

# Kulturelle Vielfalt und Sicherheit in der Altenpflege

## Key Facts

- Kultur, Sprache, soziale Interaktion und Kommunikation sind wichtige Dimensionen vielfältiger Arbeitsplätze im pflegerischen Handlungsfeld
- Die Vielfalt am Arbeitsplatz erfordert eine Balance zwischen Patientensicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Pflegebeschäftigten, unter Berücksichtigung transkultureller Besonderheiten
- Eine sichere Integration basiert auf mehrdimensionalen Ansätzen, zu denen die kontinuierliche Förderung diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen und transkultureller Kompetenzen sowie die Unterstützung bei der Bewältigung spezifischer Belastungen gehören

## Autorin

➔ Dr. rer. medic. Bouchra Achoumrar

**Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegewesen weisen eine zunehmende Vielfalt an soziokulturellen Prägungen und heterogenen Identitäten auf. Wie beeinflusst diese Vielfalt die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz? Eine qualitative Studie gibt Einblicke in die subjektiven Wahrnehmungen und professionellen Handlungsorientierungen im Kontext kultureller Vielfalt.**

**P**ersonen mit Migrationshintergrund zählen zu den wachsenden Bevölkerungsgruppen in Deutschland. Im Jahr 2023 hatten rund 24,9 Millionen Menschen und somit 29,7 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund.<sup>[1]</sup> Nach dem pandemiebedingten Rückgang internationaler Mobilität hat die Zuwanderung in den vergangenen Jahren wieder zugenommen.<sup>[2]</sup>

Angesichts des anhaltenden Zuwachses an Erwerbsmigration infolge des Fachkräftemangels wird in den kommenden Jahren mit einer weiteren zunehmenden Vielfalt in verschiedenen Berufsfeldern gerechnet. Dies gilt insbesondere für den Gesundheits- und Pflegesektor, in dem derzeit etwa jede sechste beschäftigte Person im Ausland geboren ist.<sup>[3]</sup> Vor allem im Bereich der Altenpflege wird der zukünftige Bedarf an internationalen Erwerbstätigen aufgrund des kontinuierlich wachsenden Anteils Pflegebedürftiger in der alternden Bevölkerung und des sinkenden Erwerbstätigenpotenzials erheblich steigen.<sup>[4]</sup>

Gleichzeitig beeinflussen der demografische Wandel, gesellschaftliche Transformationsprozesse, die Attraktivität von Arbeitsplätzen, strukturelle Herausforderungen im Gesundheitssystem, der Klimawandel und die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung die Arbeitswelt im deutschen Gesundheitswesen maßgeblich.<sup>[5]</sup> Die komplexen Wechselwirkungen dieser Faktoren sind jedoch bislang noch nicht umfassend erforscht – insbesondere im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit in kulturell diversen Arbeitsumgebungen.

## Die qualitative Studie

Eine transkulturelle Vergleichsstudie untersucht die Vorstellungen von „guter Pflege“ bei Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern sowie Pflegefachpersonen mit und ohne Migrationshintergrund in stationären Altenpflegeeinrichtungen.<sup>[6]</sup> In sechs Altenpflegeeinrichtungen wurden leitfadengestützte, halbstandardisierte problemzentrierte Interviews (PZI) mit Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern (n = 8) und

Pflegefachpersonen (n = 8) ohne und mit Migrationshintergrund geführt.

Für den transkulturellen Vergleich der Sichtweisen der Pflegefachpersonen im Kontext stationärer Altenpflege wurden Personen in die Untersuchung einbezogen, die

- zum Zeitpunkt der Befragung in einer stationären Altenpflegeeinrichtung in Deutschland arbeiteten (n = 8),
- über eine anerkannte Ausbildung zur examinierten Pflegefachperson verfügten (n = 8),
- Berufserfahrung als Pflegefachperson in den Einrichtungen der stationären Altenpflege von mindestens drei Jahren hatten (n = 8),
- jeweils zu einer Hälfte keinen Migrationshintergrund hatten (n = 4),
- zur anderen Hälfte einen Migrationshintergrund aufwiesen und aus dem arabischsprachigen und muslimisch geprägten Herkunftsland Marokko stammten (n = 4).



