitsweltbezogene politische Bildung**



# Demokratie pflegen

## Demokratische Kompetenzen in Pflegeeinrichtungen fördern

Die Pflegebranche wird zunehmend vielfältiger. Menschen verschiedenster Herkünfte arbeiten und pflegen zusammen und versuchen dem Personalmangel zu trotzen. Die Zusammenarbeit läuft nicht immer reibungslos. Wenn Menschen neu zuwandern und in der Pflege tätig sind, gibt es einige Herausforderungen, die die Zugewanderten selbst, aber auch die Führungskräfte und die Belegschaft bewältigen müssen. Im Mittelpunkt stehen hier oftmals die Sprachkenntnisse, das Zurechtkommen in Deutschland, die Einarbeitung, die unterschiedlichen Pflegeverständnisse, die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sowie viele weitere bürokratische Hürden. Darüber hinaus begegnen Menschen, die nach Deutschland zuwandern, nicht immer einem offenen Kollegium, sondern auch Unverständnis bis hin zu Ablehnung und Rassismus.

Diskriminierung macht krank – Studien zeigen, dass Personen, die von Vorurteilen und Diskriminierung betroffen sind, häufiger unter Schlafstörungen, Depressionen, Magen-Darm-Erkrankungen und Angststörungen leiden.<sup>1</sup> Ein Drittel der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) betreffen das Arbeitsleben. Damit fällt ein Hauptteil der Anfragen auf diesen Lebensbereich. Diskriminierung im Arbeitskontext scheint somit zum Alltag von vielen Beschäftigten zu gehören.<sup>2</sup> Eine vorurteilsbewusste und diskriminierungssensible Arbeitskultur ist ein Zugewinn für alle, der Einsatz für ein respektvolles Miteinander und die Begegnung auf Augenhöhe lohnt sich!

Das Projekt „Demokratie pflegen“ unterstützt Pflegeeinrichtungen dabei, eine inklusive Arbeitskultur und ein auf Respekt und Verständnis beruhendes Miteinander zu etablieren. Die Bildungsangebote richten sich an Führungskräfte, Praxisanleiter\*innen, Pflegefach- und Hilfskräfte und bieten einen Raum für Reflexion, Anreize für ein besseres Miteinander und grundlegendes Hintergrundwissen, um das Verständnis innerhalb der Belegschaft zu erhöhen. Das Projekt ist in den Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aktiv, wobei der regionale Schwerpunkt in der Vergangenheit in Sachsen lag. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten können die Angebote des Projektes wahrnehmen.

In der Förderperiode vom 01.09.2021 bis 31.12.2024 konnte das Projekt 14 Einrichtungen intensiv begleiten und mit seinen Angeboten 514 Mitarbeiter\*innen und 72 Berufsschüler\*innen erreichen. Wir durften viel über die Arbeits- und Lebensrealität der Pflegekräfte erfahren und konnten

in unterschiedlichen Formaten mit ihnen zu den Themen transkulturelle Kompetenz, Pflegeverständnisse weltweit, Kommunikation auf Augenhöhe, Vorurteile und rassistische Diskriminierung ins Gespräch kommen. Transkulturelle Kompetenz bedeutet, Menschen in ihren vielfältigen Facetten wahrzunehmen, die über kulturspezifische Merkmale hinausgehen, und gleichzeitig die eigene lebensweltliche Prägung zu reflektieren. Die Verbindungen, Überschneidungen und Beeinflussungen stehen hier im Mittelpunkt. Zum einen liegt der Fokus auf der Anerkennung von und dem Wissen um Differenz (z.B. unterschiedliche Krankheits- und Gesundheitskonzepte), zum anderen werden alte Bilder hinterfragt, Selbstverständlichkeiten verlernt, gesellschaftliche Machtverhältnisse beleuchtet sowie Kulturalisierungen und Stereotypisierungen vermieden.<sup>3</sup>

Vor allem für Pflegeeinrichtungen, die neu-zugewanderte Pflegekräfte bzw. Auszubildende integrieren wollten, waren die Projektangebote interessant. Zum einen fragten uns Einrichtungen an, um ihre Belegschaft auf den Prozess vorzubereiten und für die Situation der Zugewanderten und gegebenenfalls für eigene Vorurteile zu sensibilisieren. In anderen Fällen reagierten die Mitarbeitenden mit extremen Vorbehalten darauf, dass internationale Fachkräfte zu ihnen in den Betrieb kommen sollten. Hier war ein umfassendes Gesprächsangebot notwendig, verbunden mit verschiedenen Maßnahmen. Wieder andere Einrichtungen hatten bereits eine sehr diverse Belegschaft, was zu Herausforderungen und Diskussionen in den Teams führte, und baten uns um Unterstützung.

Wir durften in unseren Bildungsangeboten sehr viele engagierte Pflegekräfte kennenlernen, die den Zugewanderten stärkend zur Seite stehen, sie bei der Einarbeitung und Integration unterstützen und sich für ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld einsetzen. Wir wollen bereits an dieser Stelle einen großen Dank an all diese Personen aussprechen, die sich trotz der schwierigen Umstände und der ständigen Zeitnot für ein gutes Miteinander engagieren, sich gegenseitig mit Wohlwollen begegnen und mit viel Herzblut ihre Arbeit bewältigen.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an Personen, die in der Pflege tätig sind. Sie soll zum einen die Arbeit des Projektes „Demokratie pflegen“ dokumentieren und die Bedeutung des Themas herausstellen, zum anderen sollen Pflegeeinrichtungen Inspirationen erhalten, wie mit den Themen Vielfalt und Diskriminierung umgegangen werden kann.

1. Vgl. Hambrock, Uwe; Urlings, Stephan (rheingold institut) (2021). Vorurteile und Diskriminierung machen krank. IKK classic (Hrsg.), www.ikk-classic.de. [https://www.ikk-classic.de/assets/754/8754\\_ikk\\_web\\_pdf.pdf](https://www.ikk-classic.de/assets/754/8754_ikk_web_pdf.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 9.

2. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), www.antidiskriminierungsstelle.de, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/arbeitsleben-node.html>, abgerufen am 05.11.2024.

3. Vgl. Rommelspacher, Birgit (2005): Transkulturelle Beratung in der Pflege, In: Pflege & Gesellschaft 04/2005. <https://dg-pflegewissenschaft.de/veroeffentlichungen/pflege-gesellschaft/pflege-gesellschaft-artikel-2005/>, abgerufen am 25.11.2024, S. 186 ff.



Quelle: iStock / Pornpak Khunatom

## Kapitel 1:

### Vielfältige Pflege: Chancen und Herausforderungen bei der Zuwanderung von Fachkräften

Die Pflegebranche wird seit Jahren vielfältiger. Im ersten Kapitel erfahren wir, wie die Zuwanderung von Pflegefachkräften die Branche prägt und welche Hürden internationale Fachkräfte und Pflegeeinrichtungen überwinden müssen. Cornelia Milles von der Agaplesion Mitteldeutschland gGmbH berichtet uns im Interview, wie das Unternehmen mit der wachsenden Vielfalt durch die Anwerbung und die Zuwanderung von Pflegefachkräften umgeht und welche Chancen und Herausforderungen dieser Prozess birgt.

## Kapitel 2:

### Pflege weltweit: Welche Unterschiede gibt es im Pflegeverständnis?

Wie Menschen weltweit pflegen, wie sie ausgebildet werden und wie die Arbeitsprozesse organisiert sind, kann sehr unterschiedlich sein. Fehlendes Wissen über diese Unterschiedlichkeit kann zu Unverständnis oder gar Vorurteilen und Ablehnung führen. In diesem Kapitel beschäftigen wir uns mit Pflegeverständnissen weltweit und den Unterschieden zum deutschen Pflegesystem. Marta Costa Paulo, die selbst als Pflegefachkraft aus Portugal zugewandert ist, gibt uns einen Einblick über ihr Ankommen in Deutschland, anfängliche Schwierigkeiten und ihren Arbeitsalltag in Portugal im Vergleich zu Deutschland.

## Kapitel 3:

### Vielfältig und diskriminierungssensibel im Pflegealltag: Was gibt es zu beachten?

In diesem Kapitel sehen wir uns an, wie wichtig es ist, sich als Einrichtung mit transkulturellen Kompetenzen, Vorurteilen und Diskriminierung auseinanderzusetzen. Nachdem wir erörtern, inwieweit Vorurteile und Diskriminierung in der Bevölkerung verbreitet sind, stellen wir zwei Seminarangebote aus unserer Projektarbeit vor. Im Interview erzählt uns Rebekka Cöster, welche Vorgehensweisen bei Mitarbeiter\*innen sinnvoll sind, die starke Vorbehalte gegenüber der Integration von Zugewanderten haben. Letztendlich möchten wir Ihnen in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen mitgeben, die als Inspiration für Ihre Arbeitsprozesse dienen.

