

BeatricePloch M.A.
Stoltzestr. 56
63263 Neu-Isenburg

Fon/Fax: 0610222993
beatrice.ploch@t-online.de

Expertise:
Beschäftigung von Migrant(inn)en in der Altenpflege
- Frankfurt am Main als Beispiel

Im Rahmen des Projektes:
Interkulturelle Fortbildungen für das Personal der Altenpflege [iku:]

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Erweiterte, aktualisierte und überarbeitete Fassung
des im Dezember 2001 vorgelegten Berichts.
Neu-Isenburg, 29.06.2002

Inhalt

I. Einleitung und Fragestellung

II. Skizzierung der Vorgehensweise

1. Die schriftliche Befragung der Einrichtungen
2. Kritische Überlegungen zur Befragung

III. Dokumentation und Analyse der Daten

1. Die Datenlage für Alten- und Pflegeheime
2. Die Datenlage für ambulante Dienste
3. Zusammenfassung der Ergebnisse

I. Einleitung und Fragestellung

Die Ausgangslage

Die Altenpflege ist ob zahlreicher Umstrukturierungen und Reformbestrebungen zunehmend Thema öffentlicher Auseinandersetzungen.

Zum einen lauten die Schlagwörter Professionalisierung und Qualitätssicherung, was sich auf der Basis eines akuten Arbeitskräftemangels in diesem Bereich bereits als große Herausforderung deuten lässt. Zum lokalen Arbeitsmarkt in der Altenpflege bezieht der Frankfurter Arbeitsamtsdirektor Hans-Peter Griesheimer Stellung: „Das Interesse an dem Beruf und die Nachfrage ist viel zu gering, gemessen am Bedarf. 131 offene Stellen sind im Moment beim Arbeitsamt Frankfurt gemeldet, aber nur 28 vermittlungsfähige Bewerber oder Bewerberinnen kommen in Frage. Auch im Bereich der Hauswirtschaftskräfte, die ebenfalls zu diesem Berufsfeld gehören, sieht das Verhältnis ähnlich aus: 139 Stellen stehen 47 Bewerberinnen und Bewerber ohne Vermittlungsschwierigkeiten gegenüber.“¹ Aufgrund der demographischen Altersentwicklung wertet Griesheimer diese Berufe als besonders zukunftssicher.² Qualifizierungsmaßnahmen für Migrant(inn)en wie auch ihr Anteil an den Beschäftigten in der Altenpflege nehmen zu.

Zum anderen gewinnen neben den pflegfachlichen Professionalisierungen zunehmend „soft skills“, wie zum Beispiel die Qualität des Miteinanders von Pflegekraft und Zu-Pflegendem, an Bedeutung. Eine besondere Anforderung für diesen Bereich ergibt sich aus der Entwicklung, dass zunehmend Menschen ohne deutschen Pass oder mit Migrationserfahrungen in ein Alter kommen, in dem sie Pflege benötigen. „Interkulturelle“ oder „kultursensible“ Altenpflege werden immer relevanter. Das Institut der deutschen Wirtschaft prognostiziert: „Der Anteil der hilfs- und pflegebedürftigen ausländischen Senioren wird steigen. Sie werden auch in deutschen Einrichtungen Aufnahme suchen und Dienste der Altenhilfe benötigen.“³ 1998 lebten knapp eine Million der nichtdeutschen Rentenbezieher(inn)en im Ausland und über eine halbe Million in der Bundesrepublik. Während italienische und spanische Rentner(inn)en seltener, nämlich zu 13% ihre Bezüge in der Bundesrepublik erhielten, betrug der Anteil für die türkischen Rentner(inn)en überdurchschnittliche 80%.⁴

Noch deutlichere Rückschlüsse auf den künftigen Bedarf lassen Aussagen über die Haushaltsgrößen älterer Migrant(inn)en zu: „Der Anteil der Einpersonenhaushalte beträgt in der Altersgruppe der 60jährigen 22% (Deutsche 17%), in der Gruppe der 65- bis 70jährigen 43%. (...) Entgegen traditionellen Überzeugungen wird also ein Großteil der heute in Deutschland lebenden Migranten (Umfragen sprechen von 11%) [...] im Falle einer Pflegebedürftigkeit nicht familiär versorgt werden können, sondern wird professionelle Dienste in Anspruch nehmen müssen.“⁵ Im Rahmen einer Untersuchung für Frankfurt ermittelt Schmid für 1987 einen Anteil von 2,1% über 65-jährige in Bezug auf die nicht-deutsche Bevölke-

