

Reformpolitiken, (Un)gleichheit und Dynamiken der Anerkennung in der professionellen Care-Arbeit

Online Vortragsreihe
Care.Macht.Mehr
1. Juni 2026

Hildegard Theobald
Universität Vechta

- ***Einführung der Pflegeversicherung in Deutschland:***
Deutliche Expansion der professionellen Pflegedienstleister
Entwicklung einer schwierigen Beschäftigungs-, und
Arbeitssituation
Ausgeprägter Pflege(fach)kräfteteamangel
- ***Seit 2013: Einführung von Reformpolitiken***
 - Förderung der internationalen Rekrutierung von
Pflegefachkräften
 - Einführung eines neuen Verfahrens der
Personalbemessung:
Neubewertung und Reorganisation professioneller
Pflegearbeit

Forschungsprojekt

- ***„Reformdynamiken in Pflegeeinrichtungen: Internationale Rekrutierung und Personalbemessung im Zusammenspiel“ Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf***
- ***Grundlegende Forschungsfragen:***
Wie werden die beiden Reformen in den Pflegeeinrichtungen umgesetzt?
Welche Konsequenzen zeigen sich in den Pflegeorganisationen im pflegerischen Alltag?
Welche Wechselwirkungen zeigen sich dabei?
- Theobald, H./ Preut, L./ Scheit, U./Leidig, H. (im Erscheinen)
„Reformen professioneller Pflege und Dynamiken der Anerkennung: Internationale Rekrutierung und das neue Verfahren der Personalbemessung“ Study-Veröffentlichung HBS

- ***Thema***
Auswirkungen der Reform auf die Erfahrungen der
Anerkennung der migrierten Pflegekräfte in den
Pflegeeinrichtungen
- ***Konzeptioneller Rahmen***
Anerkennung als eine zentrale Dimension von Ungleichheit in
Pflegeeinrichtungen
- ***Empirie***
Ausdifferenzierung der Erfahrungen von (mangelnder)
Anerkennung im Team, Bewohner*innen, Leitungsebene

Empirische Basis: Forschungsprojekt
- ***Resümee***

- ***Konzeptioneller Rahmen***

Vorliegende Forschungsergebnisse

- Mangelnde Anerkennung der migrierten Pflegekräfte
 - im Team und
 - von den Bewohner*innen im Rahmen der pflegerischen Versorgung
- in den Pflegeeinrichtungen

Konzeptioneller Hintergrund

- ***Das Konzept der Anerkennung im Arbeitsleben***

Anerkennung, Wertschätzung im Arbeitsleben stellt ein grundlegendes menschliches Bedürfnis dar.

Relevant für die Integration in die Arbeitsorganisation und die Entwicklung der beruflichen Identität

Zusammenhang zu Dimensionen der Ungleichheit
- Migration

Ausgangspunkt:

Holtgrewe, U./ Voswinkel, S./ Wagner, G. (2000) (Hrsg.) *Anerkennung und Arbeit*.
Universitätsverlag Konstanz

Anerkennungsverhältnisse und erlebte Anerkennung

- ***Anerkennungsverhältnisse auf betrieblicher Ebene:***
Möglichkeiten/ Hindernisse Anerkennung auf betrieblicher Ebene zu finden:
Institutionelle Rahmenbedingungen,
Organisationale Strukturen,
Normen und Wertvorstellungen
- ***Erlebte Anerkennung***
Spektrum von Anerkennungserfahrungen
Erfahrungen der Anerkennung,
Erfahrungen eines Mangels an Anerkennung,
Erfahrungen der Entwertung oder Missachtung

Dimensionen der Anerkennung

- Grundlegende Anerkennung der **professionellen Kompetenz/ des professionellen Handelns** im Pflegealltag
- Anerkennung innerhalb der **Organisationsstrukturen**: Organigramm
- Anerkennung in den **sozialen Interaktionen** im Team/ Bewohner*innen
- Anerkennung durch die **institutionellen Rahmenbedingungen** (Gesetze, Regularien etc)