# 1. Vielfältige Pflege:

## Chancen und Herausforderungen bei der Zuwanderung von Fachkräften

Die Pflegebranche kämpft mit einem zunehmenden Fachkräftemangel. Durch den demografischen Wandel wird die Zahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren steigen, gleichzeitig werden viele Beschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen und der Pflege nicht mehr als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Es gibt derzeit nicht genügend junge Menschen, die nachrücken und sich für eine Ausbildung im Gesundheitsbereich entscheiden. Bis zum Jahr 2049 werden laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 690.000 Pflegefachkräfte fehlen.<sup>4</sup>

Eine Strategie, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Anwerbung von internationalen Fachkräften bzw. von Personen, die ihre Ausbildung in Deutschland absolvieren möchten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt derzeit jede sechste Pflegefachkraft aus dem Ausland – Tendenz steigend. In den Jahren 2013 bis 2023 gab es einen Zuwachs an internationalen Pflegekräften um 17 %. Während der Anteil der zugewanderten Pflegefachkräfte steigt, sinkt der Anteil von deutschen Pflegefachkräften. Zudem nimmt die Zuwanderung in diese Branche vor allem aus Nicht-EU-Ländern zu.<sup>5</sup>

Jedoch gibt es starke Unterschiede zwischen den west- und ostdeutschen Bundesländern – internationale Pflegekräfte sind in den meisten ostdeutschen Regionen deutlich unterrepräsentiert. Angesichts der starken Überalterungstendenzen der Belegschaften in Ostdeutschland erscheint die Fachkräftezuwanderung als unumgänglich.<sup>6</sup>

Generell lässt sich sagen, dass das Gesundheitspersonal weltweit eine hohe Mobilitätsrate auszeichnet, das bedeutet, dass Ärzt\*innen und Pflegepersonal häufig für eine Arbeitsaufnahme ins Ausland migrieren. Oftmals findet diese Migration von ärmeren in reichere Länder statt. Der WHO

Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (WHO 2010) dient zwar dem Schutz der Ursprungsländer, vor allem wenn ihr eigenes Gesundheitssystem durch Abwanderung gefährdet wird; dennoch lässt sich damit der sogenannte Brain Drain (die Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte) nicht verhindern.<sup>7</sup>

Wenn sich eine Pflegekraft aus dem Ausland entscheidet nach Deutschland zu kommen, gibt es einige Hürden, die sie überwinden muss. Neben den bürokratischen und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen steht der Anerkennungsprozess der ausländischen Qualifikationen im Vordergrund. Um als Fachkraft arbeiten zu können, muss die Gleichwertigkeit des Abschlusses anerkannt werden. Oftmals wird diese nur teilweise anerkannt, sodass die Pflegekräfte Anpassungsqualifizierungen besuchen und Prüfungen ablegen müssen. Der Weg bis zur vollen Anerkennung kann einige Zeit in Anspruch nehmen und die Pflegekräfte arbeiten bis dahin als Pflegehelfer\*innen.<sup>8</sup>

Die ersten Monate im neuen Umfeld sind für Fachkräfte, aber auch für die Einrichtungen eine große Herausforderung. Das zugewanderte Pflegepersonal muss sich in einer neuen Sprache verständigen, hinzu kommen die medizinische Fachsprache und regionale Spezifika im Sprachgebrauch. Die Einarbeitung muss an die Bedürfnisse der Zugewanderten angepasst werden. Die Organisationsabläufe in einem deutschen Krankenhaus oder Seniorenheim sind zunächst unbekannt. Die dahinterstehenden bürokratischen Prozesse – von der Krankschreibung bis zur Steuernummer – sind Neuland. Zudem müssen die Neu-Migrierten ihr Leben außerhalb der Arbeit organisieren. Freunde finden, Freizeit gestalten, Anbindung der Kinder und Ehepartner\*innen – das sind nur einige Herausforderungen, die neben der Berufstätigkeit gemeistert werden müssen.

Das internationale Personal, welches das deutsche Gesundheitssystem unterstützt, investiert viel. Umso wichtiger erscheint es, dass die Personen ein Arbeitsklima vorfinden, welches ihnen auf Augenhöhe begegnet und ihre Leistung anerkennt. Denn hinter jeder Fachkraft, die zunächst als weitere Arbeitskraft und damit als Maßnahme gegen die Personalnot gesehen wird, steckt ein Mensch mit Bedürfnissen, Wünschen und Hoffnungen.

4. Vgl. Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024): Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. (IAB- Forschungsbericht 22/2024), Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf>, abgerufen am 05.11.2024, S. 9.


5. Vgl. Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024), S. 13-14.

6. Vgl. Carstensen, Jeanette, Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024), S. 26.

7. Vgl. Kontos, Maria; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2021): Nurses Wanted! Die Pflegefachkräftemigration im Kontext globaler Ungleichheiten. Beitrag zur Veranstaltung „Globalization and Health Worker Migration“ der Sektion Migration und ethnische Minderheiten, In: Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020, [https://publikationen.sozioLOGIE.de/index.php/kongressband\\_2020/article/view/1419/1678](https://publikationen.sozioLOGIE.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1419/1678), abgerufen am 05.11.2024, S. 3-6.

8. Vgl. Ritter, Monique (2023): Herausforderungen für zugewanderte Fachkräfte, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/543561/herausforderungen-fuer-zugewanderte-pflegekraefte/>, abgerufen am 05.11.2024.





## Isabell Sonntag (Pflegekoordinatorin, Landratsamt Nordsachsen)

„Akzeptanz ist die oberste Grundvoraussetzung bei der Integration von Zugewanderten. Um das in die Belegschaft zu kommunizieren, ist eine Unternehmensphilosophie, die diese Werte vertritt, zielführend. Das wichtigste sind jedoch kontinuierliche Bestrebungen wie teambildende Maßnahmen, Sensibilisierung und transparente Kommunikation. Dies muss als Gemeinschaftsaufgabe verstanden werden.“

# 1.1 „Vier Koffer – da steckt ein ganzes Leben drin“

Im Gespräch mit Cornelia Milles von der Agaplesion  
Mitteldeutschland gGmbH

Cornelia Milles ist Referentin für Personalentwicklung bei der Agaplesion Mitteldeutschland gGmbH, die in Sachsen unter anderem vier Krankenhäuser betreibt. Die Krankenhausgesellschaft wurde in den letzten Jahren zunehmend vielfältiger, vor allem durch die Anwerbung internationaler Fachkräfte. Wir durften im Rahmen des Projektes „Demokratie pflegen“ die Krankenhäuser unterstützen, damit das Ankommen der Zugewanderten und der Kontakt auf Augenhöhe gut gelingt.

## Warum habt ihr euch als Einrichtung für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte entschieden?

Wie wahrscheinlich bei allen Krankenhäusern haben wir das Problem, dass wir nicht genügend Fachkräfte finden. Es fehlen einfach die Bewerbungen von Personen, die in Deutschland leben. Wir möchten eine gute Betreuung und Begleitung unserer Patientinnen und Patienten gewährleisten und müssen natürlich auch die gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Außerdem brauchen unsere Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen Unterstützung. Daher haben wir uns für die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland entschieden.

## Kannst du uns einen kurzen Einblick in den Prozess geben?

Seit 2019 beschäftigen wir uns damit, aktiv Personen aus dem Ausland anzuwerben. Zuvor hatten wir vor allem Initiativbewerbungen von Personen erhalten, die als Pflegefachkraft nach Deutschland kommen wollten. Durch die Corona-Pandemie kam das Projekt zunächst zum Stillstand, sodass wir 2021 die ersten Fachkräfte begrüßen konnten. Mittlerweile arbeiten bei uns unter anderem Personen aus Portugal, dem Iran und der Türkei. Um als Fachkraft arbeiten zu können, müssen die ausländischen Berufsabschlüsse anerkannt werden. Das gestaltet sich bei den Personen aus dem außereuropäischen Ausland wesentlich komplizierter und langwieriger als zum Beispiel bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Portugal.

## Welche Chancen siehst du bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte?

Abgesehen von dem Versorgungsauftrag, den wir durch die zugewanderten Fachkräfte besser erfüllen können und der Reduzierung der Arbeitsbelastung für die Kolleginnen und Kollegen, sehe ich es als persönliche Bereicherung. Das merke ich, wenn ich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammenarbeite und mit ihnen ins Gespräch komme. Es ist eine große Chance, deren Lebensrealität kennenzulernen – ihre Kultur, ihre Sichtweisen. Dabei wird mir oftmals bewusst, wie gut wir es teilweise haben. Für mich ist es ein schönes Geschenk, die zugewanderten Fachkräfte kennenzulernen.

