

„Warum bekommt die so viele Zugeständnisse?“ – Beruflicher Ausschluss von migrantischen Pflegekräften im Konnex von Ökonomisierung und Rassifizierung

Monique Ritter

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht die betriebliche Zusammenarbeit mit Black und People of Color im Kontext der Altenpflege in Dresden. Dazu wird eine rassismuskritische Perspektive eingenommen. Es wird aufgezeigt, wie Ökonomisierungszwänge und rassistische Wissensbestände zusammenwirken und Zusammenarbeit mit und Einschluss von als Schwarz und muslimisch gelesenen Menschen verhindern. Methodisch basiert die Studie auf Feldforschung und qualitativen Interviews. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass trotz ökonomischer Notwendigkeit aufgrund eines strukturellen Mangels an Pflegekräften, in diesem Kontext als Schwarz und muslimisch gelesene Pflegenden als wirtschaftlicher Schaden, denn als wirtschaftlicher Gewinn verstanden werden.

Schlüsselwörter: Black und People of Color, Altenpflege, Ökonomisierung, Rassifizierung, Migration

“Why does she get so many privileges?” – Workplace exclusion of migrant carers and its linkages to economisation and racialisation

Abstract

This paper examines the cooperation with Black and People of Colour in the context of elderly care in Dresden. Therefore, an anti-racist perspective is adopted. The study shows how economisation constraints and racist knowledge interact and prevent cooperation with and inclusion of people who are perceived as Black and Muslim. Methodologically, the research is based on field research and qualitative interviews. The results illustrate that despite economic necessity due to a structural shortage of carers, in this context migrant carers are seen as an economic loss rather than an economic gain.

Keywords: Black and People of Colour, elderly care, economisation, racialisation, migration

Gemeinsam eilen wir zur nächsten zu Pflegenden drei Hauseingänge weiter. Altenpflegerin Doris Jung erzählt mir beiläufig und etwas schnaufend, dass die Chefin letztens erst eine „Kopftuchfrau“ einstellen wollte. Sie sei mit „dieser Person“ auf Pflgetour gewesen, um sie an die häusliche Pflegearbeit heranzuführen. „Aber das funktioniert so alles nicht“, erklärt sie mir. Nur weil sie Muslima sei und weder Auto noch Fahrrad fahren könne, hätte die Chefin ihr alle fußläufigen und noch dazu weiblichen Patienten in der näheren Umgebung geben wollen. „Das habe ich zu verhindern gewusst“, erklärt Doris Jung selbstbewusst. Die „Kopftuchfrau“ sei dann nach wenigen Tagen nicht mehr auf Arbeit erschienen. Sie selbst, so erklärt Doris Jung, müsse schließlich auch schon immer Männer pflegen, auch wenn sie es noch nie gern gemacht habe, und unter hohem

Zeitdruck Autofahren und Parkplätze suchen. „Ich musste und muss das auch alles miteinander vereinbaren“. Feldnotiz 02.02.2019¹

Sukzessive hat sich in den letzten Jahrzehnten bundesweit eine Ökonomisierung des Sozialen vollzogen. Spätestens seit der Einführung der Pflegeversicherung in den Jahren 1995 und 1996 ist sie in der Altenpflege angekommen. Seitdem unterwerfen ausgeprägte neoliberale Ökonomisierungspolitiken dieses Handlungsfeld. Der sich hierzulande (auch) vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen formierende Pflegekräftemangel soll nunmehr Linderung erfahren, so beispielsweise durch eine Erhöhung der Gehälter und eine Verringerung der Arbeitsbelastungen.

Unter nationalökonomischen Gesichtspunkten wird auch und gerade die Anwerbung von Pflegekräften aus dem so genannten ‚Ausland‘ sowie die gezielte Ausbildung bzw. Integration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe (vgl. BMWi 2018, 2020) – etwa nach dem „langen Sommer der Migration“ (Kasperek/Speer 2015) um 2014/2015 – protegiert. Dass dieses Phänomen jedoch nicht allorts Geltung beansprucht, sondern kontextspezifisch auch einem Ausschlussbegehren unterliegen kann, wird der Beitrag in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen und als Schwarz und muslimisch gelesenen Pflegekräften unter einer rassismuskritischen Perspektive aufzeigen.

Empirisch basiert werden die nachfolgenden Seiten Antworten auf die Fragen anbieten, wie Ökonomisierungsprozesse die soziale Imagination über die betriebliche Zusammenarbeit mit eben jener Personengruppe in einem ostdeutschen Kontext (Untersuchungsraum: Stadt Dresden) innerhalb des Arbeitsfelds der *ambulant – häuslichen – Altenpflege* prägen und welche Verschränkungen sich zwischen ökonomischen und rassistischen Logiken einstellen können.

Dahingehend wird der Beitrag zunächst die Ökonomisierungstendenzen im Handlungsfeld der Altenpflege und die Bedeutsamkeit von Flucht/Migration zur Sicherstellung der Pflegeversorgung herausarbeiten. Anschließend wird die Forschungsarbeit, auf der dieser Beitrag basiert, lokal und forschungsmethodisch verortet sowie theoretisch gerahmt. Das dritte Teilkapitel gewährt schließlich, ausgehend vom Phänomen, einen Einblick darin, wie im Handlungsfeld der ambulanten Pflege ökonomische Logiken mit (kolonial-)rassistischen Wissensbeständen zusammenwirken und eine Zusammenarbeit mit Black und People of Colour (BPoCs) – so auch und gerade den geflüchteten Menschen seit 2014/2015 – problematisieren (können).

1. Ökonomisierung der Altenpflege und Flucht/Migration

Die Ökonomisierung der Altenpflege – *unter hohem Zeitdruck eilen* –, wie die einführende Feldnotiz bereits ankündigte, ist auf der Ebene des Pflegealltags und seiner Routinen längst angekommen. Das Inkrafttreten des Pflegeversicherungsgesetzes Mitte der 1990er Jahre gilt als Markstein der Ökonomisierung in diesem Handlungsfeld, das mithin in seinen Funktionsweisen „den Prinzipien von Effizienz und Marktlogiken unterworfen“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 83f.) wurde. Nunmehr sind Normierung und Standardisierung sowie Rationalisierung und Privatisierung fester Bestandteil der Altenpflegearbeit, die zuvor primär von familiären Händen oder von Wohlfahrtsverbänden geleistet wurde (Theobald 2010: 34).

Mit der Mitte der 1990er Jahre einsetzenden „Quasi-Taylorisierung“ der Pflege“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 84) etablierten sich Quasi-„Wohlfahrtsmärkte“, auf denen *Dienst-*

1 Die Namen der im Rahmen dieses Beitrags handelnden Personen wurden pseudonymisiert.

leistungsanbieter, darunter frei-gemeinnützige, öffentliche und allem voran immer mehr private Anbieter, um Aufträge und Kund*innen – zu Pflegende – konkurrier/t/en. Mit dieser Entwicklung zogen in ein einst in Fürsorge und Familiarität gebettetes Handlungsfeld, die staatliche Daseinsvorsorge, neue vorerst systemfremde Werte und Logiken wie Effizienz(steigerung) und Kostendruck ein. Von nun an war das Verhältnis zwischen Pflegearbeit, standardisierten Zeiteinheiten und Bezahlung klar umrissen (Geller/Gabriel 2004: 294).