Veränderte Anerkennungsverhältnisse und Kampf um Anerkennung

- **Anerkennungsverhältnisse können sich verändern:**
individuell - Arbeitsplatzwechsel
strukturell - Neudefinition der institutionellen/ organisationalen Strukturen eingebettet in normative Veränderungen
- Veränderte Anerkennungsverhältnisse stellen vorhandene **Erwartungen im beruflichen Alltag** und damit das **erworbene Selbstverständnis** infrage.
- **Bewältigungsstrategien:**
Normative Anpassung an die neuen Anerkennungsverhältnisse,
Aktive Aneignung der gewandelten Anerkennungsverhältnisse,
Herstellung/Kampf um Anerkennung

Erfahrung mangelnder Anerkennung

- Mangelnde Anerkennung oder Missachtung im Arbeitsalltag müssen bewältigt werden – Kampf um Anerkennung
- ***Bewältigungsformen:***
Offene Thematisierung bei vorhandenen Spielräumen

Nicht-vorhandene Spielräume für eine Bewältigung:
Selbstentwertungen und -beschränkungen der Subjekte
Verlassen des Arbeitsplatzes

Anerkennung und Dimensionen der Ungleichheit

- Verhältnisse sozialer Ungleichheit:

bestimmen die **Ausgestaltung von Anerkennungsverhältnissen** auf den genannten Dimensionen

filtern die Wahrnehmung/ Deutung von Anerkennungsverhältnissen bestimmter Tätigkeiten

legitimieren und de-legitimieren die Anerkennungsverhältnisse bestimmter Tätigkeiten

werden zu Medien der Reproduktion oder Transformation sozialer Ungleichheit.

Zentrale Dimensionen von Ungleichheiten: Klasse, Geschlecht und Ethnizität und ihr Zusammenspiel

- ***Empirischer Teil***

Herangehensweise: Methodenmix

- ***Deutschlandweite Online-Fragebogenerhebung:
Geschichtete Stichprobe: Region, Träger***
Ambulante Pflegedienste: 251
Pflegeheime: 269
Befragung: Leitungskräfte (Heimleitung/Pflegedienstleitung)
Rücklaufquote: 45%
- ***Vertiefende Interviewstudie in sechs Pflegeheimen:***
52 interviewteilnehmer*innen:
***Migrierte, lokale Pflegekräfte (unterschiedliches
Ausbildungsniveau)***, Leitungskräfte, Expert*innen,
Bewohner*innen, Interessensvertretung

Anerkennung

- Anerkennung und die Leitungsebene
- Anerkennung im Team
- Anerkennung der Bewohner*innen

- ***Anerkennung und die Leitungsebene***

- ***Stand der Forschung:***
50% der international rekrutierten Pflegefachkräfte sind als Hilfskräfte tätig (Carstensen et al. 2024)
Hürden in der Bewältigung der Anerkennung der Berufsqualifikation
- ***Untersuchungsergebnisse:***
Fragebogen:
ca. 50% der befragten Unternehmen gaben an, dass sie Maßnahmen ergriffen haben, um die Integration zu fördern
bspw. Unterstützung bei der Berufsankennung
- ***Vertiefende Interviewstudien:***
Alle Pflegeheime haben Maßnahmen ergriffen,
Erfolgreiche Abschlüsse – Verbleiben in der Einrichtung?

Ausgewählte Fragen

- **Untersuchungsergebnisse:**

Fragebogenerhebung:

Einbeziehung von Geflüchteten in die Ausbildung:

13% ambulante Einrichtungen

22% stationäre Einrichtungen

darunter:

42% kommunale Einrichtungen

36% (frei)gemeinnützige Einrichtungen

10% privatwirtschaftliche Einrichtungen

Vertiefende Interviewstudie

Alle Pflegeheime beziehen Geflüchtete ein

Individuelle Basis, selten systematische Einbeziehung

Anerkennung durch die Leitungsebene: (Pflegekräfte)

Unterstützung bei der Integration,

Angebot eines Arbeitsvertrags/Entfristung, Angebot einer
berufsbegleitenden Ausbildung

Ausgewählte Fragen

- ***Untersuchungsergebnisse***
Fragebogenerhebung

- Schwierigkeiten

Integration ins Team: 11%

Interaktionen mit Bewohner*innen: 11%

Vertiefende Interviewstudien

Bewertung Leitungskräfte:

