

Zur Integration von Migrant*innen in die professionelle Pflege: Deutschland im europäischen Kontext.

Hildegard Theobald, Universität Vechta

Vortrag auf dem Kongress “Armut und Gesundheit 2019.“

Panel: “Ausländische Fachkräfte für die Pflege – die
Bedingungen müssen stimmen.“

Berlin, 14.-15. März 2019

Einführung und Hintergrund

- **Ausgangspunkt:**
Zunehmende Beschäftigung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund
in der professionellen Pflege in Deutschland
- **Grundlegende Frage:**
Wie werden Pflegekräfte mit Migrationshintergrund einbezogen?
 - **Vergleich der Situation** von Pflegekräften mit und ohne Migrationshintergrund

Gemeinsamkeiten und Unterschiede – Benachteiligung

-

Aufbau des Vortrags

- *Situation in der ambulanten und stationären Pflege*

Drei Bereiche:

- Beschäftigungssituation
 - Arbeitsorganisation und –praktiken
 - Soziale Interaktion mit Nutzern bzw. Nutzerinnen und deren Familien
-
- *Nationale und europäische Ergebnisse*
 - *Empfehlungen*

- ***Vergleich der Situation der Pflegekräfte in Deutschland***

- ***Empirische Grundlage des Vergleichs***

Hintergrund: Forschungsprojekt

Fragebogenerhebung: 2010

- Replikation des ***Nordcare-Surveys***, der in den Nordischen Ländern 2005 und 2015 durchgeführt wurde.

Stichprobenziehung: ***Zwei Stufen***

1) ***Geschichtete, repräsentative Stichprobe*** (Landesweite Verteilung, Größe der Organisation) von stationären und ambulanten Anbietern

2) ***Anbieter verteilen*** die Fragebögen an alle Pflegekräfte – diese senden den Fragebogen an die Universität

-Teilnehmer*innen: 1,517 Pflegekräfte (Rücklaufquote: 43 %)

Finanzierung des Forschungsprojekts: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Charakteristika der Stichprobe

Anteil der Pflegekräfte mit Migrationshintergrund:

- Ambulanter Sektor: 10,2% (Schätzungen 11%)
- Stationärer Sektor: 14,2% (Schätzungen 15-23%)

Herkunftsländer:

79,0 % Im Ausland geboren 21,0% 2. Generation

**65,8% Russland, Polen, Kasachstan, weitere Länder
Osteuropa**

17,7% zumeist Westeuropa, Kroatien

16,5% Außerhalb Europas (Türkei, Philippinen, Korea etc.)

- ***Beschäftigungssituation***

Qualifikationsniveau

Qualifikationsniveau	Ambulant	Stationär	Alle
Kranken-, Altenpflegefachkraft			
Migrationshintergrund	76,5%	39,6%	49,2%
O. Migrationshintergrund	50,6%	31,4%	37,2%
Weitere qualifizierte Kräfte			
Migrationshintergrund	5,9%	18,7%	15,4%
O. Migrationshintergrund	15,2%	15,3%	15,2%
Assistenz-, Hilfskräfte			
Migrationshintergrund	17,6%	41,7%	35,4%
O. Migrationshintergrund	34,2%	53,2%	47,5%

Arbeitszeiten

Arbeitszeiten	Ambulant	Stationär **
Vollzeit (35- Std.)		
Migrationshintergrund	47,1%	67,4%
O. Migrationshintergrund	26,6%	44,4%
Teilzeit (21-34 Std.)		
Migrationshintergrund	41,2%	23,9%
O. Migrationshintergrund	41,6%	44,7%
Teilzeit (– 20 Std.)		
Migrationshintergrund	11,8%	8,7%
O. Migrationshintergrund	31,8%	10,9%

Arbeitszeiten: Familie und Qualifikation

Arbeitszeiten	Kinder bis zu 18 Jahre im Haushalt	Ohne Pflegeausbildung	Ohne Pflegeausbildung Stationäre Versorgung*
Vollzeit (35- Std.) Migrationshintergrund O. Migrationshinterg.	53,3% 24,7%	47,1% 30,6%	46,7% 33,9%
Teilzeit (21-34 Std.) Migrationshinterg. O. Migrationshinterg.	40,0% 52,2%	29,4% 54,4%	26,7% 57,6%
Teilzeit (– 20 Std.) Migrationshinterg. O. Migrationshinterg.	6,7% 23,1%	23,5% 15,0%	26,7% 8,5%

- **Arbeitsorganisation und soziale Interaktion**

Stationäre Versorgung

Arbeitsorganisation (1,2)

	Alle Pflegekräfte **	Ohne Pflege- ausbildung**	Teilzeit – 20 Std. **
Unbezahlte Überstunden Mindestens einmal die Woche			
Migrationshinterg.	40,9%	73,3%	100%
O. Migrationshinterg.	18,7%	20,5%	30,3%
Reinigung eines Bewohnerzimmers Täglich			
Migrationshinterg.	31,8%	50,0%	80,0%
O. Migrationshinterg.	14,6%	14,2%	8,1%

Arbeitsorganisation (2,2)

	Alle Pflegekräfte		Ohne Pflegeausbildung		Teilzeit (-20hrs)	
	MH	OMH	MH	OMH	MH	OMH
Zeit genug zur Diskussion von Problemen mit Kolleg*innen	**					
Ja, meistens	14,6%	34,2%	0,0%	33,7%	0,0%	26,3%
Besprechungen zwischen Pflegekräften und Vorgesetzten	**					
- Täglich	13,6%	37,0%	0,0%	39,3%	20,0%	23,7%