## Missverständnisse bei der Interpretation von Zeichen können die Pflegequalität und die Teamarbeit beeinträchtigen.“

Die Datenauswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse.<sup>[7]</sup> Zur Operationalisierung von „guter Pflege“ wurde das Konzept des ebenenorientierten Qualitätsmodells nach Donabedian<sup>[8]</sup> herangezogen, das neben technischen Aspekten und Phasen der Leistungserbringung interpersonale Beziehungen und das institutionelle Umfeld der Betreuung einbezieht. Die qualitative Studie betrachtete den Einfluss des Migrationshintergrunds auf die professionellen Handlungen im Sinne „guter Pflege“ unter Berücksichtigung intersektionaler Dimensionen. Diese verschiedenen Dimensionen sozialer Identität – wie Ethnizität, Geschlecht oder Gender – wirken gleichzeitig und verstärken sich gegenseitig, oder sie können zu spezifischen Formen von Diskriminierung und Ungleichheit führen. Diese Perspektive ermöglicht es, die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Diversitätskategorien zu analysieren und zu verstehen, wie diese im Zusammenspiel ungleichheitsverstärkende Prozesse hervorrufen können.<sup>[9][10]</sup>

Die Untersuchung strebt keine Generalisierbarkeit der Aussagen im Sinne statistischer Repräsentativität an. Bei der Auswahl der Befragten und Fragen stand nicht die Häufigkeit der Aussagen im Mittelpunkt, sondern vertiefte Analysen von spezifischen Gruppen und die Identifi-

zierung von gruppenspezifischen beziehungsweise kollektiv geteilten Deutungs- und Handlungstypen für eine bestimmte soziale Gruppierung.<sup>[11]</sup>

### Transkulturelle Identitäten und Gesundheitsverhalten

Der aus der Psychologie und Pädagogik stammende Identitätsbegriff bezieht sich auf Phänomene, die umgangssprachlich mit „Selbstwertgefühl“ oder „Selbstbewusstsein“ assoziiert werden. Identität beruht auf dem Gefühl der eigenen Gleichheit und Kontinuität in der Zeit sowie auf der Wahrnehmung dieser Merkmale durch andere.<sup>[12]</sup>

Identitäten sind jedoch keine statischen Konstrukte, sondern unterliegen einem dynamischen Entwicklungsprozess, der durch kulturelle und soziale Einflüsse geprägt ist.<sup>[13]</sup> Diese kulturellen Einflüsse sind nicht homogen oder unveränderlich, sondern unterliegen einer zunehmenden Diversität und weiteren sozioökonomischen Faktoren.

Insbesondere Pflegebeschäftigte befinden sich an der Schnittstelle verschiedener sozialer und kultureller Einflussfaktoren, was durchaus direkte Auswirkungen auf ihre gesundheitsbezogenen Erlebens- und Verhaltensweisen hat – insbesondere im

Hinblick auf Stressbewältigung und Risikovermeidung.

### Die Bedeutung von Kultur und Sprache

Die Vielfalt am Arbeitsplatz wird durch kulturelle Faktoren, soziale Einflüsse und interaktive Prozesse geprägt. Kultur umfasst die Gesamtheit der erlernten Normen und Werte, des Wissens, der Artefakte, der Sprache und der Symbole, die ständig zwischen Menschen einer bestimmten Lebensweise ausgetauscht werden.<sup>[14]</sup> Der kontinuierliche Austausch dieser kulturellen Elemente ist ein wesentlicher Bestandteil vielfältiger Arbeitsumgebungen und bietet sowohl Chancen als auch potenzielle Herausforderungen für die Zusammenarbeit in Bezug auf die Art und Weise, wie Pflegepersonal mit Gesundheitspraktiken und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz umgeht. Die Analyse der berichteten pflegerischen Interaktionen zeigt, dass die Kenntnis der Kultur und Religion der zu betreuenden Pflegebedürftigen mit ähnlichem Migrationshintergrund als förderlich für die Umsetzung einer guten Pflege im Sinne einer Bedürfnisorientierung wahrgenommen wird.