Interaktionen mit Bewohner*innen: begrenztes Problem,
Einzelfälle

Integration ins Team: kaum ein Problem

- ***Anerkennung von den Kolleg*innen im Team***

Widersprüchliche Erfahrungen

Dimensionen der Anerkennung

- ***Anerkennung als Teammitglied auf Augenhöhe***

Wechselseitige Unterstützung – Keine Unterstützung
Große Bedeutung: Zufluchtsort „Eine Familie“

(Un)faire Verteilung der Pflege-Aufgaben

Unangemessene Verhaltensweisen: Beleidigung, Anschreien

- Wahrnehmung eines Zusammenhangs zur Migrationsgeschichte, „Ausländer*in“

- *Ab und zu beleidigen meine Kollegen mich so viel, mit ihrem Verhalten. Zum Beispiel ich arbeite und andere gehen rauchen.... und dann bin ich gegangen, um einen Bewohner zu duschen. Und in drei Bereichen war ich dann allein... Und dann wurde wegen eines Notfalls geklingelt, ich brauchte Hilfe, es war niemand da. Dann war ich ganz allein. Und dann ist viel passiert. Deswegen habe ich Angst, zum Beispiel, wenn meine Kollegen sich so verhalten.*
- *Besonders deutsche Menschen halten ein bisschen schwer Ausländer aus. Ich weiß nicht. ... Es gibt viele Herausforderungen, bis wir hergekommen sind. Aber zum Beispiel jetzt, ich habe zwei Söhne, die in einem anderen Land studieren. Mein Mann ist noch zuhause. Ich habe hier keine Familie. Und dann, wenn ich zur Arbeit komme, erwarte ich zum Beispiel, dass sie sich freundlich zu mir verhalten; nicht zum Beispiel, wie ich es erzählt habe. Mir ist es egal, aber ich habe meine Freundin geholt und dann haben wir viel geweint. Und dann hat sie sich entschieden, in eine andere Stadt zu gehen (Migrierte Pflegefachkraft international rekrutiert).*

Dimensionen der Anerkennung

- ***Anerkennung der fachlichen, sprachlichen und persönlichen Kompetenzen***

Sprachliche Kompetenzen:

Individuelle Zuordnung: Mangel; wenig Verständnis

Migrierte Pflegekräfte: Mehr Förderung

Fachliche Kompetenzen: Schwierige Anerkennung

Einarbeitungsphase: (Möglicher) professionelle Beitrag wird im Team kaum gesehen – Anpassung an die Routinen in der Einrichtung stehen im Vordergrund

Ausgangspunkt: Defizitbescheid oder Feststellungsbescheid

Persönliche Kompetenzen: z.B. einfühlsam, fleißig – häufig genannt von lokalen Pflegekräften - Anerkennung

- Wahrnehmung eines Zusammenhangs zur Migrationsgeschichte „Ausländer*in“

- **Fachlicher Beitrag**
- *Ein Vorteil der migrierten Pflegekräfte ist ja natürlich, dass wir Mitarbeiter gewinnen. Also dadurch, dass die ausländischen Pflegekräfte überhaupt das Interesse zeigen, nach Deutschland zu kommen und uns zu unterstützen und das eventuell dann auch positiv ausschlägt, sage ich mal so, dann haben wir ja sozusagen noch eine Region, die Möglichkeit, dass wir mehr Personal kriegen und dementsprechend in Zukunft hoffentlich besser aufgestellt sind. Das ist ein ganz großer Punkt. Und ansonsten würde mir tatsächlich so jetzt gerade nichts Positives einfallen. Aber ich finde, das ist schon sehr ausschlaggebend (Lokale Pflegefachkraft).*
- *Ja doch, eigentlich schon. Also gerade, wenn man andere Konstrukte kennt, kann man ja Erfahrungen gemacht haben, die wir noch gar nicht gemacht haben und dann vielleicht sagen so: Bei uns machen wir das- oder ich kenne das so und so, das hat immer gut funktioniert. Wollen wir das nicht auch mal ausprobieren? Also da sollte man auch offen sein. Weil, wir können ja auch nicht immer nur Dinge erwarten quasi, von Leuten, die dann hier mithelfen wollen, und selber nichts annehmen. Also das ist ja ein Geben und Nehmen. Da müsste man dann auch offen sein für (Lokale Pflegefachkraft).*