## Und siehst du auch Herausforderungen?

Die Herausforderungen sind natürlich enorm. Es ist wichtig, dass die zugewanderten Fachkräfte gut integriert werden und die deutsche Sprache lernen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Stationen müssen die Einarbeitung leisten, die wesentlich umfangreicher ist als bei Personen, die in Deutschland aufgewachsen sind. Neben diesem enormen Kraftakt der fachlichen Einarbeitung ist die zweite große Herausforderung der Weg der Berufsankennung zur Fachkraft in Deutschland. Das bindet bei uns viele Ressourcen und ist am Anfang definitiv ein großer Mehraufwand. Für die Zugewanderten selbst sind die Herausforderungen noch größer. Sie müssen die Sprache lernen und auch fachlich irgendwie bestehen. Auf ihnen lastet ein großer Druck. Darüber hinaus müssen sie sich auch sozial integrieren, ihre Ehepartnerinnen und Ehepartner müssen eine Arbeit finden und ihre Kinder müssen versorgt werden. Am Freitag habe ich eine Familie vom Flughafen abgeholt. Sie waren natürlich richtig glücklich, dass sie endlich da sind. Aber ich dachte mir, vier Koffer – da steckt ein ganzes Leben drin. Das ist ein kompletter Neuanfang für die Familie, das ist nicht einfach.

**Arbeit und  
Leben**



## Wie geht die Agaplesion Mitteldeutschland gGmbH mit der wachsenden Vielfalt in der Belegschaft um? Welche Maßnahmen habt ihr etabliert?

Ich glaube, die Vielfalt ist schon immer da gewesen. Jetzt sind einfach weitere Diversity-Dimensionen hinzugekommen. Wir haben eine Unternehmenskultur, die auf den Werten Vertrauen, Verantwortung, Ambition, Respekt und Miteinander basiert und das möchten wir auch leben. Diese Werte transportieren wir auch immer beim Onboarding und es finden regelmäßig Leitbildschulungen statt. Und natürlich haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig die Seminare aus eurem Projekt „Demokratie pflegen“ angeboten. Somit hatten sie die Möglichkeit, sich zu den Themen transkulturelle Kompetenzen in der Pflege, Kommunikation auf Augenhöhe, Vorurteile und rassistische Diskriminierung weiterzubilden, was sehr gut ankam. Eine Mitarbeiterin, die auch für die fachliche Einarbeitung zuständig ist, hat an eurem Seminar teilgenommen und da habe ich gemerkt, dass sie wirklich Kompetenzen aufgebaut hat. Zusätzlich haben wir ein Mentorenprogramm entwickelt, um sicherzustellen, dass jede zugewanderte Fachkraft eine Ansprechperson auf der Station hat.

## Welche Unterstützung wäre darüber hinaus notwendig, damit die zugewanderten Fachkräfte gut ankommen?

Sprache ist ein sehr wichtiger Faktor für ein gutes Ankommen. Ich sehe da die fachsprachliche Förderung im Mittelpunkt, die möglichst flexibel auf die Bedürfnisse der Fachkraft angepasst ist. Teilweise ist es auch schwer eine Wohnung zu finden. Ich denke, da sollten wir uns mit dem Thema sozialer Wohnungsbau beschäftigen. Für ein gutes Ankommen ist auch die soziale Integration unabdingbar. Wir haben doch alle ein Interesse daran, dass die Fachkräfte bei uns bleiben. Und das werden sie nur tun, wenn sie sich sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitskontextes wohl fühlen. Ich sehe das als gesamtgesellschaftliche Aufgabe an. Ich wünsche mir, dass Stellen innerhalb der Einrichtungen gefördert werden, die sich auch darum kümmern können.


## Was wünschst du der Pflege für die Zukunft?

Ich wünsche mir ein Stück weit Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen. Die Pflegekräfte haben aus einer bestimmten Motivation heraus ihren Beruf gewählt und das tritt aufgrund der Arbeitsbelastung manchmal in den Hintergrund. Zu Corona-Zeiten gab es viel Anerkennung für die Pflege, aber ich glaube, das spüren sie gar nicht mehr. Es ist wichtig, dass wir den Pflegekräften den Respekt zollen, den sie verdienen.

## Meine letzte Frage an dich: Welche Rolle wird das Thema Vielfalt zukünftig in der Pflege spielen?

Die zunehmende Vielfalt ist eine Chance für Sachsen. Trotz der enormen Herausforderungen für alle Seiten bereichern zugewanderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Arbeitswelt. Ich wünsche mir da mehr Offenheit. Schließlich möchten wir alle, dass unsere Angehörigen im Krankheitsfall gut versorgt sind. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, diese Vielfalt als Stärke zu nutzen und zusammenzuhalten.

## Vielen Dank für das Interview!



„Für mich ist es ein schönes Geschenk, die zugewanderten Fachkräfte kennenzulernen“

## 2. Pflege weltweit:

### Welche Unterschiede gibt es im Pflegeverständnis?

Viele neu-migrierte Fachkräfte verfügen über eine akademische Ausbildung – der Zugang zum Pflegeberuf erfolgt in den meisten Ländern über ein Studium. Daher unterscheiden sich die erworbenen Ausbildungsinhalte im Vergleich zum deutschen Curriculum teilweise stark: So werden Pflegekräfte in anderen Ländern vor allem in medizinnahen Tätigkeiten ausgebildet, der Hauptfokus liegt auf der Durchführung der Behandlungspflege. Sie sind eine enge Kooperation mit Ärzt\*innen gewohnt und übernehmen manche Aufgaben, die hierzulande Mediziner\*innen durchführen. Managementaufgaben sind Teil des Tätigkeitsprofils, sodass sie in ihrem späteren Berufsleben in der Lage sind, Verantwortung für organisatorische und bürokratische Prozesse im Gesundheitsbereich zu übernehmen. Im Gegensatz zum deutschen Pflegesystem obliegt die Grundpflege oftmals Angehörigen oder Assistenzkräften – sie sind dafür verantwortlich, dass die Patient\*innen beispielsweise gewaschen werden oder Essen gereicht bekommen. Damit geht einher, dass grundpflegerische Tätigkeiten nicht zum Berufsbild der zugewanderten Pflegekräfte gehören.

Studien belegen, dass gerade diese Unterschiede im Pflegeverständnis, die im eng getakteten Pflegealltag kaum aufgearbeitet werden können, zu Konfliktlinien zwischen neu-migrierten und etablierten Pflegekräften führen. Die in Deutschland ausgebildeten Mitarbeiter\*innen interpretieren die Unterschiede im Berufsbild manchmal als Praxisferne der Zugewanderten, wobei es sich lediglich um unterschiedliche Kompetenzprofile handelt. Die Zugewanderten selbst fühlen sich unterfordert, da viele ihrer erlernten Aufgabenbereiche im neuen Arbeitsumfeld wegfallen.<sup>9</sup> Zudem führte die Ökonomisierung der Pflege in Deutschland dazu, dass nur wenig Raum für die emotionale Arbeit mit den Patient\*innen besteht, sodass die Patient\*in-Pfleger\*in-Beziehung nur unter sehr getakteten und vorgegebenen Bedingungen stattfinden kann.

All das führt dazu, dass Zugewanderte häufig das berufliche Selbstverständnis, welches sie im Herkunftsland erworben haben, für sich in Deutschland neu verhandeln müssen. Das bedeutet zum einen eine Anpassungsleistung an das neue Berufsbild, zum anderen das Hinnehmen eines Statusverlustes.<sup>10</sup> Menschen, die sich dafür entscheiden nach Deutschland auszuwandern, werden teilweise unzureichend auf diese neuen Bedingungen und auf das sich verändernde Berufsbild vorbereitet. Das führt dazu, dass die Enttäuschung bei der Ankunft am Zielort groß sein kann.<sup>11</sup> Umso wichtiger ist eine Aufklärungsarbeit, die bereits im Herkunftsland beginnt. Der Migrationsprozess ist mit hohen finanziellen, zeitlichen und emotionalen Herausforderungen verbunden – daher ist es von enormer Bedeutung, dass die Pflegekräfte von Anfang an über die Bedingungen, die sie in Deutschland vorfinden werden, informiert sind.

Nicole Röder  
(Koordinatorin der beruflichen  
Anerkennung ausländischer Ge-  
sundheitsfachkräfte im Freistaat  
Sachsen, EXIS Europa e.V.)



„Die Pflegekräfte in Anerkennung beklagen oftmals, dass ihnen fachliche Kompetenzen aufgrund von Sprachbarrieren aberkannt werden und sie sich dadurch auch hinsichtlich ihrer im Ausland erworbenen, zumeist akademischen Qualifikationen nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen.“

9. Vgl. Grgic, Mariana; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Riedel, Birgit; Voss, Dorothea (2019): Vertane Chancen in der Fachkräftebindung in der Pflege. Strukturelle Hindernisse bei der Integration von migrierten und quereinsteigenden Fachkräften. Forschungsförderung Policy Brief. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/12/Policy\\_Brief\\_005\\_2019-1.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/12/Policy_Brief_005_2019-1.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 6-9.