Soziale Interaktion – Pflegebedürftige und Angehörige (1,2)

Alle Pflegekräfte	Migrations- hintergrund	Ohne Migrations- hintergrund
<p>Haben Sie das Gefühl, dass ihre Arbeit von den Angehörigen der Bewohner geschätzt wird? *</p> <p>Ja, sehr</p>	10,9%	28,9%
<p>Wie oft werden Sie von den Bewohnern/ ihren Angehörigen getadelt?</p> <p>Täglich</p>	10,4%	3,4%

Soziale Interaktion – Pflegebedürftige und Angehörige (2,2)

Alle Pflegekräfte	Migrations- hintergrund	Ohne Migrations- hintergrund
Wie oft sind Sie körperlicher Gewalt ausgesetzt? ** Täglich	20,4%	7,6%
Wie oft werden Sie mit ausländerfeindlichen Kommentaren der Bewohner/ Angehörigen konfrontiert? ** Jede Woche	14,9%	4,6%

Resümee: Beschäftigungssituation

Pflegekräfte mit Migrationshintergrund:

- Zugang zu Qualifizierung
- Zugang zu Vollzeit-, oder umfassenden Teilzeittätigkeiten
- Ohne formale Pflegeausbildung: Häufiger zeitlich wenig umfassende, prekäre Beschäftigung

Resümee: Arbeitssituation

Pflegekräfte mit Migrationshintergrund:

- ***Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit:***

Facetten der Benachteiligung:

Anstieg: Keine formale Pflegeausbildung, prekäre Beschäftigungsformen

- ***Kommunikation, Umgang mit Bewohner*innen***

Facetten der Benachteiligung:

Herkunftsland Osteuropa

- **Europäische, nationale Forschung**

Arbeits-, und Beschäftigungssituation

	Deutschland	Schweden	Großbritannien
Beschäftigungssituation:			
- Vollzeittätigkeit	häufiger	häufiger	häufiger
- Prekäre Beschäftigung	häufiger Hilfskräfte		häufiger direkte Pflege
- Unbezahlte Überstunden	häufiger	häufiger/ marginal (4%/7%)	häufiger
Arbeitssituation:			
- Reinigungstätigkeiten	häufiger		häufiger
- Probleme Umgang mit Nutzer*innen	häufiger		häufiger

Erklärungsmöglichkeiten

- **Marktorientierte Politiken** – Prekarisierung von Pflegekräften in der direkten Pflege – Verstärkung des Trends bei Pflegekräften mit Migrationshintergrund
Unsicherer Migrationsstatus schafft Abhängigkeit
- **Benachteiligungen im Alltag:**
 - **Stereotypen, Vorurteile, Rassismus**
 - **Fragen der Ausbildung, Fachgespräche:**
Sprach-, und Fachkompetenz
Einblicke in kulturelle Vorstellungen
 - **Weniger Zeit zum Beziehungsaufbau**

Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland

- Pütz et al. 2019
- **Unterschiedliche Fachlichkeit**
 - Fachkompetenz, Ethische Vorstellungen
 - Kompetenzen zur Bewältigung des Arbeitsalltags: Empathie, Sprachkompetenz
 - Rollenverständnis in der Organisation
- **Arbeitsorganisation**
 - Unterschiedliche Gesundheitssysteme:
Autonomie der Pflege, Behandlungspflege und Grundpflege, Altenpflege als qualifizierter Tätigkeitsbereich für die Krankenpflege
- **Kulturalisierung**
 - Unterschiede in der Fachlichkeit oder Arbeitsorganisation werden zu kulturellen Unterschieden umdefiniert
 - Hierarchisierung: Sprache, Wissen Arbeitsorganisation versus Fachkompetenz

- **Empfehlungen**

- **Politiken**

Professionalisierung

- **Fachausbildung – Weiterqualifikation**

Formale Pflegequalifikation: Stärkung der Position

- **Sprachausbildung**

- **Interkulturelle Kompetenz**

Migrant*innen, Einheimische Pflegekräfte

- **Wissen über unterschiedlich Gesundheitssysteme**

Migrant*innen, Einheimische Pflegekräfte

Migrationspolitik

- Sicherer Migrationsstatus
- Anerkennung der Qualifikation

- Stärkung der Verhandlungsposition
- Stärkere Perspektive des Verbleibs

- **Ebene des Betriebs**

- ***Begleitung der Integration***

Personalpolitik, Betriebsrat:

Objektive Daten, Gespräche mit Migranten/innen und einheimischen Pflegekräften

Markierung der Bedeutung einer gelungenen Integration

Good Practice Transfer

- ***Pflegealltag***

Unterschiedliche Vorstellungen zur pflegerischen Versorgung, Arbeitsorganisation – Notwendig: Zeit für Gespräche im Alltag, Spielräume versus Regulierung

Literatur

- Theobald, H. (2017). Care workers with migration backgrounds in formal care services in Germany: a multi-level intersectional analysis, *International Journal of Care and Caring*, 1(2): 191–207, DOI: 10.1332/239788217X14944099147786
- Theobald, H. (2018). PFLEGEARBEIT IN DEUTSCHLAND, JAPAN UND SCHWEDEN. Wie werden Pflegekräfte mit Migrationshintergrund und Männer in die Pflegearbeit einbezogen. (unter Mitarbeit von Holger A. Leidig). Study 383. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_383.pdf
- Pütz, Robert/Kontos, Maria/Larsen, Christa/Rand, Sigrid/ Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (2019). Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.