- **Persönliche Anerkennung**

Ja, auf jeden Fall. Also es ist manchmal auch schon verblüffend, wie einfühlsam einige sein können von den ausländischen Pflegekräften. Die nehmen sich auch ein bisschen mehr Zeit, die setzen sich daneben. Und wir haben auch interne Pflegekräfte, die machen das nicht wirklich so ausführlich und genau, wie die ausländischen. Es ist natürlich dann auch wieder von Mensch zu Mensch anders, also ich würde es jetzt auch nicht in eine große Gruppe einteilen, aber es gibt immer Ausnahmen und die nehmen sich schon Zeit (Lokale Pflegefachkraft).

- *Gut, sehr gut. Sie sind sehr zuverlässig, sehr fleißig, so. Die haben also irgendwie oft nochmal so eine ganz andere Einstellung will ich vielleicht nicht sagen, aber eine ganz andere, ja, wie soll man sagen? Da fällt mir gerade das richtige Wort nicht zu ein. Ja, genau Herangehensweise, einfach sehr zügig und flott und zack und genau (Lokale Pflegefachkraft).*

Handlungsweisen der migrierten Pflegekräfte

- Trotz wahrgenommenen Zusammenhangs zur Migrationsgeschichte „Ausländer*in“

Individuelle Bewältigung:

Relativ späte Thematisierung im Team oder in der Einrichtung,
am häufigsten: unfaire Verteilung von Arbeitsaufgaben

Unsichere Aufenthaltssituation

- **Anerkennung von den Bewohner*innen**

Widersprüchliche Erfahrungen

Definition von Dimensionen

- Erfahrene Anerkennung
- Anfängliche Skepsis und die Entwicklung von Anerkennung
- Bleibende Ablehnung

Erfahrene Anerkennung von den Bewohner*innen

- Zentrale Erfahrung im Pflegealltag:

Fachkompetenz Pflege, migrierte Pflegekraft als Person

Handlungsweisen: Förderung der Anerkennung

- **Migrierte Pflegekraft als „Person“**

Manchmal zeigen die Bewohner viel Interesse, und fragen zum Beispiel danach, wie lange ich schon hier bin oder was ich in dieser schon Zeit gemacht habe oder wieso ich diese Ausbildung gemacht habe. Die wollen sich immer unterhalten und haben Interesse. Wie viele Geschwister habe ich? Die wollen immer kommunizieren und Fragen stellen. Ganz normale Fragen. Man hat dann so ein gutes Gefühl. Diese Person hat Interesse. (Migrierte Pflegefachkraft national rekrutiert)

- **Versorgung, Pflege**

Ja. Ich singe sehr gerne, ich hatte schon vorletztes Jahr so viele plattdeutsche Lieder geübt, ja? Und gesungen und so. Alte Lieder, Geschichten und so, Gedichte. Und dann komme ich, wenn ich fünf, zehn Minuten frei habe, dann setze ich mich an den Tisch und und dann singen wir nämlich. Das war so schön, das ist, was wir zurückbekommen: Eine Krankenschwester hat mir eine Nachricht geschickt, unsere Leute fragen, wo du bist? ,Wo ist die süße kleine Frau aus Ausland, die mit einem solchen Akzent hier singt und kommt?’ Oh, das war für mich...

- *Anerkennung, ja. Ich brauche nichts anderes, das ist für mich mehr als ich brauche (Migrierte Pflegehelfer*in, national rekrutiert)*

Anfängliche Skepsis und die Entwicklung von Anerkennung

- Fachkompetenz Pflege/ migrierte Pflegekraft als Person
- **Handlungsweisen:**
Individuelle Bearbeitung:
Aufbau einer positiven Pflegebeziehung,