10. Vgl. Pütz, Robert; Kontos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2019): Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. Studie der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 176-177.

11. Vgl. Kontos, Maria; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2021); S. 6-7.



## 2.1 „Wir können viel voneinander lernen...“

### Im Gespräch mit Marta Costa Paulo



Marta Costa Paulo arbeitet als Pflegefachkraft im Diakonissenkrankenhaus in Leipzig. Sie ist im April 2022 nach Deutschland gekommen und berichtet im Interview über ihr Ankommen in Deutschland, ihren Arbeitsalltag und die Unterschiede in der Pflege in Deutschland und Portugal.

Quelle: Eigene Aufnahme

#### Warum hast du dich dafür entschieden als Pflegefachkraft in Deutschland zu arbeiten?

Ich habe in Portugal Pflegewissenschaften studiert. Normalerweise haben wir die Möglichkeit, im letzten Jahr unseres Studiums ein Auslandssemester zu absolvieren. Aufgrund von Corona war das leider nicht möglich. Eine Auslandserfahrung zu machen, war schon immer ein großer Wunsch von mir - daher habe ich mich nach meinem Studium erkundigt, wo ich in Europa als Pflegefachkraft arbeiten könnte. Ich hatte mehrere Angebote, habe mich aber letztendlich für Deutschland entschieden, weil ich die Möglichkeit hatte auf einer onkologischen Station zu arbeiten. Auch die Lebensqualität in Deutschland war für mich ein Plus. In Portugal reicht das Gehalt in der Pflege für die Lebenshaltungskosten nicht aus, sodass wir meistens noch einen Nebenjob haben. In unserem zweiten Job arbeiten wir dann oft auch als Pflegefachkraft. Das bedeutet, dass wir 60 Stunden in der Woche arbeiten und zwei Dienste am Tag übernehmen müssen - insgesamt arbeiten wir dann 16 Stunden am Tag. In Deutschland kann man von dem Gehalt einer Vollzeitstelle gut leben und übernimmt nur eine Schicht am Tag, da bleibt mehr Zeit für Freunde und Privatleben.

#### Kannst du mir schildern, wie du das Ankommen hier in Deutschland erlebt hast?

Zunächst hatten wir eine Kennenlernwoche, wir konnten uns erstmal in Ruhe mit dem Krankenhaus und den Abläufen vertraut machen. In der Woche danach haben wir sofort auf unserer Station angefangen und die Einarbeitung begann. Das war einfach zu viel am Anfang – neue Sprache, neue Arbeit, neues Land. Alles! Jede zugewanderte Fach-

kraft hatte zwei Kolleginnen oder Kollegen an ihrer Seite, die ihr bei der Einarbeitung geholfen haben. Vor allem die sprachliche Verständigung war am Anfang eine große Herausforderung. In Portugal hatte ich zwar acht Monate einen Deutschkurs besucht, aber mir hat die Sprachpraxis gefehlt. Ich konnte viel verstehen, aber es fiel mir schwer, mich auszudrücken. Die Arbeitsaufgaben waren mir natürlich bekannt, weil ich studiert habe. Aber es gehört viel Kommunikation zum Pflegeberuf. Hinzu kommt, dass hier viele Menschen Sächsisch reden, das habe ich nicht in meinem Deutschkurs in Portugal gelernt. Somit war es sehr schwer, manche Menschen zu verstehen.

Das Krankenhaus hatte mir zum Glück eine Wohnung organisiert, das war sehr schön. Und ich hatte den Vorteil, dass ich in der zweiten Gruppe von portugiesischen Fachkräften war, die nach Deutschland gekommen ist. Die anderen haben uns sehr geholfen, z.B. die Stadt kennenzulernen, aber auch bei allen bürokratischen Prozessen wie bei der Stadt anmelden, eine Krankenversicherung oder einen Handyvertrag abzuschließen. Und in Leipzig fühle ich mich sehr wohl. Die Stadt ist sehr jung und offen. Ich denke, die Stadt ist ein guter Ort für Menschen, die nach Deutschland zuwandern.

#### Welche Unterschiede siehst du in der Pflege in Deutschland im Vergleich zu Portugal?

In Deutschland kümmert man sich auf der Station im Prinzip um alle Patientinnen und Patienten. In Portugal bekommt man Patientinnen und Patienten zugewiesen, kümmert sich um all ihre Belange und trägt die Verantwortung für sie. Natürlich kann ich meine Kolleginnen und Kollegen um Unterstützung bitten, aber ich bin für sie verantwortlich.

In Deutschland bewältigen wir die Aufgaben eher gemeinsam und man hilft sich mehr untereinander. Am Anfang war das für mich ungewohnt – ich wusste nicht, um wen ich mich kümmern soll, und um wen nicht. Außerdem absolvieren wir in Portugal ein Studium, keine Ausbildung. Zum Aufgabenbereich einer Pflegefachkraft gehören in Portugal Tätigkeiten, die in Deutschland oftmals ein Arzt oder eine Ärztin übernimmt, z.B. eine Flexüle legen. Die Grundpflege wird in Portugal hauptsächlich von Hilfskräften übernommen. Es gibt wesentlich mehr Hilfskräfte auf der Station. Wir helfen den Hilfskräften zwar, wenn wir mit unseren Aufgaben fertig sind, aber prinzipiell übernehmen sie die Grundpflege. Zu den Aufgaben einer Pflegefachkraft in Deutschland gehört die Grundpflege einfach dazu. Als ich in Portugal war, wusste ich zwar, dass Pflegefachkräfte in Deutschland eine Ausbildung absolvieren, aber über die Unterschiede in den Aufgaben wusste ich nicht Bescheid. Aber am Ende kann ich damit gut leben.

### Wie läuft die Zusammenarbeit mit deinen Kolleginnen und Kollegen?

Sehr, sehr gut. Ich hatte wirklich sehr großes Glück. Sie haben mir am Anfang sehr geholfen – mit der Sprache. Das

ist einfach gut gelaufen. Nicht bei allen portugiesischen Fachkräften lief es so gut. Manche hatten es ein bisschen schwerer. Am Anfang ist die Sprache ein großes Problem und das erfordert Geduld von beiden Seiten. Manche haben nicht die Geduld jemanden einzuarbeiten, der nicht so gut Deutsch versteht. Es ist sowohl für die deutschen als auch für die zugewanderten Pflegekräfte anstrengend und bedeutet viel Arbeit.

### Was möchtest du uns noch mitteilen?

Jeder sagt, dass die Deutschen sehr kalt seien. Arbeit ist Arbeit, Privatleben ist Privatleben. Am Anfang hatte ich das Gefühl auch. Aber Deutschland hat mich positiv überrascht. Ich habe viele Freunde gefunden und wurde gut aufgenommen. Ich freue mich auch zu sehen, wie in anderen Ländern Pflege funktioniert und ich denke, wir können viel voneinander lernen.

### Vielen Dank für das Interview!

## 3. Vielfältig und diskriminierungssensibel im Pflegealltag: Was gibt es zu beachten?

Menschen, die als Pflegefachkraft zuwandern, werden nicht immer willkommen geheißen und in den Pflegeeinrichtungen als Entlastung und Zugewinn betrachtet. Neben vielen Kolleg\*innen, die den Fachkräften unterstützend zur Seite stehen, betrachten einige den Prozess der Fachkräfteeinwanderung mit Skepsis, begegnen den neuen Kolleg\*innen mit Vorurteilen und verhalten sich im schlimmsten Fall diskriminierend. Diskriminierungen geschehen nicht immer absichtlich, manchmal steckt Unwissenheit über die Lebensrealität der Betroffenen dahinter.<sup>12</sup> Umso wichtiger ist es, sich als Pflegeeinrichtung mit dem Thema zu beschäftigen und die eigenen Mitarbeiter\*innen zu sensibilisieren.