Die gesetzliche Verankerung dieser Entwicklungen erfolgte über das Pflegeversicherungsgesetz und erklärte die zu Pflegenden, sofern sie einen Anspruch auf eine Pflegestufe bzw. heute auf einen Pflegegrad erworben haben, zu „Pflegebedürftigen“ (§ 14 Abs. 1 SGB XI) und damit zu Leistungsanspruchsberechtigten der Pflegeversicherung. Da professionelle Pflege so für die meisten Menschen finanzierbar wurde, stieg die Anzahl der Leistungsempfänger*innen sprunghaft an. Vor diesem Hintergrund potenzierte sich bundesweit auch der Anteil an professionell Pflegenden von 271 056 im Jahr 1995 auf 951 893 im Jahr 2011 (Theobald/Szebehely/Preuß 2013: 36f.) bis hin zu 1,7 Millionen im September 2021 (BA 2022: 6).

Trotz dieser hohen Beschäftigungszahlen gelingt es gesamtgesellschaftlich kaum, den Bedarf an professioneller Pflege abzudecken. So blieben im Jahr 2019 bundesweit 23 500 freie Stellen im Bereich der Altenpflege unbesetzt (ebd.: 14). Die Dringlichkeit des Mangels an Arbeitskräften ist dabei in der *ambulanten* Pflege besonders ausgeprägt und wird zukünftig noch an Relevanz gewinnen, da der anhaltende Kostendruck in der Pflege (und die gesetzliche Verankerung dessen, siehe § 3 SGB XI) zu ambulanter vor stationärer Versorgung drängt.

Neben dem demografischen Wandel ist der Mangel an Fachkräften nicht unerheblich vor der Tendenz einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssituationen zu perspektivieren, die mit den Ökonomisierungszwängen einhergehen und gehen. Dazu zählen a-typische Beschäftigungsformen (wie Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung), eine Abnahme von Gestaltungsspielräumen im Arbeitsalltag, Schichtarbeit und kurze Regenerationszeiten (Theobald 2018: 10), eine Ver-Anonymisierung der Pflege bzw. Verluste an zeitlichen Ressourcen für einen Vertrauensaufbau (Geller/Gabriel 2004: 107–109, 295–296), hoher Zeitdruck und Arbeitsverdichtung sowie erhöhte psychische und physische Arbeitsbelastungen – gepaart mit einer geringen finanziellen und gesamtgesellschaftlichen Anerkennung sowie einer Beeinträchtigung des Privatlebens durch flexibel und beliebig gestaltete Arbeitszeiten (Theobald/Szebehely/Preuß 2013: 13, 40–42, 151; Geller/Gabriel 2004: 269; Gold et al. 2019). Aus diesen Arbeitsbedingungen können nicht nur ein stark ausgeprägtes Stresserleben und eine geringe Zufriedenheit am Arbeitsplatz, sondern auch eine hohe Mitarbeiter*innenfluktuation, Frühverrentungen, ein hoher Krankenstand und gesundheitliche Einschränkungen resultieren (Theobald/Szebehely/Preuß 2013: 40ff.). Angesichts solch prekärer Arbeitsbedingungen spricht die Pflegewissenschaftlerin Schrems (2020: 20) von einer „ökonomischen Vulnerabilität“.

In dieser Gemengelage ist eine gesamtgesellschaftliche Tendenz, Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte als ‚Puffer‘ für den westlichen, deutschen Pflegekräftemangel zu instrumentalisieren, zu beobachten. Erst jüngst wurde im Kontext dieser Debatten auf eine „Systemrelevanz“ (SVR 2022) von migrierten und geflüchteten Menschen für die Gesundheits- und Pflegeversorgung in Deutschland verwiesen. Gerade in sogenannte „Engpassberufe“ (Hickmann et al. 2021) wie die Altenpflege wird deren Eintritt in den Arbeitsmarkt unter nationalökonomischen Gesichtspunkten angestrebt (vgl. OECD 2017) – so auch im Bundesland Sachsen (vgl. sachsen.de o. J.). Die Bundesagentur für Arbeit betont: „Zur Abmilderung des Fachkräftemangels setzt die Pflegebranche zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte“ (BA 2022: 10). Seit dem Jahr 2016 habe sich im Zuge der europäischen Freizügigkeit die Zahl der in Deutschland beschäftigten EU-ausländischen Pflegekräfte um 29 000

Personen auf insgesamt 88 000 erhöht (ebd.); im Jahr 2021 seien bundesweit 13 % der statistisch erfassten Pflegekräfte aus EU- und Nicht-EU-Staaten gekommen (zum Vergleich: 2016 lag dieser Wert noch bei 7 %; ebd.). Darüber hinaus wird ein großes Interesse geflüchteter Menschen, im Pflegesektor tätig werden zu wollen, unterstellt (ebd.). „Im Juni 2021 waren 16.000 Pflegekräfte aus einem der acht zuzugsstärksten Asylherkunftsländer in der Pflege tätig, vor der starken Flüchtlingszuwanderung im Jahr 2015 waren es weniger als 2.000“ (ebd.), repräsentiert die Statistik. Die neoliberale Ökonomisierungslogik ist nunmehr also bestrebt – trotz oder möglicherweise auch wegen einer Unattraktivität der Arbeitsbedingungen –, die entstandenen Personallücken auch mit den geflüchteten Menschen seit 2014/2015 zu füllen.

2. Lokale Verortung, methodische und theoretische Zugänge

Die im Rahmen dieses Beitrages verwendeten Feldnotizen und Gesprächsausschnitte stammen aus meiner Dissertationsforschung, die ich in der Stadt Dresden zwischen 2018 und 2020 (Feldphase) durchführte und die sich forschungsmethod(olog)isch an der Grounded Theory und darin in besonderem Maße an der Situationsanalyse nach Clarke (2012) orientiert.

Dresden ist in einem Bundesland situiert, in dem der Mangel an Pflegekräften statistisch betrachtet als besonders prekär gewertet werden kann. Im Jahr 2017 kamen in Sachsen auf beispielsweise 100 gemeldete Stellen für Altenpflegefachkräfte nur sechs ‚Arbeitslose‘ (Fuchs et al. 2018: 31). Zugleich war die Zeit meiner Feldforschung von der verstärkten Fluchtzuwanderung um 2014/2015 geprägt, in der sich der – in Relation zu westlichen Bundesländern betrachtet – geringfügige statistische „Ausländeranteil“ von 4,7 % (2013) auf 8,6 % im Jahr 2020 fast verdoppelte (Dresden 2021). Ebenso veränderten sich in dieser Zeit die Herkünfte der (bis dato ansässigen) migrantischen Bevölkerung. Während beispielsweise im Jahr 2013 noch mehrheitlich Menschen aus der Russischen Föderation (8,4 %), Polen (8,0 %), Vietnam (7,2 %) und der Ukraine (5,8 %) ansässig waren (SAB 2019: 150), waren im Jahr 2018 auch Menschen aus Syrien (11,5 %), Afghanistan (4,5 %), dem Irak (3,2 %) und Eritrea (1,0 %) prominent(er) im Stadtbild vertreten (ebd.: 163).