¹ Interview der Frankfurter Rundschau im Internet (2001): www.pflege-ffm.de/presse4.htm

² wie Fußnote 1

³ Institut der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Ausländer in Deutschland. Daten und Fakten von A-Z. Dossier 19, Köln 2000, Seite 55

⁴ Vgl. Fußnote 3; Seite 54

⁵ Ingrid Kollak: Schlechte Zeiten für kultursensible Pflegepädagogik? Normalisierungsprozesse in Politik, Pädagogik und Pflegepädagogik. Workshop-Manuskript im Rahmen des DIE-Projekts [iku:] Januar 2002

rung Frankfurts, ⁶ laut Statistik für das Jahr 1998 sind 4,3% der nicht-deutschen Bevölkerung Frankfurts 65 Jahre und älter (7.982 von 185.617).⁷

Die oben skizzierten Entwicklungen stellen sich räumlich sehr unterschiedlich dar. Ein diesbezüglich verwertbares und lokalspezifisches Datenmaterial zum Beispiel über Beschäftigte in der Altenpflege liegt nicht vor. Obwohl sich der öffentliche Diskurs in der Bundesrepublik vorsichtig den seit Jahrzehnten gewachsenen Strukturen annähert und Deutschland mittlerweile eher als Zuwanderungsland verstanden wissen will, hat sich das bisher weder in institutionellen Strukturen noch in offiziellen Statistiken adäquat niedergeschlagen.

Die Untersuchung⁸

Die vorliegende Pilotstudie im Rahmen des Projektes „Interkulturelle Fortbildungen für das Personal in der Altenpflege“ [iku:] des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) bezweckt eine quantitative lokalspezifische Bestandsaufnahme zum Verhältnis Bewohner(inn)en/Klient(inn)en und Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege.

In diesem Rahmen wurde gefragt nach:

- dem Anteil der Bewohner(inn)en/Klient(inn)en mit Migrationshintergrund,
- dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege,
- deren Ausbildungsbiographien und spezifischen Qualifikationen und
- den Fortbildungsbedarfen in der Altenpflege.

Die Pilotstudie ist in diesem Zusammenhang als ein Versuch der Annäherung an ein sehr komplexes und hochsensibles Feld zu werten. Schon vor Beginn der Untersuchung war den Initiator(inn)en klar, dass eine Totalerhebung zur skizzierten Fragestellung zwar wünschenswert, aber keinesfalls möglich ist.

⁶ Thomas Schmid: Nicht-Deutsche in einer deutschen Großstadt. Über die Entwicklung der ausländischen Population in Frankfurt am Main (Hg. Stadt Frankfurt am Main, Amt für multikulturelle Angelegenheiten) 1995. Der Vergleichswert für die deutsche Population Frankfurts beträgt 1987 bereits 16,9%.

⁷ Faltblatt des Amtes für Statistik, Wahlen und Einwohnerwesen Frankfurt am Main: Ausländer und Ausländerinnen in Frankfurt am Main. Statistische Portraits 1999.

⁸ Die vorliegende Expertise stellt eine überarbeitete und um einige Datensätze – die aufgrund mehrwöchiger Verspätung nicht mehr berücksichtigt werden konnten – ergänzte Fassung des ursprünglich im Dezember 2001 vorgelegten Berichts unter gleichem Titel dar.

II. Skizzierung der Vorgehensweise

1. Die schriftliche Befragung der Einrichtungen

Trotz aller Einschränkungen bezweckte die Pilotstudie die Erstellung einer aussagekräftigen Datenbasis, auf der qualifizierende Folgeuntersuchungen aufbauen können. Zu diesem Zweck wurde der vierseitige Fragebogen (s. Anhang 2.2) an insgesamt 123 Adressaten – zum Teil sogar zweimalig – versandt (s. Anhang 1). Die Adressaten setzen sich folgendermaßen zusammen:

- 35 Alten- und Pflegeheime,
- 86 ambulante Pflegedienste,
- 2 übergeordnete Träger von Altenpflegeeinrichtungen.