Diskriminierung ist die ungleiche Behandlung einer Person aufgrund eines (zugeschriebenen) Merkmals, z.B. wenn eine Person aufgrund ihres ausländisch klingenden Namens keine Zusage zu einer Wohnung oder zu einem Job bekommt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen vor Benachteiligungen aufgrund der Herkunft,

des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in vielen Lebensbereichen. Diskriminierungen sind auch immer ein Ausdruck von Machtverhältnissen, die historisch gewachsen sind (z.B. gesellschaftliche Stellung der Frau, Kolonialismus und die damit einhergehende Einteilung von Menschen in „Rassen“).<sup>13</sup> Sie äußern sich oft auf subtile Weise, sind manchmal schwer nachweisbar und dennoch für die Betroffenen sehr belastend.<sup>14</sup> Gleichbehandlung bedeutet nicht unbedingt alle gleich zu behandeln. Jeder Mensch hat unterschiedliche Voraussetzungen, manche werden mit mehr Chancen geboren und wiederum andere erleben Benachteiligungen, nur weil sie ein (angeborenes bzw. unveränderliches) Merkmal tragen. Daher gibt es auch positive Maßnahmen. Positive Maßnahmen versuchen diese Benachteiligungen auszugleichen, z.B. indem man Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert.<sup>15</sup>



12. Vgl. Institut für Menschenrechte. Menschenrechte – Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Modul 2: Schutz vor Diskriminierung. [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Menschenrechtsbildung/Materialien\\_fuer\\_die\\_Bildungsarbeit/Materialien\\_Bildungsarbeit\\_Modul\\_2\\_Schutz\\_vor\\_Diskriminierung.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Menschenrechtsbildung/Materialien_fuer_die_Bildungsarbeit/Materialien_Bildungsarbeit_Modul_2_Schutz_vor_Diskriminierung.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 33.

13. Vgl. Institut für Menschenrechte, S. 33-34.

14. Vgl. Hambrock, Uwe; Urlings, Stephan (rheingold institut) (2021), S. 21.

15. Vgl. Institut für Menschenrechte, S. 35.

Wenn Menschen aufgrund ihrer Herkunft abgewertet werden, spricht man von Rassismus. Rassismus gehört für viele Menschen in Deutschland zum Alltag. 22 % der Gesamtbevölkerung geben an, Rassismus erlebt zu haben. Von den Personen, die sich selbst als potentiell von Rassismus betroffen identifizieren, haben 58 % Rassismus-Erfahrungen gemacht. Gleichzeitig ist fast die Hälfte der Bevölkerung der Meinung, dass unterschiedliche „Rassen“ existieren. Ein Drittel der deutschen Bevölkerung befürwortet Aussagen, die eine Hierarchisierung zwischen Kulturen vornehmen. Mithilfe von kulturellen Erklärungsmustern werden Menschen kategorisiert, ihnen werden unveränderliche und generalisierende Eigenschaften zugeschrieben, wobei die eigene Gruppe dabei meist erhöht und die andere abgewertet wird.<sup>16</sup> Studien zeigen, dass viele Konflikte im Pflegealltag, z.B. aufgrund von unterschiedlichen Pflegeverständnissen, kulturalisiert werden. Die Erklärungsmuster verweisen dann auf unterschiedliche „Mentalitäten“ bzw. „Kulturen“. <sup>17</sup> Einfache und unhinterfragte Erklärungsmuster für Verhaltensweisen verhindern einen echten Dialog und das Verstehen der Sichtweise des Gegenübers.

Nicht nur für zugewanderte Fachkräfte spielen diese Resentiments im Arbeitsalltag eine Rolle, sondern auch für Patient\*innen. Besonders betroffen sind Schwarze, asiatische und muslimisch (gelesene) Personen. Sie geben an, in

vielen Bereichen des alltäglichen Lebens wie zum Beispiel beim Zugang zu Gesundheitsleistungen Benachteiligungen zu erfahren. So wurde in einem Experiment nachgewiesen, dass Personen, die einen ausländisch klingenden Namen tragen, wesentlich größere Probleme hatten, einen Termin bei einem Arzt oder einer Ärztin zu erhalten.<sup>18</sup>

Es gibt viele Gründe sich als Pflegeeinrichtung gegen Diskriminierung einzusetzen. Zum einen kann eine diskriminierungssensible Einrichtung eine bessere Versorgung der Patient\*innen gewährleisten. Zum anderen beeinträchtigen Diskriminierungen die Gesundheit der Mitarbeitenden, die Zahl der Krankentage steigt und das Arbeitsklima ist belastet. Auch für die Bindung der neuen Mitarbeiter\*innen ist eine Arbeitsatmosphäre, welche Unterschiede anerkennt und wertschätzt, von hoher Bedeutung. Denn nur wer sich in allen Facetten akzeptiert fühlt, kann gute Arbeit leisten und wird langfristig der Einrichtung zur Verfügung stehen.

„Die Menschen, die (hier) neu in den Beruf kommen, müssen ganzheitlich und mit Fokus auf eine langfristige Zusammenarbeit wohlwollend und wertschätzend aufgenommen und geduldig und kompetent angeleitet werden. Sie müssen den Raum bekommen, sich in einem respektvollen Umfeld nach ihren Wünschen und Interessen und Bedürfnissen in den vielen Versionen pflegerischen Alltags zu verorten und ihren Platz zu finden, damit dieses System des „immer wieder Wegbrechens von Kolleg\*innen“ endlich ein Ende finden kann.“



Andrea  
(Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin)

Quelle: Copyright Jannis Pohl



16. Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin. [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/CATI\\_Studie\\_Rassistische\\_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie\\_Rassistische-Realit%C3%A4ten\\_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 5-6.

17. Vgl. Rand, Sigrid; Larsen, Christa (2019): Herausforderungen und Gestaltung betrieblicher Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Einblicke aus der Krankenhauspraxis. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/p\\_fofoe\\_WP\\_114\\_2019.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/p_fofoe_WP_114_2019.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 9-10.

18. Vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin. [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/Rassismus\\_Symptome/Rassismus\\_und\\_seine\\_Symptome.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf), abgerufen am 05.11.2024, S. 8-9, S. 15.

# 3.1 Ein gutes Miteinander pflegen: Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten

## Im Gespräch mit Rebekka Cöster von „Demokratie pflegen“

Rebekka Cöster arbeitet als Referentin im Projekt „Demokratie pflegen“. Sie berichtet uns im Interview, wie Einrichtungen begleitet werden können, deren Belegschaft mit starken Vorbehalten auf die Einstellung Zugewandeter reagieren. Das Instrument „Ein gutes Miteinander pflegen – Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten“ wurde entwickelt, um eine intensive Begleitung der Pflegeeinrichtungen bei dieser Problemstellung zu gewährleisten. Diese Herangehensweise wurde als Gute-Praxis-Beispiel im Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ ausgewählt.

Gib uns bitte einen Überblick über das Instrument „Ein gutes Miteinander pflegen – Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten“!

„Ein gutes Miteinander pflegen – Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten“ ist ein Instrument, welches Pflegeeinrichtungen bei einem spezifischen Themen- bzw. Problemfeld langfristig betreut. Bei dem Instrument handelt es sich um eine Vorgehensweise.

Der Fokus liegt neben einem Beratungsangebot darauf, dass Seminare bedarfsorientiert und ausgerichtet an den spezifischen Problemlagen im Unternehmen entwickelt werden. In intensiven Vorgesprächen mit den Führungskräften werden die Seminarinhalte erarbeitet, sodass sie möglichst nah an der aktuellen Situation der Belegschaft sind.

In einem konkreten Fall, welchen ich hier beispielhaft im Interview verwenden möchte, war das vordergründige Thema die Integration von zwei neu-zugewanderten Auszubildenden in zwei Pflgeteams. Die Sensibilisierung der Belegschaft für die Situation der Auszubildenden war ein Anliegen der Unternehmensleitung. Auf dieser Grundlage entwickelte ich ein Seminarangebot, bei dem vor allem die Themen transkulturelle Kompetenzen, Pflegeverständnisse weltweit, Vorurteile und Diskriminierung im Vordergrund standen. Bei der Durchführung der Seminare in den beiden Pflgeteams wurde deutlich, dass starke Vorurteile und Vorbehalte gegenüber dem Thema Zuwanderung bestanden, deren Ausmaß auch die Führungskräfte überraschte. Es war schnell klar, dass ein einmaliges Angebot nur wenig bringen würde und eine langfristige Betreuung notwendig war, um Effekte zu erzielen. Das führte dazu, dass ich die Pflegeeinrichtung am Ende insgesamt über fünf Monate begleitete und immer wieder punktuell Angebote durchführte. Diese umfassten informelle Gesprächsangebote für die Mitarbeitenden im Anschluss an die Seminare, Empowerment-Workshops für die Auszubildenden selbst, viele Beratungsgespräche mit der zuständigen Führungskraft sowie einen Führungskräfte-Workshop mit Handlungsempfehlungen am Ende des Prozesses.



Die Nachgespräche gaben den Mitarbeitenden die Möglichkeit offene Fragen und Diskussionsbedarf zu klären, der aus den Seminaren entstanden ist sowie aktuelle Entwicklungen zu besprechen. Wichtig war mir in diesem Prozess, dass die neuzugewanderten Auszubildenden gestärkt wurden und auch konkrete Ansprechpartner\*innen innerhalb und außerhalb der Einrichtung bei Problemen kennenlernten. Die Handlungsempfehlungen am Ende des Prozesses für die Führungskräfte umfassten zum Beispiel Maßnahmen wie Supervision für die Teams oder spezifische Schulungsangebote für die Führungskräfte.