2.1 Erhebungsmethoden

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten Entwicklungen sowie dem weiter oben thematisierten nationalökonomischen Diskurs, auch geflüchtete Menschen für die hiesigen Pflegekräfteengpässe zu gewinnen, nahm ich seit dem Jahr 2018 zu sechs ambulanten Pflegediensten in der Stadt Dresden Kontakt auf, in dem ich zunächst deren Leitungskräfte kontaktierte und um eine persönliche Vorstellung bat. Mein Forschungsinteresse bestand darin, zu elaborieren, wie sich die einzelnen Pflegeakteur*innen zu einer potenziell ansteigenden Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen und so insbesondere BPoCs positionieren. Also führte ich jeweils sechs problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit Pflegedienstleitungen, Pflegekräften und zu Pflegenden. Hierbei waren es die anfangs kontaktierten Pflegedienstleitungen, die mir die Türen zu ihren Mitarbeiter*innen und Patient*innen öffneten. Allesamt können diese Interviewpartner*innen als weiß und deutsch positioniert verstanden werden.

Während dieser Feldphase stellte ich fest, dass in allen sechs von mir kontaktierten Pflegediensten keine Pflegekräfte mit Migrations- oder Fluchtgeschichte beschäftigt waren und

im Pfl egeteam kaum *bis keine Erfahrungen* in der Zusammenarbeit mit bzw. mit der Anstellung von BPOC-Pflegekräften vorlagen. Um dennoch die möglichen Erfahrungswerte auf Seiten der Pflegekräfte mit Migrations- oder Fluchtgeschichte in die Forschung einbeziehen zu können, nahm ich zu allen 115 gelisteten ambulanten Pflegeeinrichtungen der Stadt Dresden (Stand 11/2019) telefonischen Kontakt auf. Auch wenn die telefonischen Aussagen der Pflegekräfte auf Selbsteinschätzungen beruhen und nur bedingt valide sein müssen, hat sich hier ein bemerkenswertes Bild abgezeichnet: 78 Pflegedienste gaben an, keine Person mit Migrations-/Fluchtgeschichte zu beschäftigen; 19 Pflegedienste gaben an, Personen aus dem osteuropäischen Raum zu beschäftigen und lediglich drei Pflegedienste benannten eine dauerhafte Zusammenarbeit mit BPOCs.² Zudem erhielt ich durch diese Form der Kontaktaufnahme viele Hinweise zu Pflegeschüler*innen mit Fluchtgeschichte seit 2014/2015, sodass ich im Forschungsprozess mit weiteren 14 migrierten oder geflüchteten Pflegekräften bzw. Pflegeschüler*innen problemzentrierte Interviews führen konnte.

Um die Untersuchung zu verdichten und einen Einblick in die Handlungsabläufe und Logiken des Pflegealltags zu erhalten, nahm ich während der Feldphase über jeweils vier Wochen in drei verschiedenen ambulanten Pflegediensten am pflegerischen Alltag beobachtend teil (vgl. Breidenstein et al. 2015). Ich begleitete also einzelne Pflegekräfte bei ihren alltäglichen Routinen in die Häuslichkeiten der zu Pflegenden und fuhr bzw. lief mit ihnen einen gesamten Arbeitsdienst lang mit. Bei dieser teilnehmenden Beobachtung blieb ich als Folge meiner nicht vorhandenen Pflegeexpertise und dem sporadischen Anfertigen von Feldnotizen primär in einer reflektierend beobachtenden Rolle. Die im Rahmen dieses Beitrages verwendeten Feldnotizen und Gesprächsausschnitte habe ich aus dem gesamten hier vorgestellten Sample entnommen.

2.2 Auswertungsmethoden

Sowohl die Transkripte der Interviewgespräche als auch die von mir angefertigten Feldnotizen wertete ich zunächst über das offene Kodieren nach Strauss/Corbin (1996) aus. Ein mir dominant begegnetes Unbehagen auf Seiten der weißen, deutschen Gesprächspartner*innen gegenüber einer Zusammenarbeit mit BPOCs äußerte sich wiederkehrend in Sätzen wie *„Ich bin eigentlich aufgeschlossen, aber ...“*, *„Ich bin eigentlich nicht fremdenfeindlich, aber ...“* oder *„Ich hab nichts gegen Ausländer, aber ...“*. Infolgedessen begann ich mich in Kritische Rassismustheorie einzuarbeiten. In dieser werden derlei Sprachhandlungen als (alltags-)rassistische Praktiken markiert (etwa Memmi 1992: 198; van Dijk 1992; Osterkamp 1997: 104; Marschke/Brinkmann 2015; Friese 2021). Zudem erweiterte ich die Auswertungsmethode mit Strategien des Close Reading (Brummett 2010) und integrierte sukzessive über die Situationsanalyse nach Clarke (2012) Foucault'sche Diskursperspektiven (vgl. Jäger 1997). Diskursives Wissen ist den Subjekten, hier: sowohl den nachfolgend sprechenden Pflegedienstleitungen, Pflegekräften und zu Pflegenden, weniger bewusst als vielmehr ‚selbstverständlich‘, weswegen vermeintlich gesicherte – weil alltägliche – rassistisch strukturierte Imaginationen und Deutungsmuster im gesamtgesellschaftlichen Kontext unhinterfragt geteilt werden (Scharathow et al. 2011: 11). Diskurse formen maßgeblich, was in einer Gesellschaft zu einer bestimmten Zeit sag- und denkbar ist, wobei ‚Wissen‘ keinesfalls mit ‚Wahrheit‘ gleichzusetzen ist, sondern „alle Arten von Für-wahr-Gehaltenem oder Für-richtig-Gehaltenem, von Gewußtem, von Bewußtseinsinhalten [...] insgesamt“ (Jäger 1997: 132–133) meint. Wie von Foucault aufgezeigt, bilden Diskurse Praktiken, „die systematisch die Ge-

2 Weitere 15 ambulante Pflegedienste konnten dauerhaft nicht telefonisch erreicht werden.

genstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1981: 74) – ohne, dass individuelle Erfahrungswerte, persönliche direkte Interaktionen vorausgegangen sein müssen.

Das von mir bemühte Close Reading strebt eine kritische Analyse eben solch sozial geteilter Deutungsmuster durch eine analytische Fokussierung auf Narrative, Argumentations- und Redeweisen sowie die Verwendung symbolisch-rhetorischer Figuren (etwa Metaphern, Ironie, Euphemismen) in der gesprochenen Sprache an (Brummett 2010: 75). Die in diesem Arbeitsschritt von mir konturierten, auf Ausschluss gerichteten Wissensbestände analysierte ich anschließend unter einer diskurstheoretischen rassismuskritischen Perspektive.