Pflegende mit Migrationshintergrund erleben in besonderem Maße, wie wichtig Sprache für eine gute Kommunikation und



## Gleichbehandlung und die Vermeidung von Diskriminierung sind dahin gehend wesentliche Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige, professionelle Pflege.“

Zusammenarbeit ist. Dabei spielen nicht nur sprachliche Kenntnisse, sondern auch die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation, wie das Deuten von Gesten und Symbolen, eine entscheidende Rolle. Missverständnisse bei der Interpretation von Zeichen können die Pflegequalität und die Teamarbeit beeinträchtigen.

Zusätzlich heben die Befragten hervor, wie wichtig ein gemeinsames Verständnis der Sicherheitsstandards im Team ist, um Risiken zu vermeiden und die Pflegeprozesse reibungslos zu gestalten. Ebenso zentral ist die Aufklärung der Bewohnerinnen und Bewohner über Sicherheits- und Pflegemaßnahmen durch eine klare und verständliche Kommunikation, um zur Sicherheit beizutragen und eine integrative Arbeitskultur zu schaffen.

### Die zentrale Rolle von Sicherheit in der Pflege

Die befragten Pflegefachpersonen vertreten kulturübergreifend ein ganzheitliches Verständnis von guter Pflege, das physische, psychische und seelische Aspekte umfasst. Die Kompetenz ist eng mit der Sicherheit pflegerischer Handlungen verbunden, insbesondere im Hinblick auf Zuverlässigkeit sowie Fehler- und Risikovermeidung. Die Einhaltung berufsspezifischer Normen, Pflegestandards und Richtlinien spielt dabei eine zentrale Rolle. Sicherheit zeigt sich sowohl in der schnellen Reaktion auf

Notfälle, wie Stürze oder Verletzungen, als auch im Schutz der professionell Pflegenden durch den Einsatz rückschonender Hilfsmittel. Pflegebedingte Sicherheitsrisiken können in Bereichen wie Medikamentengabe, Körperpflege, Wundversorgung, Mobilisierung, Hilfsmiteinsatz und der Informationsweitergabe auftreten. Auch Gewaltvorfälle stellen ein potenzielles Sicherheitsrisiko im pflegerischen Arbeitsumfeld dar.

### Multidimensionales Gesundheitsverständnis und Integration

Die Befragten vertreten ein umfassendes Gesundheitsverständnis, das dem Konzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO) entspricht und Gesundheit als „einen Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen“ definiert.<sup>[15]</sup> Dieses Verständnis betont die Notwendigkeit eines Gleichgewichts zwischen physischen, psychischen und sozialen Aspekten für das individuelle Wohlbefinden.

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz spezifische Herausforderungen birgt, die jedoch nicht von allen Befragten gleichermaßen erlebt werden. Insbesondere Pflegefachpersonen mit Migrationshintergrund berichten teilweise von Erfahrungen

wie einer fehlenden Akzeptanz im Team, Fremdheitsgefühlen sowie Situationen, die als diskriminierend wahrgenommen werden. Diese Faktoren können, je nach individueller Wahrnehmung und Kontext, das Risiko sozialer Ausgrenzung erhöhen. In bestimmten Fällen können die damit verbundenen Belastungen psychischen und sozialen Stress verursachen, der potenziell die Arbeitsmotivation und die psychische Gesundheit der betroffenen Beschäftigten beeinträchtigen kann.

Gleichbehandlung und die Vermeidung von Diskriminierung sind dahin gehend wesentliche Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige, professionelle Pflege. Diese Prinzipien spielen sowohl in der Versorgung der Bewohner und Bewohnerinnen als auch im Arbeitsumfeld des Pflegepersonals eine zentrale Rolle. Für eine sichere Integration auf organisationaler Ebene ist die Förderung transkultureller Kompetenzen sowie diversitätsorientierter und inklusiver Strategien entscheidend.