**Arbeit und  
Leben**



## Wie war die Ausgangssituation? Warum hast du das Instrument entwickelt?

Aus der Projekterfahrung heraus sind einmalige und standardisierte Seminarangebote nur bei Zielgruppen sinnvoll, die bereits eine gewisse Offenheit mitbringen. Bei Belegschaften, in denen starke Vorbehalte vorherrschen, ist ein mehrstufiges Verfahren sowie eine Seminarkonzeption erforderlich, die konkret an der Problemlage orientiert ist. Veränderungen lassen sich nur kleinschrittig und mit viel Geduld erzielen. Als Ansprechpartnerin über einen längeren Zeitraum zur Verfügung zu stehen und den Prozess aktiv zu begleiten, ist daher sehr wichtig. Darüber hinaus sollten alle Personalebene (Führungskräfte, Pflegefach und -hilfskräfte, Auszubildende) miteinbezogen werden und Angebote erhalten, die auf ihre Rolle und ihre Funktion im Unternehmen abgestimmt sind.

Die Pflege verändert sich in den letzten Jahren personell sehr stark. Es werden zunehmend Menschen aus dem Ausland als Fachkräfte bzw. Auszubildende angeworben. Für die Pflegeeinrichtungen sind die Prozesse, die damit in Verbindung stehen, oftmals Neuland. Neben den Unsicherheiten bzgl. der bürokratischen Prozesse (bspw. Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Aufenthalts- und Visumsangelegenheiten) stellen sich viele Einrichtungen die Frage, wie die Neuzugewanderten in den Teams gut aufgenommen und respektiert werden können. Manchmal begegnet die bestehende Belegschaft diesem Prozess mit Skepsis. Es besteht hier also ein hoher Unterstützungsbedarf, der eine langfristige Betreuung erfordert.

## Welche Ergebnisse konntest du mit dem Ansatz erzielen?

Ein Team öffnete sich zunehmend für die zugewanderte Auszubildende und zeigte Verständnis für ihre Situation. Das Thema Zuwanderung wurde differenzierter betrachtet und die persönliche Erfahrung und das Kennenlernen führte dazu, dass alte Muster hinterfragt wurden. Es gab seitens des Teams auch einige Hilfsangebote für die Auszubildende. Im anderen Team war die Skepsis noch etwas größer und eine Annäherung fand nur langsam statt. Die Auszubildenden meldeten insgesamt zurück, dass sie sich gut angenommen und unterstützt fühlten. Regelmäßige Feedbackgespräche wurden durchgeführt, sodass auf Probleme schnell reagiert werden konnte. Die Führungskräfte wurden bestärkt, auch personelle Konsequenzen bei rassistischen Vorfällen zu ziehen. Ein spezielles Einarbeitungskonzept für zugewanderte Auszubildende ist in Planung. Generell erscheint mir der Ansatz als sehr nachhaltig, da durch die langfristige Betreuung tiefgreifendere Veränderungen erzielt werden können. Man muss aber verstehen, dass es sich um einen Prozess handelt, der nicht innerhalb weniger Tage oder Monate abgeschlossen ist, sondern dass eine tolerante und inklusive Arbeitsatmosphäre einer stetigen Anstrengung bedarf.

## Welche Vorteile hat das Instrument?

Ich denke, dass die Effekte einer langfristigen Begleitung größer sind. Deshalb befürworte ich prozessbegleitende Ansätze, vor allem für Einrichtungen, die mit dem Thema Zuwanderung noch keine Erfahrungen haben. Die Einrichtungen fühlen sich oft alleine gelassen und wissen nicht genau, wie mit gewissen Themen umgegangen werden soll. Es ist für sie eine Erleichterung, wenn sie eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner haben, der auch an weitere Beratungsstellen weiterverweisen kann und Wissen bündelt.

Für mich ist bei diesem Instrument eine gute Auftragsklärung wichtig. Also am Anfang aufmerksam zu schauen, wo möchte die Einrichtung hin und welche Ressourcen ist sie bereit dafür zu geben. Oftmals ergibt sich aus den Seminaren ein Handlungsbedarf, der vorher nicht abzusehen ist – man sollte daher auch flexibel bleiben und immer wieder abprüfen, ob die Perspektive der Führungskräfte mit der Perspektive der Belegschaft übereinstimmt. Natürlich muss die Einrichtungsleitung den Prozess mittragen und zu hundert Prozent dahinterstehen. Zum Glück waren die Führungskräfte im genannten Beispiel sehr engagiert und haben mir auch sehr tiefe Einblicke in die Pflegeteams ermöglicht. Ohne diese Offenheit und das Engagement wäre der Prozess nicht durchführbar gewesen.

## Was gefällt dir besonders bei der Umsetzung des Instruments? Was macht Spaß?

Es ist natürlich toll, eine Einrichtung länger zu begleiten. Man kann dann eher die Früchte seiner Arbeit sehen als bei Konzepten, die nur einmalig stattfinden. Man erhält tiefe Einblicke und kann sehr bedarfsorientiert unterstützen, das macht Spaß. Neu für mich war am Anfang, dass in der Pflege einfach sehr viel Zeitdruck besteht und sich dadurch meine Bildungsformate änderten bzw. ändern mussten. Was Ort und Zeit betrifft, bin ich mittlerweile sehr flexibel und passe mich dem Pflegealltag an – somit habe ich ein immer besseres Verständnis für die Branche und ihre Bedürfnisse bekommen.

**Vielen Dank für das Interview!**



Weitere Gute-Praxis-Beispiele aus dem Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ finden Sie hier:



## 3.2 Zwei Beispiele aus der Projektpraxis:

### Vielfalt gestalten

#### Im Team über Vielfalt sprechen

Seminarangebot für die Leipziger Pflegedienst Löwenherz GmbH

Die Leipziger Pflegedienst Löwenherz GmbH ist an fünf Standorten in den Bereichen der Ambulanten Pflege und des Betreuten Wohnens in Leipzig aktiv. Das Unternehmen fragte uns an, ein Team zu begleiten, welches bereits sehr divers aufgestellt ist. Menschen verschiedenster Herkünfte, sexueller Orientierungen, Geschlechter und Altersgruppen arbeiten und pflegen hier zusammen und das tun sie, wie wir erfahren durften, mit viel Herz und Engagement.

Es ging vor allem darum, mit den Teammitgliedern über Vielfalt ins Gespräch zu kommen, die Zusammenarbeit im Team zu reflektieren und über Verbesserungen in der Kommunikation nachzudenken. Ein großes Anliegen war, sich mit den Themen Vorurteile und (rassistische) Diskriminierung auseinanderzusetzen: Wie können solche Themen im Team angesprochen werden? Wie gehe ich mit meinen eigenen Vorurteilen um? Wie reagiere ich bei Kolleg\*innen, von denen ich mich missverstanden fühle? Was können wir bei diskriminierendem Verhalten seitens der eigenen Kolleg\*innen, Patient\*innen oder Kooperationspartner\*innen tun?

Wir merkten schnell, dass das Team ein großes Interesse daran hatte, sich weiterzuentwickeln und die Teamdynamik zu reflektieren. Da im ersten Seminar nur wenig Zeit zur Verfügung stand, entschieden sich die Teammitglieder demokratisch dafür, dass weitere Seminare stattfinden und wir das Team weiter begleiten sollten. Normalerweise werden wir von den Führungskräften in den Pflegeeinrichtungen beauftragt. Umso mehr freuten wir uns darüber, dass der Wunsch direkt aus der Belegschaft kam. In den weiteren Seminaren erarbeiteten wir gemeinsam Strategien für das Team, die auch in die abschließenden Handlungsempfehlungen einfließen werden.

Wir danken der Leipziger Pflegedienst Löwenherz GmbH für ihr Engagement!