2.3 *Rassismuskritik*

„[R]assistische Strukturen und Prozesse“ werden im Rahmen dieses Beitrages nicht vorrangig als individuelle Gegebenheiten oder Mechanismen verstanden, sondern „als allgemein wirksame Zusammenhänge“ bzw. „Strukturprinzip[ien] gesellschaftlicher Wirklichkeit“, die „auf generelle Muster der Unterscheidung von Menschen verweisen [und die] auf den unterschiedlichen Ebenen gesellschaftlicher Wirklichkeit (Gesetze, Institutionen, alltagsweltliche Interaktionen, individuelle Selbstverständnisse) optional zur Verfügung stehen“ (Scharathow et al. 2011: 10). Rassismus bildet in diesem Sinne ein machtvolles, noch immer „mit Rassekonstruktionen operierendes oder an diese Konstruktionen anschließendes System von Diskursen und Praxen [...], mit welchen Ungleichbehandlungen und hegemoniale Machtverhältnisse erstens wirksam und zweitens plausibilisiert werden“ (Mecheril/Melter 2011: 15–16). Rassismus und Kolonialismus müssen also bis heute als miteinander verschränkt verstanden werden; rassistische Praktiken der Gegenwart nehmen immer auch „Verbindung zu historischen, rassistischen Strukturen auf, die sich auch und gerade an verdrängte koloniale Imaginationen anknüpfen [und] diese aktualisieren“ (Friese 2021: 127). Folglich ist eine kritische Analyse rassistischer Praktiken auf postkoloniale Perspektiven angewiesen. Postkolonialitätstheoretiker wie Fanon und Hall haben in diesem Diskurs auf eine zirkulierende (Re-)Produktion kolonialrassistischer Wissensbestände aufmerksam gemacht, die etwa Faulheits- (Fanon 2008: 233; Hall 2018: 129), Kriminalitäts- oder Hypersexualitätstopoi (Fanon 2008: 71, 2016: 139; Hall 2018: 149; vgl. auch Mbembe 2020; Storm 2023) beständig perpetuieren. Fanon beschreibt solch weiße Konstruktionen bzw. Zuschreibungen mit „biologisch, Sex, stark, sportlich, kraftvoll [...], wild, Tier, Teufel, Sünde“ (Fanon 2016: 139); Phantasmen, auf deren Wirkmächtigkeit beispielsweise Sow (2018) und Kilomba (2011) auch in der Gegenwart hinweisen. So thematisiert Sow Assoziationen zu Schwarzen Menschen mit inferior, viktim, infantil, triebhaft, hypersexuell und kulturlos (Sow 2018: 122) und Kilomba (2011: 141) legt dar, dass Schwarze Menschen mit Stereotypen wie „Primitivität – Animalität – Faulheit – Chaos – Schmutz“ belegt werden.

Im alltäglichen Diskurs finden sich also noch immer Spuren (kolonial-)rassistischer Topoi (Friese 2021: 127), die bis heute fortwirken und reaktiviert werden können. Im Anschluss an die Arbeiten Foucaults wird ein solches ‚Wissen‘ als sozial anerkannte Form der Macht verstanden; rassistische Praktiken sind demnach als diskursive Praktiken zu verstehen, die bedeutend gemacht wurden und werden.

Zudem verweist Hall (2019) auf den analytischen Gewinn nicht reduktionistischer Verknüpfungen des rassistischen Moments in kapitalistischen Gesellschaften mit Fragen des Kapitals und der Klasse (vgl. Balibar 2017; Wallerstein 2017; Miles 1990; Memmi 1992). Er betont, dass ‚Rassen‘-Beziehungen mit ökonomischen Prozessen – wie sie also auch in der unter Ökonomisierungszwängen stehenden Altenpflege zu finden sind – wesentlich zusammenhängen und „ökonomische Strukturen für ‚rassische‘ Spaltungen relevant sind“ (Hall

2019: 92). Vor diesem Hintergrund bewerten die historisch materialistisch informierten Ausführungen Wallersteins (2017) den Ausschluss von Migrant*innen aus dem wirtschaftspolitischen System als „sinn- und zwecklos“ (ebd.: 44), da diese neues Arbeitskräftepotential bieten (können). Er thematisiert damit eine – weiter oben bereits konturierte – gesamtgesellschaftliche Dynamik, die in besonderem Maße in der Altenpflege, einem Beruf mit deutlichem Arbeitskräftemangel, zutreffen mag; beschäftigen diese Bereiche doch bundesweit betrachtet überproportional viele Menschen mit Migrationsgeschichte, v.a. jene, die selbst eingewandert sind (Khalil/Lietz/Mayer 2020: 1). Inwieweit sich diese Tendenzen auch im Untersuchungsraum Dresden bezüglich einer Zusammenarbeit mit BPoCs abzeichnen, wird nachfolgend zu erkunden sein.

3. Beruflicher Ausschluss im Konnex von Ökonomisierung und Rassifizierung

Bisher wurde in pflegewissenschaftlichen Arbeiten die Darstellung von faktischen oder potenziell als rassistisch zu bewertenden Praktiken allenfalls subtil eingeflochten oder auch nur erwähnt – etwa als „Fremdenfeindlichkeit“ (z. B. Kumpf/Schinnenburg/Bücher 2016: 612), „Ablehnung“ (z. B. Busse 2003: 379) oder „verzerrte Wahrnehmung“ (Dreißig 2005: 225) –, zumeist aber nicht näher analysiert oder explizit problematisiert (kritisch dazu Heier/Fischer 2019). Erst jüngst wies Richter (2022) auf subtile Formen von Rassismus im Pflegealltag sowohl gegenüber zu Pflegenden als auch gegenüber Pflegenden hin.

Huke und Schmidt (2019: 268–271) sowie Scherr, Janz und Müller (2015: 18) resümieren in Bezug auf die betriebliche Zusammenarbeit im Allgemein – branchenübergreifend –, dass die Eingliederung von Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte und potenzielle betriebliche Diskriminierung eine Forschungslücke in sozialwissenschaftlichen – und in besonderem Maße qualitativen, ethnografischen (ebd.: 18) – Arbeiten abbildet. Betriebe kommen in aktuellen Debatten um Rassismus „nur selten als eigenständige Handlungs- und Konfliktfelder in den Blick“, bilanzieren Huke und Schmidt (2019: 259). Dabei können rassistische Praktiken *wesentlich* als Arbeitsmarktintegrationshindernis wirken (Huke 2020) und institutionell-sozioökonomische Bedingungen (wie Leistungsverdichtung und Zukunftsunsicherheiten) eine ausschlussbefördernde „[a]dressatenlose Wut“ (Sauer et al. 2018: 13) unter der Mitarbeiter*innenschaft befördern, die sich in rassistische Ausgrenzung transformiert (ebd.: 15).

Es kann also resümiert werden, dass rassistische Praktiken in der Altenpflege im deutschsprachigen Raum bisher zögerlich thematisiert werden (Ritter 2020; Pütz et al. 2019). Erste interdisziplinäre Forschungsarbeiten finden sich bei Ritter (2024a und 2024b, 2023), die Rassismus bzw. Rassifizierungen im Zusammenwirken mit Ökonomisierungszwängen in den Blick nehmen.

Daran anknüpfend werden nun ebenjene Zusammenhänge anhand von Gesprächsausschnitten mit den weißen, deutschen Pflegeakteur*innen nachgezeichnet. Es wird zu prüfen sein, ob sich ökonomische Prozesse das soziale Konstrukt ‚Rasse‘ als Werkzeug für eine maximale Profitabilität aneignen und damit nutzbar machen können. Ich beginne mit einem Einblick in die Reproduktion kolonialrassistischer Wissensbestände im ambulanten Altenpflegekontext:

*[Ich] könnte mir bei den Migrant*innen [BPoCs], das ist jetzt nichts Positives, könnte ich mir gut vorstellen, dass er die Hände über dem Kopf zusammenschlägt [...] mit Pflege und in Akkordarbeit*

[...], [und sagt]: „So kann ich nicht arbeiten, so sind wir das nicht gewöhnt.“ Sabine Hoffmann (PDLB: 78, Z. 209–213)

Die hier sprechende Pflegedienstleiterin Sabine Hoffmann verfügt im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit (noch) über keine Zusammenarbeiterfahrungen mit den hier thematisierten BPoCs. Als Folge meines Nachfragens, wie sie zu einer potenziellen Zusammenarbeit mit ihnen positioniert sei, stellt sie jedoch deren Fähigkeit, eine in der Altenpflege etablierte „Akkordarbeit“ umzusetzen, in Frage. Die Fähigkeiten und/oder den Arbeitswillen, ein hohes Maß an Arbeitsverdichtung und Beschleunigung in der täglichen Routine zu leben, spricht sie ihnen wie ganz selbstverständlich ab. Wiederkehrend betont sie hingegen eine vermeintliche Alternativlosigkeit der routiniert gelebten Ökonomisierungspraktiken in ihrem ambulanten Pflegedienst: „[E]s gibt ja gar nichts anderes her, hier in der Ambulanz. [...] [W]ir haben 30 Patienten in manchen Touren und das geht natürlich hintereinander weg. [...] [S]ind ja Zeiten vorgegeben und wir müssen ja auch kostendeckend arbeiten [...]“ (PDLB: 78, Z. 218–223).