### Gleichgewicht zwischen Patientensicherheit und Arbeitsschutz

Die Studie unterstreicht, dass Sicherheit sowohl für die Pflegebedürftigen als auch für die Beschäftigten ein zentrales Anliegen guter Pflege ist. Die Pflegekräfte achten nicht nur darauf, die Risiken für die Pflege-

bedürftigen zu minimieren, sondern auch auf den Schutz ihrer eigenen Gesundheit. So nennen sie beispielsweise den Einsatz von Hilfsmitteln wie Liftern als Strategie, um Verletzungen zu vermeiden und gleichzeitig eine bedürfnisorientierte Pflege zu gewährleisten. Die Balance zwischen der Sicherheit der Pflegebedürftigen und dem Schutz der eigenen Gesundheit unter Einhaltung fachlicher Standards wird von den Befragten unabhängig vom Migrationshintergrund als wichtig erachtet.

### Belastende Rahmenbedingungen und vielfältige Diskrepanzen

Die befragten Pflegekräfte nehmen vielfältige Diskrepanzen im Pflegealltag wahr und erleben einen Widerspruch zwischen der Auffassung einer professionellen Pflegequalität und der als gut empfundenen Pflege aus Sicht der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner. Während eine gute Pflege beispielsweise aus der Perspektive des Gesetzes die Sicherheit und die Vermeidung sämtlicher Risiken in den Vordergrund stellt, erleben die Bewohnerinnen und Bewohner eine gute Pflege erst, wenn ihren Wünschen entsprochen wird.

Die Pflegekräfte heben zudem hervor, dass diese Unterschiede auch durch Zeitvorgaben problematisch werden, da das Eingehen beispielsweise auf psychische Bedürfnisse oft mehr Zeit erfordert als die rein körperliche Pflege.

Als besonders belastend empfand das Pflegepersonal mit Migrationshintergrund die Wahrung einer professionellen Distanz zu den zu betreuenden Pflegebedürftigen mit ähnlichem Migrationshintergrund. Die Befragten nehmen eine hohe Erwartungshaltung der Bewohnerinnen und Bewohner mit ähnlichem Migrationshintergrund an die pflegerische Beziehung wahr. Diese hohe Erwartungshaltung erleben sie als stark emotional belastend und fühlen sich teilweise hilflos und verunsichert hinsichtlich der Art und Weise der Beziehungsgestaltung zu den Pflegebedürftigen.

Es ist zu betonen, dass kulturübergreifend insbesondere die Zeitvorgaben im Widerspruch zu den Vorstellungen der Befragten über die Umsetzung einer guten Pflege stehen. Die Pflegekräfte versuchen ihre Arbeit nicht an den zeitlichen Vorgaben, sondern an den tatsächlichen Wünschen der Bewohnerinnen und Be-

wohner zu orientieren. Diesem Bestreben sind indes oft Grenzen gesetzt, die mit gesetzlichen Anforderungen und einrichtungsinternen Rahmenbedingungen begründet werden.

### Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen

Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass eine nachhaltige und sichere Integration von internationalen Pflegebeschäftigten eine ganzheitliche Betrachtung erfordert, die sowohl individuelle als auch organisationale Faktoren berücksichtigt. Zentrale Handlungsempfehlungen lassen sich in der nachfolgenden Abbildung 1 entnehmen.

Zur Unterstützung und Erleichterung einer nachhaltigen und sicheren Integration in eine Organisation können folgende Gestaltungsempfehlungen gegeben werden.

#### Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen:

- Implementierung von Maßnahmen zur Stressbewältigung und psychosozialer Unterstützung



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1: Empfehlungen für eine nachhaltige und sichere Integration im Kontext der kulturellen Vielfalt in der Pflege

- Bereitstellung von Programmen zur Stressprävention, die auf spezifische Herausforderungen wie Diskriminierung und interkulturelle Missverständnisse ausgerichtet sind
- regelmäßige Schulungen zur trans- und interkulturellen Kommunikation

#### Partizipative Ansätze:

- Einbindung der Pflegefachkräfte in Entscheidungsprozesse, um deren Erfahrungen und Perspektiven zu berücksichtigen
- Förderung von Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Teambesprechungen oder interprofessionelle Workshops
- Schaffung eines Umfelds, in dem konstruktives Feedback und offene Kommunikation gefördert werden

#### Wertorientierte Arbeitskultur:

- Entwicklung gemeinsamer Werte, die sowohl individuelle Unterschiede respektieren als auch kollektive Ziele fördern

- Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das Vielfalt als Ressource betrachtet
- Implementierung klarer Verhaltenskodizes zur Förderung einer positiven Teamkultur