Quelle: Eigene Aufnahme



Quelle: iStock / PeopleImages

# Vielfalt auf allen Ebenen angehen und Strukturen schaffen

Seminarangebot für das Neurologische Rehabilitationszentrum Leipzig (NRZ)

Das Neurologische Rehabilitationszentrum Leipzig (NRZ) als Teil der Michels Unternehmensgruppe ist ein Ort der Vielfalt. Über 66 Nationen arbeiten in den Michels Kliniken zusammen, Mitarbeiter\*innen verschiedener Fachabteilungen haben einen Migrationshintergrund. Zusätzlich hat vor Kurzem auf dem Gelände der Reha-Klinik eine Schule geöffnet, die Pflegefachmänner und -frauen ausbildet. Von den Auszubildenden kommen die allermeisten direkt aus dem Ausland und möchten die Pflege in Deutschland unterstützen. Neben den großen Chancen, die diese Vielfalt bietet, erfordert dieser Prozess auch neue Strukturen, Herangehensweisen und Herausforderungen. Eine Ausbildung auf Deutsch als Fremdsprache zu absolvieren, ist nicht immer einfach. Die zugewanderten Auszubildenden müssen diese Hürde meistern, unterstützt von Lehrer\*innen und dem Klinikpersonal. Was es bedeutet in Deutschland die Pflegeausbildung zu absolvieren, wird oftmals erst am Zielort klar. Die Vorstellungen, wie Pflege funktioniert, welche Aufgaben übernommen werden und wie das Leben in Deutschland aussieht, sind manchmal eine große Überraschung. Hier ist das Verständnis und das Interesse an der jeweiligen anderen Lebens- und Arbeitsrealität von beiden Seiten gefragt, um Enttäuschungen zu verhindern. Hinzu kommt, dass solch ein Reha-Zentrum auch immer ein Abbild der Gesellschaft ist: Hier treffen Menschen aufeinander, die unterschiedliche politische Ansichten vertreten, die dem Thema Zuwanderung offen oder skeptisch gegenüberstehen und Vielfalt als Chance oder als Problem sehen. Dass Vorurteile und Diskriminierung auch hier existieren, ist klar und sie beeinflussen die verschiedenen Beziehungsebenen – zwischen Kolleg\*innen, zwischen Patient\*innen und Pfleger\*innen sowie zwischen Patient\*innen untereinander. Vorurteile sind Bestandteile des menschlichen Zusammenlebens. Wer sie jedoch unhinterfragt übernimmt und sich davon in seinem Handeln leiten lässt, trägt dazu bei, dass sich das gesellschaftliche Klima verschlechtert. Das Neurologische Rehabilitationszentrum (NRZ) hat den Mut und das Engagement sich damit zu beschäftigen und wir durften sie dabei ein Stück des Weges begleiten. Wir setzten hier auf verschiedenen Ebenen an:

- Mit den Praxisanleiter\*innen konnten wir in einer zweitägigen Schulung ins Gespräch kommen. Hier ging es vor allem um Unterstützungsmöglichkeiten für die Auszubildenden, wie Missverständnisse ausgeräumt und wie die Auszubildenden sprachsensibel und auf Augenhöhe angeleitet werden können.
- Die Stationsleitungen nehmen ebenfalls eine zentrale Stellung ein. Sie müssen in ihrem Arbeitsalltag die Auszubildenden integrieren und auch bei diskriminierendem Verhalten unter Kolleg\*innen oder Patient\*innen handeln. In ihren Teams werben sie für Respekt und Toleranz. Gemeinsam erarbeiteten wir uns Strategien.
- Die Ausbildungsklassen waren ebenfalls Bestandteil unserer Schulungen. Nur wenige Auszubildende sind in Deutschland aufgewachsen, die meisten sind kurz vor der Ausbildung aus verschiedenen Ländern nach Deutschland eingereist. Die Schulklassen sind also von einer großen Vielfalt und Unterschiedlichkeit geprägt. Hier ging es darum, die gegenseitigen Vorurteile aufzuarbeiten und als Klasse zusammenzuwachsen.
- Nicht zuletzt gab es Seminare, in denen die unterschiedlichen Fachbereiche wie zum Beispiel Psychologie, Ergotherapie und Logopädie zusammensaßen und gemeinsam über Maßnahmen nachdachten, wie die Vielfalt im NRZ gelebt und akzeptiert werden kann.

In all diesen Seminaren konnten wir gemeinsam verschiedene Ideen entwickeln, wie Pflegeeinrichtungen mit dem interkulturellen Miteinander, Vorurteilen und Diskriminierung umgehen können. Ein Teil davon fließt in unsere abschließenden Handlungsempfehlungen ein.

Wir danken dem NRZ für sein Engagement!

„Während meiner Schulungen in der Pflege ist eine grundsätzliche Offenheit und Empathie gegenüber zugewanderten Pflegefachkräften spürbar gewesen. Leider werden diese durch verschiedene Faktoren strapaziert. Zum einen ist die Sprachbarriere teils noch zu hoch. Zum anderen scheint es teilweise sehr unterschiedliche Erwartungshaltungen auf beiden Seiten zu geben.“



Sophie Schnick  
(Interkulturelle Trainerin / Business  
Coach bei Thinking.Personal GmbH)

Quelle:  
Thinking.Personal GmbH



**Arbeit und  
Leben**

## 3.3 Wie kann ich als Pflegeeinrichtung mit der wachsenden Vielfalt umgehen

### Abschließende Handlungsempfehlungen



**Faire Anwerbung** ist ein wichtiges Thema (mehr Informationen finden Sie unter [faire-anwerbung-pflege-deutschland.de](http://faire-anwerbung-pflege-deutschland.de)). Die Aufklärungsarbeit beginnt bereits im Herkunftsland. Es ist sehr wichtig, dass das Pflegepersonal, welches nach Deutschland migrieren will, ausreichend und transparent über den Einsatzort und den Pflegeberuf in Deutschland informiert wird. Unter dem folgenden QR-Code finden Sie die Broschüre „Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“, welche sich an Pflegekräfte richtet, die sich über die Bedingungen in Deutschland informieren wollen. Auf dieser Website finden Sie die Broschüre in 10 verschiedenen Sprachen. Um mehr über die Pflegeverständnisse weltweit zu erfahren, schauen Sie sich hier gerne Kapitel 2 an.



**Ein gutes Ankommen und Integrationsmanagement** ist die Basis für eine anerkennende Willkommenskultur. Das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen und das Kuratorium Deutsche Altershilfe haben einen Werkzeugkoffer entwickelt, der vor allem die Themen Integration und Anerkennung in den Blick nimmt. Die im Werkzeugkoffer beschriebene Etablierung eines Mentor\*innenprogramms hat sich in der Praxis sehr gut bewährt. Wenn Sie darüber hinaus Praxiseinblicke in dieses Thema bekommen möchten, schauen Sie sich bitte Kapitel 1.1 in dieser Broschüre an. Cornelia Milles (Referentin für Personalentwicklung) von der Agaplesion Mitteldeutschland gGmbH berichtet im Interview über verschiedene Maßnahmen im Unternehmen.



**Ein Leitbild und eine Unternehmenskultur**, die Diversität wertschätzen und fördern, sind ein Zeichen nach innen und außen. Gemeinsam geteilte Werte im Unternehmen sind wichtig, um Handlungssicherheiten zu geben und den unternehmensinternen Standpunkt zu vertreten. Das Leitbild und die Unternehmenskultur sollten nicht nur auf dem Papier existieren, sondern auch gelebt werden. Durch Leitbild-Schulungen werden diese Werte transparent gemacht. Um eine möglichst große Akzeptanz zu erreichen, bietet sich ein partizipativer Ansatz an. Binden Sie verschiedene Mitarbeiter\*innen und Arbeitsebenen mit ein und achten Sie darauf, dass auch marginalisierte Gruppen Teil des Prozesses sind. Die Handreichung „LEITBILDER für Vielfalt, Beteiligung und Antidiskriminierung“ vom Mobilien Beratungsteam Berlin für Demokratieentwicklung ist hierbei eine hilfreiche Lektüre.

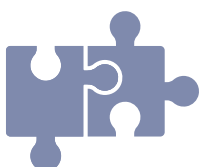




**Diversitätsbeauftragte** übernehmen zum einen koordinierende Aufgaben bei der Etablierung von Maßnahmen rund um das Thema Vielfalt. Zum anderen sind sie Ansprechpartner\*innen für Personen, die Diskriminierung erleben, beraten sie und ergreifen in Zusammenarbeit mit anderen Führungskräften Maßnahmen. Wichtig ist, dass diese Person allen Mitarbeiter\*innen bekannt ist und die Aufgaben konkret definiert sind. Zusätzlich bietet es sich an, in den Teams **Vertrauenspersonen** zu etablieren. Vertrauenspersonen sind demokratisch gewählte Teammitglieder, die als Schnittstelle und Vermittlung dienen können. Durch die gleiche Hierarchieebene und den engen Arbeitskontakt sinkt die Hemmschwelle, auf Probleme hinzuweisen.



Wenn sich eine Einrichtung diversitätsorientiert und diskriminierungssensibel ausrichten möchte, sind **Sensibilisierungen** der Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen in Form von Schulungen und Workshops sehr wertvoll. Hier kommen Mitarbeiter\*innen zu den Themen transkulturelles Miteinander, Vorurteile und Diskriminierung ins Gespräch, entwickeln Verständnis füreinander und können in ihrem Arbeitsalltag besser einschätzen, wann sie selbst oder Kolleg\*innen Diskriminierungen erfahren. Außerdem kann die Versorgung der Patient\*innen verbessert werden. Die Herangehensweise in unserem Projekt und zwei Beispiele aus der Projektpraxis finden Sie in den Kapiteln 3.1 und 3.2.