Vor dem Hintergrund dieses Eingebundenseins in ökonomische Logiken zweifelt auch die Altenpflegerin Doris Jung, die in einem anderen Pflegedienst tätig ist, an einer ‚Arbeits-tauglichkeit‘ von BPoC für die ambulante Pflege: „Das ist zu viel Arbeit für einen Ausländer, also zumindest für einen der nie aus dem europäischen Raum kommt“ (PKD4: 149, Z. 57–58). Da auch in der Kolleg*innenschaft von Doris Jung keine Person über eine Migrationsgeschichte verfügt, erscheint es ein weiteres Mal erstaunlich, wie selbstverständlich dieses vermeintlich offensichtliche Nicht-Infragekommen von BPoCs für eine Zusammenarbeit proklamiert wird. Im Dialog mit postkolonialen Perspektiven lässt sich hier das Wirken alter – durch die Zeit gewanderter (Jäger 1997: 132) – (kolonial-)rassistischer Wissensbestände und Narrative interpretieren. Denn bereits Fanon kritisierte die während des historischen Kolonialismus zugeschriebene „Faulheit de[r] Eingeborenen“ (Fanon 2008: 233; vgl. auch Hall 2018: 129; Kilomba 2011: 141). Hall (2018: 129) spricht von einer vermeintlich „inhärente[n] Faulheit“ von Schwarzen“, die auch die zu Pflegenden reproduzieren. So zeigt die zu Pflegenden Isolde Kahlbach Erstaunen, dass eine Schwarze Pflegekraft, die sie bisher einmalig in ihrer Wohnung empfangen hatte, wider Erwarten doch „fleißig“ war: „[A]ber nein, die war fleißig, die hat hier alles abgewischt, [...] also ich konnte mich gar nicht beklagen“ (PBF2: 60, Z. 23–25). Diese Kontinuitäten fortschreibend berichtet die Pflegerin Tina Schulze von Praktikumsphasen Schwarzer Pflegeschüler*innen, in denen sich zu Pflegenden mit herabwürdigenden, kolonialrassistisch geprägten Aussagen wie „Jetzt musst du, N*, mal arbeiten!“ (Beobachtungsprotokoll 4: 293, Z. 70) artikulierten.

Neben solchen Faulheits-Phantasmen bestimmen weitere rassistische Wissensbestände den Diskurs. Die Pflegedienstleiterin Silvia Meyer äußert sich bezüglich einer möglichen Zusammenarbeit mit BPoCs wie folgt:

Ich selber würde ja das Risiko eingehen [Einarbeitung des ‚Äthiopiens‘], würde selber mitfahren, würde das machen. Ich hab aber die Zeit nie [...]. Auf jeden Fall haben die Kolleginnen Angst vor körperlicher und sexueller Kriminalität. Also ich glaube, ich hätte nie einen [Mitarbeiter] gefunden, der den eingearbeitet hätte, definitiv nie, die hätten sich geweigert. Wenn die Krankenscheine kommen, was mache ich denn dann? (lacht) Ja, das sind alles solche Dinge, die zu beachten sind. [...] Ich sag mal, die Hautfarbe wird wohl eine sehr große Rolle spielen. Silvia Meyer (PDL2: 91, Z. 283–295)

Die potentielle Zusammenarbeit mit bzw. Einarbeitung von als männlich gelesenen BPoCs, die Silvia Meyer hier en passant als „Risiko“ bewertet, wirft erneut ganz bestimmte soziale Imaginationen auf, die jeglicher vorausgehender zwischenmenschlicher Erfahrungsbasis entbehren: Der männlich gelesene Bewerber aus Äthiopien, der sich hier um eine Anstellung im Pflegedienst bemühte, wird a priori kriminalisiert und (hyper-)sexualisiert und vor diesem

Hintergrund wie selbstverständlich für eine Zusammenarbeit abgelehnt, ausgeschlossen. Um das übliche Maß an Mehrwert nicht zu gefährden, gilt es dann gleichermaßen auch die Wahrscheinlichkeit für Widerstandspraktiken in der Kolleg*innenschaft gering zu halten und beispielsweise Krankschreibungen nicht zu riskieren.

„Es kam auch aus dem Team so: ‚Was weiß ich, wenn der mit mir mitfährt, ob der mich beklaut oder ein Messer in der Tasche hat.‘ [...] Daran muss ich natürlich auch denken, wenn ich so jemanden in das Team mit reinnehme“ (PDL2: 89, Z. 175–178), setzt Silvia Meyer ihre Narration fort. Bringt man diese sozialen Imaginationen ein weiteres Mal in einen Dialog mit postkolonialen Perspektiven, offenbart sich einmal mehr, dass derlei Narrative an kolonialrassistische Wissensbestände anschließen: „[W]er Vergewaltigung sagt, sagt Neger“ (Fanon 2016: 139), stellt Fanon fest und Hall betont, dass die ‚Weißen‘ „oft über die exzessiven sexuellen Gelüste und die Potenz schwarzer Männer fantasiert“ (Hall 2018: 149) und diese über ihren Phallus definiert haben. Gleichermaßen identifiziert Fanon in den pseudowissenschaftlichen Theorien der Kolonialzeit eine vermeintlich nordafrikanische Kriminalität (Fanon 2008: 226f.). Seinen Ausführungen folgend galt der ‚Nordafrikaner‘ als „geborener Krimineller“ (ebd.: 228f.), der nicht nur häufig töte, sondern dies vor allem grausam und aus nichtigem Anlass unternehme. Diese Devianz werde durch eine besondere Vorliebe für das „Messer“ erkennbar, da der ‚Kriminelle‘ „die Wärme des Blutes spüren“ (ebd.) müsse. Dem „Nordafrikaner“ könne man nicht trauen, er sei „Aggressivität in reiner Form“ (ebd.: 231f.).