Wahrnehmung eines Zusammenhangs zur
Migrationsgeschichte, „Ausländer*in“
-

Zitate

- Ja, es gab ausländerfeindliche Bemerkungen. Ich wollte das erst mal selber versuchen, von Mensch zu Mensch. Und ja, das hat super geklappt. Also bei sowas brauche ich keine Unterstützung. Mir macht das auch Spaß, wie soll ich das auf Deutsch sagen, die Person für mich zu gewinnen, dass sie mich erst mal kennenlernt und auch wenn ich der böse Ausländer bin, dass ich so ein Böser dann doch nicht bin, ne, und auf einmal bin ich der coole Ausländer und dann auf einmal, dann später bin ich einfach eine Pflegekraft und dann ist das schön. (Migrierte Pflegehelfer*in national rekrutiert)
- Sehr schwer war es zu Beginn mit den Bewohnern. Zum Beispiel die Kommunikation mit den Bewohnern war sehr schwer. Zum Beispiel hat ein Bewohner gesagt ‚Ich will nicht, dass sie mit mir arbeiten, ich will nicht, dass sie mir helfen‘. Und dann habe ich ein bisschen gelacht und dann enge Kommunikation gemacht, und dann später, Gott sei Dank, ich war erfolgreich. Und dann alle, die mich kennen und ja, Schritt für Schritt geht es besser. (Migrierte Pflegefachkraft international rekrutiert)

Bleibende Ablehnung

- **Beleidigung/Zurückweisung/Entwertung**

Migrierte Pflegekraft als Person/ (Fachkompetenz Pflege)

Individuelle Bearbeitung: Hohe Belastung
Einbeziehung: Team, Leitung

Wahrnehmung eines Zusammenhangs zur
Migrationsgeschichte, „Ausländer*in“

Wichtig Erklärungen: Demenz

- Ich glaube, eine Bewohnerin mag keine Ausländer. [...]. Wenn es zu schwierig ist, dann sage ich das den Kollegen und die helfen dann. Weil manchmal ärgert sie mich. Das ist schwer. Deswegen sage ich das dann den Kollegen und die helfen dann. [...] sie ärgert. So, sie hat gefragt, wo ich herkomme. Ja, ich habe ihr dann gesagt, dass ich aus meinem Land komme. Dann hat sie gesagt, dass sie keine Ausländer, sondern nur Deutsche mag. So, deswegen, sie hat letzte Woche gesagt, Grundpflege machen Deutsche. Ja, vielleicht, ja. Das sind so ein oder zwei Bewohner und die restlichen sind gut. (Migrierte Pflegefachkraft international rekrutiert)
- Ja, es gibt negative und es gibt positive Erlebnisse mit Bewohnern. [...] Manche Bewohner sind sehr mies. Sie sagen sofort, geh raus. Ich sage, hallo, und sie sagen, geh raus. Warum? Ich wollte ihnen helfen. Du nicht, geh raus. Manche, nicht alle. Ich gehe dann raus, rufe die Fachkraft und sie kommt und hilft. [...] Als ich hier angefangen bin, ja. Ich bin nach Hause gegangen und war traurig. Aber jetzt nicht mehr. (Migrierte Pflegehelfer*in national rekrutiert)

- ***Resümee***

Anerkennung: Bedeutung, Gestaltung

- Anerkennung entscheidend für die Integration in die Einrichtung
- Anerkennung Leitungsebene, Team, Bewohner*innen
- **Leitungsebene:**
Fragebogenerhebung: zu wenig Unterstützung der Integration
Interviewstudien:
Unterstützung Anerkennung Berufsqualifikation,
Wohnraumsuche
Vernachlässigung: Integration ins Team, Interaktionen mit
Bewohner*innen

Widersprüchliche Anerkennung

- ***Kolleg*innen im Team***

Schwierig: Fachliche und sprachliche Anerkennung

Kein Teammitglied auf Augenhöhe

Alltägliche Interaktionen

Persönliche Anerkennung

Fachliche Anerkennung: Nach der Etablierung

- ***Bewohner*innen***

Anerkennung der Fachkompetenz Pflege/ als migrierte Person

Aufbau einer Pflegebeziehung

Unterstützung durch das Umfeld

- *Beides: Wahrnehmung Diskriminierung als „Ausländer*in“
Einrichtungen: zu selten generelle Thematisierung, Wege der Veränderung*