Eine **anerkennende und wertschätzende Kommunikation** ist zentral. Hier nehmen Führungskräfte eine Vorbildfunktion ein. Wie sie über Zuwanderung sprechen und den Prozess der Integration betrachten, wirkt sich auf das gesamte Team aus. Auch Erklärungen, warum Mitarbeiter\*innen ihren Voraussetzungen entsprechend gefördert werden, kann das Gefühl der Benachteiligung bei den „etablierten“ Pflegekräften verhindern. Die Kommunikation im Team kann und sollte zum Beispiel durch Supervision und Mediation gestärkt werden. Generell lohnt es sich, den Zusammenhalt durch gemeinsames Frühstück, Teamevents und teambildende Maßnahmen zu fördern, damit sich die Kolleg\*innen auch außerhalb des stressigen Arbeitsalltages begegnen.



Verhalten sich Patient\*innen, Bewohner\*innen oder Angehörige diskriminierend, stellt dies Einrichtungen vor besondere Herausforderungen. Dem Versorgungsauftrag für die Patient\*innen steht der Schutz der Mitarbeiter\*innen vor Diskriminierung gegenüber. Hinzu kommt, dass gewisse Erkrankungen die Erklärungsmöglichkeiten erschweren. Auch hier gilt es, **ein Zeichen zu setzen** und die Patient\*innen und deren Angehörige von Anfang an über die Werte der Einrichtung aufzuklären. Das kann die Aufnahme des Diskriminierungsschutzes in die Hausordnung sein oder das Leitbild, welches verwendet werden kann, um beim Patient\*innenaufnahmegespräch auf die Grundsätze des Hauses zu verweisen. Auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit kann viel getan werden, um die eigene Einrichtung als diversitätsorientiert nach außen zu präsentieren.



Demokratie beginnt im Kleinen. **Mitbestimmung und Beteiligung** der Mitarbeiter\*innen kann dazu beitragen, dass abwertende Einstellungen gegenüber gewissen Gruppen verringert werden. Gelebte Teilhabe bedeutet, dass die Stimme und die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen gehört und ernst genommen werden und sie einen transparent gerahmten Einfluss auf die Unternehmensprozesse und -entwicklung haben. Wie Sie Ihre Mitarbeiter\*innen im Prozess zu einer diversitätsorientierten Einrichtung beteiligen können, sehen Sie beispielhaft in Kapitel 3.2.

Wenn Ihnen eine betroffene Person von einem Diskriminierungsvorfall erzählt, nehmen Sie sie ernst. Sollten Sie bei dem Vorfall direkt anwesend sein, **solidarisieren Sie sich**. Wichtig ist dabei, dass die oder der Betroffene im Mittelpunkt steht: Was braucht die Person nach dem Vorfall? Wie kann sie unterstützt werden? Welche Schritte möchte die Person einleiten? Die von der Diskriminierung betroffene Person ist hier die Entscheidungsträgerin. Nützlich kann es ebenfalls sein, sich nach dem Vorfall Notizen zu machen. Oftmals verblassen unsere Erinnerungen sehr schnell und bis unternehmensinterne Schritte eingeleitet werden, kann etwas Zeit vergehen. Mit einer zeitnahen Niederschrift Ihrer Perspektive können Sie diesen Prozess unterstützen. Da dieses Thema oft Unsicherheiten auslöst, empfehlen wir Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen.

# Danksagung

Zunächst möchten wir uns hier bei allen Pflegeeinrichtungen bedanken, die uns Vertrauen entgegengebracht haben, Einblicke gewährten und mit viel Engagement das Miteinander in den Teams gestalten. Die Pflegekräfte, die wir kennenlernen durften und die tagtäglich unter nicht immer einfachen Bedingungen Menschen pflegen und betreuen, möchten wir besonders hervorheben. Allen voran möchten wir hier das Neurologische Rehabilitationszentrum Leipzig und den Pflegedienst Löwenherz nennen, die sich für Vielfalt engagieren und die wir ein Stück weit in ihrem Arbeitsalltag begleiten durften. Unsere Zusammenarbeit mit den beiden Einrichtungen haben wir in dieser Broschüre dokumentiert.

Ein besonderer Dank geht an Cornelia Milles und Marta Costa Paulo, die uns in ihren Interviews tiefgreifende Einblicke in die Praxis gegeben haben und somit sicherlich vielen Einrichtungen und internationalen Pflegefachkräften Anregungen geben.

Vielen Dank auch an Andrea, Isabell Sonntag, Nicole Röder und Sophie Schnick – jede der genannten Personen hat aus ihrer eigenen Perspektive und vor ihrem beruflichen Hintergrund ein Schlaglicht auf das Thema geworfen. Katharina Slodowitz hat dafür gesorgt, dass diese Broschüre auch gestalterisch ansprechend wurde.

Nicht zuletzt gilt unser Dank dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), welches das Projekt förderte, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), welches für die Administration zuständig war und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), welcher uns koordinierend zur Seite stand.

## Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/arbeitsleben-node.html>, abgerufen am 05.11.2024.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölder, Doris (2024): Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. (IAB-Forschungsbericht 22/2024), Nürnberg, <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf>, abgerufen am 05.11.2024.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin. [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/CAT1\\_Studie\\_Rassistische\\_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie\\_Rassistische-Realit%C3%A4ten\\_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CAT1_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf)

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin. [https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user\\_upload/NaDiRa/Rassismus\\_Symptome/Rassismus\\_und\\_seine\\_Symptome.pdf](https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf), abgerufen am 05.11.2024.

Grgic, Mariana; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Riedel, Birgit; Voss, Dorothea (2019): Vertane Chancen in der Fachkräftebindung in der Pflege. Strukturelle Hindernisse bei der Integration von migrierten und quereinsteigenden Fachkräften. Forschungsförderung Policy Brief. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/12/Policy\\_Brief\\_005\\_2019-1.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/12/Policy_Brief_005_2019-1.pdf), abgerufen am 05.11.2024.

Hambrock, Uwe; Urlings, Stephan (rheingold institut) (2021). Vorurteile und Diskriminierung machen krank. IKK classic (Hrsg.), [www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de). [https://www.ikk-classic.de/assets/754/8754\\_ikkc\\_web\\_pdf.pdf](https://www.ikk-classic.de/assets/754/8754_ikkc_web_pdf.pdf), abgerufen am 05.11.2024.

Institut für Menschenrechte. Menschenrechte – Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Modul 2: Schutz vor Diskriminierung. [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Menschenrechtsbildung/Materialien\\_fuer\\_die\\_Bildungsarbeit/Materialien\\_Bildungsarbeit\\_Modul\\_2\\_Schutz\\_vor\\_Diskriminierung.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Menschenrechtsbildung/Materialien_fuer_die_Bildungsarbeit/Materialien_Bildungsarbeit_Modul_2_Schutz_vor_Diskriminierung.pdf)

Kontos, Maria; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2021): Nurses Wanted! Die Pflegefachkräftemigration im Kontext globaler Ungleichheiten. Beitrag zur Veranstaltung „Globalization and Health Worker Migration“ der Sektion Migration und ethnische Minderheiten, In: Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020, [https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongress-band\\_2020/article/view/1419/1678](https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongress-band_2020/article/view/1419/1678), abgerufen am 05.11.2024.

Pütz, Robert; Kontos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2019): Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. Studie der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf), abgerufen am 05.11.2024.

Rand, Sigrid; Larsen, Christa (2019): Herausforderungen und Gestaltung betrieblicher Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Einblicke aus der Krankenhauspraxis. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/p\\_fofoe\\_WP\\_114\\_2019.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/p_fofoe_WP_114_2019.pdf), abgerufen am 05.11.2024.

Ritter, Monique (2023): Herausforderungen für zugewanderte Fachkräfte, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/543561/herausforderungen-fuer-zugewanderte-pflegekraefte/>, abgerufen am 05.11.2024.

Rommelspacher, Birgit (2005): Transkulturelle Beratung in der Pflege, In: Pflege & Gesellschaft 04/2005. <https://dg-pflegewissenschaft.de/veroeffentlichungen/pflege-gesellschaft/pflege-gesellschaft-artikel-2005/>, abgerufen am 25.11.2024, S. 186 ff.

Gefördert durch:



Das Projekt ist Teil des Förderprogramms „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und administriert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

**ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.**  
Egelstraße 4,  
04103 Leipzig

Telefon: 0341 710050  
E-Mail: [info@arbeitundleben.eu](mailto:info@arbeitundleben.eu)  
Web: [www.arbeitundleben.eu](http://www.arbeitundleben.eu)