Mit dem die Gemengelage verdichtenden Verweis Silvia Meyers auf die „Krankenscheine“ wird offenbar, dass auf der Mikroebene des Pflegealltags nicht nur das Wirken kolonialrassistischer Kontinuitäten interpretiert werden kann, sondern auch, dass die ‚ausgestreckten Hände‘ des Rassismus im Kontext des kapitalistischen Strebens nach einer maximalen Mehrwertrealisierung schnell ergriffen sind. „Die Marxisten haben auch nicht unrecht, wenn sie – zumindest bei den Rassisten unserer Zeit – ökonomische Motive vermuten“ (Memmi 1992: 65), formulierte bereits Memmi. Die hier sprechenden Pflegedienstleitungen zeigen sich auch als Homo oeconomicus und werden von ökonomischen Bedürfnissen, den Zwängen des Pflegesystems bzw. ihres Unternehmens angetrieben, denen der Rassismus als ökonomische Waffe dienen kann (ebd.: 64). Vor dem Hintergrund dieser Verflechtungen repräsentiert die Pflegedienstleitung Silvia Meyer die Zusammenarbeit mit BPoCs wiederkehrend als ein kaum eingehbares Risiko für die Pflegedienstökonomie:

Es geht wie immer alles um das Geld. Und was ist für mich wichtiger? Den Ausländer einzustellen, dass er vielleicht nie angenommen wird und wieder geht, dass es nie funktioniert und ich verliere dadurch vielleicht zwanzig Patienten, die mir vielleicht im Monat mehrere Tausend Euro bringen? (PDL2: 90, Z. 277–281)

*[W]enn man so einen Schwarzafrikaner einstellt, das bräuchte eine Einarbeitungszeit von mindestens einem Monat, ehe sie [die Kolleg*innen und die Patient*innen] ihn akzeptieren, das ist doppelter Lohn und dann am Ende trotzdem „Nee“?! Das funktioniert nie. [...] Der Arbeitgeber [macht den Druck]. [...] Es ist ein Wirtschaftsunternehmen wie jedes andere. Silvia Meyer (PDL2: 93, Z. 402–417)*

Die als männlich gelesene BPoC-Pflegekraft wird als drohendes Unheil für die finanzielle Situation des „Wirtschaftsunternehmen[s]“ imaginiert. Umwoben vom Streben nach einem hohen Maß an Profitabilität und eingesponnen in einen rassistischen Diskurs erkennt Silvia Meyer für sich kaum Handlungsspielräume. Eingesponnen in eine solche Gemengelage kapituliert auch die Pflegedienstleiterin Anja Meyer vor einer potenziell von BPoC Pflegekräften übernommenen Intimpflege:

Wäre er [der BPoC-] Pflegehelfer und er wäre ausschließlich fürs Baden und Duschen zuständig, würde ich mich wahrscheinlich nicht dafür entscheiden, [...] dann bin ich mir dort zu 100 % si-

cher, [...] also da hagelt es Absagen. Dann ist das die Wochen, wo er dann in den Einsätzen ist, da würden dann alle [die Patientinnen] sagen: „Nee, Duschen heute nie.“ Also ich denk, als Fachkraft kann er durchgehen. Das sagt man auch nie so schnell ab, man sagt nie seine Subkutaninjektion oder seinen Verbandswechsel ab, aber seine Körperpflege, die sagt man schnell mal ab. Anja Meyer (PDLE: 100, Z. 353–365)

Und so verbinden sich auch in dieser Erzählung (post-)koloniale Topoi und damit verbundene Unbehagen gegenüber einer Grundpflege durch BPoC-Pfleger mit wirtschaftlicher Rationalität. Gerade in der Übernahme von primär grundpflegerischen Leistungen droht die männliche BPoC-Pflegekraft das System zu sprengen. Vor dem Hintergrund der gewohnheitsmäßigen Profitabilität fragt Anja Meyer anschließend nach dem „Outcome aus dem Ganzen“ (ebd., Z. 376) und mit wie vielen zu Pflegenden sie über mögliche Ängste bzw. „Absagen“ sprechen müsste; sei doch ihr „Zeitfaktor [...] nie uneingeschränkt hoch“ (ebd., Z. 370–371). Die Spezifik gegenwärtiger Rassismen zeigt sich also – wie bereits Memmi (1992) und Hall (2019) feststellten – als mit dem Kapitalismus eng verknüpft.

Nach und nach zeichnet sich ab, dass der Ausschluss migrantischer Arbeitskraft aus dem kapitalistischen System *doch* als sinn- und zweckmäßig verstanden werden kann. Nämlich dann, wenn die Annahme vorherrschend ist, durch die Zusammenarbeit – trotz zusätzlicher Produktivkraft – ‚wertigere‘ Arbeitskraft oder ‚wichtigere‘ Kund*innen zu verlieren und/oder weil noch ausreichend weiße, deutsche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die den Status quo absichern. Die „Prozesse der Rassisierung, des Rassismus und der Ausschließungspraktiken“ können also dazu dienen, „die Reproduktion der kapitalistischen Produktionsweise zu effektivieren, Menschen in bestimmte ökonomische Positionen innerhalb des Lohnarbeitssystems zu drängen, oder sie aus der erwerbstätigen Bevölkerung auszuschließen“ (Miles 1990: 174, Hervh. d. Verf.).

In dieser komplexen Gemengelage kann es dann – aus der weißen, deutschen Arbeiter*innenperspektive betrachtet – umso leichter fallen, egalitäre, erleichternde Arbeitsbedingungen für migrantische Kolleg*innen zurückzuweisen. Wie Wallerstein formuliert, kann man „nämlich immer dann, wenn es um konkrete Schritte zur Beseitigung der institutionalisierten Strukturen von Rassismus [...] geht, im Namen des Universalismus selbst anklagend auf den so genannten umgekehrten Rassismus verweisen“ (Wallerstein 2017: 48). Und eine solche Neigung liegt in einem Kontext, der als Folge sich zusehends prekarisierender Arbeitsbedingungen von komplexen unzufriedenheitsschürenden Arbeitserfahrungen – einer „ökonomischen Vulnerabilität“ (Schrems 2020: 20) – durchzogen ist (vgl. Teilkapitel 1), nahe; gerade dann, wenn (migrantische) Pflegekräfte Zugang zu vermeintlich knappen Ressourcen bzw. Privilegien erhalten sollen, obschon *sie* die eigens durch- und erlebten Aufwendungen und Ausbeutungen, die „Mühle der Proletarisierung“ (Balibar 2017: 258), vermeintlich nicht durchlaufen haben. Mit Blick auf die einführende Feldnotiz der weißen, deutschen Pflegekraft Doris Jung mögen dann Sinn-Fragen aufkommen: Warum bekommt die Pflegerin mit syrischer Herkunft vier Wochen Einarbeitung, während ich selbst nach drei Tagen ‚funktionieren‘ musste? Warum bekommt *die* eine Pflgetour mit zu pflegenden Frauen, wo ich selbst doch auch nicht gern Männer pflege? Warum bekommt *die* dann von Anfang an so viele Zugeständnisse, wenn ich doch immer mehr geleistet habe ohne entsprechende Vergütung?

„Die Ignorierung der Neuen [migrantische Pflegekräfte]“, deren Ablehnung oder Ausschluss „kann als Antwort auf das Einfordern der eigenen Anerkennung gelesen werden. So sollen die Pflegenden etwas geben, was sie selbst nicht erhalten, dessen sie aber genauso bedürfen“, sie sollen „das kostbare Gut ‚Zeit‘ investieren, obwohl sie selbst getrieben sind“, stellen auch die Pflegewissenschaftler*innen Gold et al. (2019: 139) fest. Mitarbeiter*innenfreundlichere Arbeitsbedingungen, die von der etablierten Belegschaft als ungerechtfertigte Bevorteilung empfunden werden, vermögen einen politischen Protest (Wallerstein 2017: 44)

der weißen, deutschen Arbeiter*innenschaft auszulösen, dessen Beruhigung den Ausschluss implizieren kann. In diesem Sinne zeigt sich der „ideologische Klassenkampf [...] gerade dort am wirkungsvollsten, wo er die internen Widersprüche der Klassenerfahrung mit dem Rassismus artikuliert und so die beherrschten Klassen für das Kapital nutzbar macht“ (Hall 2019: 134).