#### Vielfaltsmanagement und Sensibilisierung:

- Entwicklung und Implementierung eines diversitätsorientierten Führungsstils
- regelmäßige Fortbildungen und Workshops zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede
- Einführung von Mentoring-Programmen zur Unterstützung von neuen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

#### Kontinuierliche Kompetenzentwicklung:

- langfristige Integration von Schulungen zu transkultureller Kompetenz und nonverbaler Kommunikation
- Anpassung der Schulungsinhalte an die spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Pflegeumgebung

- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung durch kontinuierliche Lernangebote

#### Fazit

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen die komplexen Anforderungen an eine sichere und gesundheitsfördernde Integration von internationalen Pflegefachpersonen in kulturell diversen Arbeitsumgebungen. Abschließend ist festzuhalten, dass eine sichere Integration die Berücksichtigung mehrdimensionaler Faktoren und eine enge Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern, Pflegeeinrichtungen und Bildungsträgern erfordert. Durch eine umfassende und koordinierte Strategie können die Potenziale kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz gefördert und gleichzeitig Belastungen reduziert werden. Die Förderung eines sicheren und unterstützenden Arbeitsumfelds ist dabei nicht nur ein entscheidender Faktor für die Integration von internationalen Pflegekräften, sondern auch für die langfristige Sicherung der Pflegequalität. ↩

#### Fußnoten

- [1] Statistisches Bundesamt (Destatis): Qualitätsbericht – Mikrozensus 2023, Stand 02.04.2024, [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2023.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/mikrozensus-2023.pdf?__blob=publicationFile) (abgerufen am 29.01.2025).
- [2] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)/Bundesministerin des Innern und für Heimat (BMI): Migrationsbericht 2021, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2021.html> (abgerufen am 28.01.2025).
- [3] Sachverständigenrat (SVR): Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland, Jahresgutachten 2022, [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR\\_Jahresgutachten\\_2022.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR_Jahresgutachten_2022.pdf) (abgerufen am 29.01.2025).
- [4] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)/Bundesministerin des Innern und für Heimat (BMI): Migrationsbericht 2021, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2021.html> (abgerufen am 28.01.2025).
- [5] Sachverständigenrat (SVR): Gutachten 2024 des Sachverständigenrats Gesundheit & Pflege, [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR\\_Jahresgutachten\\_2022.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/SVR_Jahresgutachten_2022.pdf) (abgerufen am 29.01.2025).
- [6] Achoumrrar, B.: Gute Pflege im transkulturellen Vergleich. Eine Studie in der stationären Altenpflege unter Betrachtung immaterieller Werte, Berlin: Springer Verlag, 2023.
- [7] Mayring, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 10. Aufl., Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, 2013.
- [8] Donabedian, A.: The quality of care. How can it be assessed? In: JAMA, Vol. 260(12), 1988, S. 1743–1748.
- [9] Crenshaw, K.: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum, 1989(1), S. 139–167, <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf> (abgerufen am 31.01.2025).
- [10] Achoumrrar, B.: Gender im Kontext von Diversity. Eine Dimension pflegerischer Versorgung. In: Carl, A. H.; Kunze, S.; Olteanu, Y.; Yildiz, Ö.; Yollu-Tok, A. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Kontext von Unternehmen und Gesellschaft, HWR Forschung, Nomos Verlag, 2020.
- [11] Lamnek, S.: Qualitative Sozialforschung, 5. Aufl., unter Mitarbeit von Krell, C., Weinheim, Basel: Beltz Verlag, 2010, S. 468–475.
- [12] Stimmer, F.: Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit, 4. Aufl., München/Wien: Oldenburg Wissenschaftsverlag, 2000.
- [13] Sen, A.: Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. Eine brillante Analyse des Nobelpreisträgers (übersetzt von Griese, G.), 2. Aufl., München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2012.
- [14] Rehberg, K. S.: Kultur. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie, 3. Aufl., Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, 2007, S. 73–103.
- [15] World Health Organization (WHO): WHOQOL – Measuring Quality of Life, <https://www.who.int/tools/whoqol> (abgerufen am 31.01.2025).