4. Fazit

Die vorangegangenen Seiten haben einen Einblick gewährt, wie (kolonial-)rassistische Imaginationen die Zusammenarbeit mit BPoCs in der Altenpflege beschädigen bzw. vereiteln können. Zugleich konnte – kontextspezifisch – herausgearbeitet werden, wie sich Ökonomisierungszwänge mit (kolonial-)rassistischen Phantasmen ausschlussbegünstigend verkomplizieren. Obschon sich gesamtgesellschaftlich betrachtet in Deutschland die Tendenz abzeichnet, Personallücken in der Pflegebranche mit migrierten und geflüchteten Menschen post 2014/2015 zu füllen, zeigen sich im Untersuchungsraum Dresden zwischen 2018 und 2020 gegenläufige Entwicklungen. Im hier relevanten Kontext mit einem zumindest statistisch betrachtet hohen Bedarf an Pflegekräften und einer (noch) wenig herkunftsdiversen Mitarbeiter*innenschaft zementieren die konturierten Phänomene gegenwärtig ein Ausschlussbegehren gegenüber BPoCs.

Vor diesem Hintergrund ist ein doppelter Forschungsbedarf auszumachen. Zum einen mangelt es bis dato an rassismuskritischen, auch intersektionalen (insb. mit einem Fokus auf Zuschreibungen durch die Differenzlinie Geschlecht) Forschungsarbeiten in den Kontexten der Altenpflege – sind doch die Hypersexualisierungs- und Kriminalisierungspraktiken gegenüber als *männlich* gelesenen BPoCs bemerkenswert – und zum anderen an Analysen, die die berufliche Zusammenarbeit mit BPoCs in einem von Ökonomisierungszwängen unterworfenen Handlungsfeld über eine historisch materialistisch informierte Analyseperspektive in den Blick nehmen. Für ein möglichst dichtes Verstehen rassistischer Ausschlusspraktiken braucht es jedoch, so hat dieser Beitrag gezeigt, den Einbezug sozioökonomischer wie sozialstruktureller Kategorien in die Untersuchung.

Wie bereits Hall bemerkte, ist es „zutreffender, die Beziehungen zwischen Klasse und ‚Rasse‘ [...] als ungleich und kombiniert statt als eine einfache Entsprechung aufzufassen“ (Hall 2019: 131f.) – ‚Rasse‘ nimmt hier das „Medium“ ein, „in dem Klassenverhältnisse erfahren [und] die Form, in der sie angeeignet und ‚durchkämpft‘ werden“ (ebd.: 133f.).

Im vorliegenden Kontext führen also die nachgezeichneten Rassifizierungen dazu, dass – trotz ökonomischer Notwendigkeit aufgrund eines strukturellen Mangels an Pflegekräften – Pflegende mit Migrationsgeschichte eher als wirtschaftlicher Schaden, denn als wirtschaftlicher Gewinn verstanden werden. Angesichts des hier waltenden Primates der Ökonomie können sich Ausschlüsse (vermeintlich) lohnen. Sie bringen die Zielvorstellungen über die Mehrwertrealisierung und die antizipierte Störungsfreiheit miteinander in Einklang; das System schützt sich vor (imaginierten) finanziellen oder personalen Kapitalverlusten; der in der Statistik ausgewiesene Mangel an Pflegekräften relativiert sich: „*[Ich denke,] der Arbeitsaufwand ist zu groß und [...] der Mangel an Fachkräften ist noch nicht groß genug, dass dort diese Wende kommt*“ (PKC, Z. 204–215), unterstreicht die Pflegerin Katja Eberhardt.

Literatur

- BA – Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2022: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 10.06.2024].
- Balibar, Étienne (2017 [1988]): Der „Klassen-Rassismus“. In: Balibar, Étienne/Wallerstein, Immanuel: Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten. Hamburg: Argument Verlag, 247–260.
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2018): Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege. Informationen für Arbeitgeber. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildung-und-beschaeftigung-von-fluechtlingen-in-der-altenpflege.html> [Zugriff: 10.06.2024].
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020): Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung. Was Arbeitgeber wissen müssen. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/moeglichkeiten-der-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=10 [Zugriff: 10.06.2024].
- Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2015): Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung. 2., überarbeitete Auflage. Konstanz/Stuttgart: UVK Universitätsverlag.
- Brummett, Barry (2010): Techniques of Close Reading. Los Angeles u. a.: Sage Publications.
- Busse, Katrin (2003): Migrantinnen als Pflegekräfte. Erfahrungen und Perspektiven interkultureller Öffnung in der ambulanten Altenpflege. In: Soziale Arbeit – Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete 52 (10), 377–384.
- Clarke, Adele E. (2012 [2005]): Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Wiesbaden: Springer VS.
- Dreißig, Verena (2005). Interkulturelle Kommunikation im Krankenhaus. Eine Studie zur Interaktion zwischen Klinikpersonal und Patienten mit Migrationshintergrund. Bielefeld: transcript.
- dresden.de – Homepage der Landeshauptstadt Dresden (2021): Statistische Mitteilungen. Bevölkerung und Haushalte 2020. https://www.dresden.de/media/pdf/onlineshop/statistikstelle/Bevoelkerung_und_Haushalte_2020.pdf [Zugriff: 10.06.2024].
- Fanon, Frantz (2008 [1961]): Die Verdammten dieser Erde. Vorwort Jean-Paul Sartre. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fanon, Frantz (2016 [1952]): Schwarze Haut, weiße Masken. Wien/Berlin: Turia + Kant.
- Foucault, Michel (1981 [1969]): Archäologie des Wissens. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Friese, Heidrun (2021): Rassismus als Alltagspraxis. In: Migration und Soziale Arbeit 43 (2), 124–130.
- Fuchs, Michaela/Richter, Bernd/Sujata, Uwe/Weyh, Antje (2018): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen: Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz – IAB Regional 02/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Geller, Helmut/Gabriel, Karl (2004): Ambulante Pflege zwischen Familie, Staat und Markt. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Gold, Christina/Smeaton, Susan/Maliki, Shabana/Tersch, Melanie/Schulze, Ulrike (2019): Eine unterkühlte Willkommenskultur. Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Situation neu zugewanderter Pfleger in stationären Einrichtungen. In: Pflegewissenschaft – Zeitschrift für Pflege, Pflegeforschung, Pflegepraxis und Pflegemanagement 22 (3/4), 130–141.
- Hall, Stuart (2018 [2004]): Das Spektakel des ‚Anderen‘. In: Hall, Stuart: Ideologie. Identität. Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4. Hamburg: Argument Verlag, 108–166.
- Hall, Stuart (2019 [1994]): ‚Rasse‘, Artikulation und Gesellschaften mit struktureller Dominante. In: Hall, Stuart: Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag, 89–136.
- Heier, Lina/Fischer, Florian (2019): Man fühlt sich nicht dazugehörig – wie Pflegekräfte mit Migrationshintergrund Diskriminierung im beruflichen Alltag erleben. In: Pflege & Gesellschaft – Zeitschrift für Pflegewissenschaft 24 (1), 75–86. <https://dg-pflegewissenschaft.de/veroeffentlichungen/pflegewissenschaft/pflege-gesellschaft-artikel-2019/> [Zugriff: 10.06.2024].

- Hickmann, Helen/Jansen, Anika/Pierenkemper, Sarah/Werner, Dirk (2021): Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? Bonn: FES – Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Huke, Nikolai (2020): Ganz unten in der Hierarchie. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. Eine Studie des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“. O. O.: Pro Asyl/IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe). https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf [Zugriff: 10.06.2024].
- Huke, Nikolai/Schmidt, Werner (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten. In: Prokla – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49 (195), 259–276.
- Jäger, Siegfried (1997): Zur Konstituierung rassistisch verstrickter Subjekte. In: Mecheril, Paul/Teo, Thomas (Hg.): Psychologie und Rassismus. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 132–152.
- Kasperek, Bernd/Speer, Marc (2015). Of Hope. Ungarn und der lange Sommer der Migration, in: bordermonitoring.eu, 07.09.2015. <https://bordermonitoring.eu/ungarn/2015/09/of-hope/> [Zugriff: 10.06.2024].
- Khalil, Samir/Lietz, Almuth/Mayer, Sabrina J. (2020): Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Research Notes 3/2020. Berlin: DeZIM-Institut.
- Kilomba, Grada (2011): Das N-Wort und Trauma. In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Frankfurt am Main/Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 140–145.
- Kumpf, Luise/Schinnenburg, Heike/Büschler, Andreas (2016): Erfahrungen ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Implikationen für Pflegepraxis und Personalentwicklung. In: Pflegewissenschaft – Zeitschrift für Pflege, Pflegeforschung, Pflegepraxis und Pflegemanagement 18 (11/12), 608–614.
- Marschke, Britta/Brinkmann Heinz Ulrich (Hg.) (2015): „Ich habe nichts gegen Ausländer, aber ...“. Alltagsrassismus in Deutschland. Berlin/Münster: LIT Verlag.
- Mbembe, Achille (2020 [2016]): Politik der Feindschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Mecheril, Paul/Melter, Claus (2011): Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes. In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Frankfurt am Main/Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 13–23.
- Memmi, Albert (1992 [1982]): Rassismus. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.
- Miles, Robert (1990): Die marxistische Theorie und das Konzept „Rasse“. In: Dittrich, Eckhard J./Radke, Frank-Olaf (Hg.): Ethnizität. Wissenschaft und Minderheiten. Opladen: Westdeutscher Verlag, 155–178.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf> [Zugriff: 10.06.2024].
- Osterkamp, Ute (1997): Institutioneller Rassismus. Problematik und Perspektiven. In: Mecheril, Paul/Teo, Thomas (Hg.): Psychologie und Rassismus. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 95–110.
- Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf/Eichler, Melanie (2008): Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G. (Hg.): Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 83–98.
- Pütz, Robert/Kontos, Maria/Larsen, Christa/Rand, Sigrid/Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (Hg.) (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Richter, Miriam Tariba (2022): Rassismus in der Pflege: Diskriminierung vorbeugen. In: Die Schwester, Der Pfleger – Die Fachzeitschrift für professionell Pflegende 61 (6), 28–31.
- Ritter, Monique (2020): „Also, jeden Tag ist was!“ – Oder von der getarnten Ubiquität rassistischer Ausschlusspraktiken in der Pflegeausbildung. In: Migration und Soziale Arbeit 42 (3), 251–259.
- Ritter, Monique (2023): Nursing Shortage and Migration: Insights into the Current Situation in the Federal State of Saxony, Germany. In: Tudásmedzsment 24 (4, special issue), 31–45.

- Ritter, Monique (2024a): Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland. Zum ‚Unbehagen‘ in der beruflichen Zusammenarbeit mit Migrant*innen. Bielefeld: transcript.
- Ritter, Monique (2024b): „Und dann sie zittert schon“ – (Hyper-)Sexualisierung als Rassismuserfahrung Schwarzer Altenpfleger. In: Anne Lisa Carstensen/Peter Birke/Nikolai Huke/Lisa Riedner (Hg.): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 220-239.
- SAB – Der Sächsische Ausländerbeauftragte [Geert Mackenroth] (2019): *Jahresbericht 2018. Sächsischer Landtag – 6. Legislaturperiode*. https://sab.landtag.sachsen.de/download/SAB/SAB_JB_2018_web.pdf [Zugriff: 10.06.2024].
- sachsen.de – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (o. J.): *Migration und Arbeit*. <https://www.arbeit.sachsen.de/migration-und-arbeit-4053.html> [Zugriff: 10.06.2024].
- Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/Dejje, Richard/Müller, Bernhard (2018): *Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche*. Hamburg: VSA Verlag.
- Scharathow, Wiebke/Melter, Claus/Leiprecht, Rudolf/Mecheril, Paul (2011): *Rassismuskritik*. In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Frankfurt am Main/Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 10–12.
- Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2015): *Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze. Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen*. In: Scherr, Albert (Hg.): *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 9–32.
- Schrems, Berta M. (2020): *Vulnerabilität in der Pflege. Was verletzlich macht und Pflegenden darüber wissen müssen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Sow, Noah (2018 [2008]): *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus*. Norderstedt: BoD – Books on Demand.
- Storm, Palle (2023): *Managers' perceptions of masculinity and racialization in Swedish nursing homes*. In: *Gender, Work & Organization* 30 (6), 2175–2187.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996 [1990]): *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2022): *Jahresgutachten 2022: Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland*. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/06/SVR_Jahresgutachten_2022_barrierefrei.pdf [Zugriff: 10.06.2024].
- Theobald, Hildegard (2010): *Pflegepolitik, Sorgetätigkeiten und Ungleichheit: Europäische Perspektiven*. In: *Sozialer Fortschritt – Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik – German Review of Social Policy* 59 (2), 31–39.
- Theobald, Hildegard (2018): *Pflegearbeit in Deutschland, Japan und Schweden. Wie werden Pflegekräfte mit Migrationshintergrund und Männer in die Pflegearbeit einbezogen? Study Nr. 383 der Hans-Böckler-Stiftung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Theobald, Hildegard/Szebehely, Marta/Preuß, Maren (2013): *Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Kontinuität der Berufsverläufe – ein deutsch-schwedischer Vergleich*. Berlin: edition sigma.
- van Dijk, Teun A. (1992): *Discourse and the denial of racism*. In: *D & S – Discourse & Society* 3 (1), 87–118.
- Wallerstein, Immanuel (2017 [1988]): *Ideologische Spannungsverhältnisse im Kapitalismus: Universalismus vs. Sexismus und Rassismus*. In: Balibar, Étienne/Wallerstein, Immanuel: *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten*. Hamburg: Argument Verlag, 39–48.
- Witzel, Andreas (2000): *Das problemzentrierte Interview*. In: *FQS – Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> [Zugriff: 10.06.2024].

Ritter, Monique, Dr. phil., Vertretungsprofessorin für Gender, Diversität und soziale Ungleichheit, Studiengang Soziale Arbeit an der Hochschule Zittau/Görlitz, Fakultät für Sozialwissenschaften. Forschungsschwerpunkte: Rassismus und Geschlecht, Migration und Arbeit, gender- und diversitätssensible Hochschulentwicklung. monique.ritter@hszg.de