Ziel war es, einrichtungsspezifische Daten zu erhalten. Eine andere Möglichkeit wäre es gewesen, die jeweiligen Träger der Institutionen zentral zu befragen.

Drei der angeschriebenen **Alten- und Pflegeheime** liegen außerhalb Frankfurts, haben aber Frankfurter Träger, wovon zwei Mitglied im Paritätischen Landesverband sind und einer Mitglied im Diakonischen Werk Hessen-Nassau ist. Die anderen 32 Heime bieten im Frankfurter Stadtraum über 3.500 Pflegeplätze an (neben betreutem Wohnen und spezialisierten Pflegeplätzen).⁹ Von diesen 32 Heimen werden 10 als GmbHs, gGmbHs oder AGs geführt, 10 von Vereinen oder Stiftungen und 6 vom Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenhilfe e.V. getragen. 11 der Heimträger sind Mitglied im Paritätischen Landesverband Hessen e.V., 6 im Diakonischen Werk Hessen-Nassau, 5 im Caritasverband Frankfurt e.V., 3 in der Arbeiterwohlfahrt und eine Einrichtung ist Mitglied im Bundesverband Privater Alten- und Pflegeheime. Eine Einrichtung ist Mitglied sowohl im Caritasverband als auch im Paritätischen Landesverband, und 5 Heime sind keinem Dachverband angeschlossen.

Auch die Organisationsstrukturen der **ambulanten Dienste** divergieren stark. Die meisten der 86 Adressaten sind privatwirtschaftlich orientiert. 16 sind als GbRs oder GmbHs zu identifizieren; 7 Diakoniestationen und 6 Caritas-Zentralstationen verteilen sich über das Stadtgebiet. Hinzu kommen 5 Dienste, die die Bezeichnung e.V. oder Verband aufweisen. Die Zahl der Beschäftigten reicht von 80 bis hin zum Einmann/Frau-Betrieb.

2. Kritische Überlegungen zur Befragung

Die Fragebögen wurden soweit die Ansprechpartner(inn)en ermittelt werden konnten, an die leitenden Pflegekräfte der Alten- und Pflegeheime oder die Heimleitung versandt. Zur Beantwortung standen gut 2 Wochen zur Verfügung. In diesem Zeitraum erhielten wir nur 6 ausgefüllte Fragebögen (detailliert s. Anhang 3). Als auch in der Folgeweche keine Antworten mehr eingingen, wurden 20 telefonische Nachfra-

⁹ Broschüre: „Alten- und Pflegeheime Frankfurt am Main und Umgebung.“ Hrsg. vom Frankfurter Forum für Altenpflege, Juli 1999

gen gestartet, aufgrund derer weitere 7 Fragebögen eingingen. Daraus ergibt sich folgendes Gesamtbild:

- Es antworteten 6 der 35 angeschriebenen Heime; der Rücklauf beträgt 17%
- Es antworteten 6 der 86 angeschriebenen Dienste (sowie ein zusätzlicher); der Rücklauf beträgt 7%.

Der Rücklauf liegt weit unter unseren Erwartungen, die bereits sehr niedrig angesetzt waren. Das bedarf einer genaueren Betrachtung der möglichen Ursachen.

Die telefonischen Nachfragen ergaben, dass die Leitung oder Geschäftsführung zum Teil keine Kenntnis von der Befragung hatte. Die Einrichtungen scheinen stark hierarchisch organisiert zu sein, so dass es u.U. im Rahmen von Befragungen effizienter sein könnte, nicht die direkten Expert(inn)en (Pflegedienstleiterinnen), sondern die Einrichtungsleitung anzusprechen, und auf deren Autorität beim Delegieren zu vertrauen.

Als weitere Ursachen für den geringen Rücklauf können die aufgrund der angestrebten Änderungen der gesetzlichen Voraussetzungen von Pflege zahlreichen Befragungen in diesem Jahr gewertet werden, die u.U. zu einer „Befragungsmüdigkeit“ geführt haben. Die Wahl des Befragungszeitpunkts zum Jahresende hin scheint schlecht getroffen, da die Adressaten mit Budgetberatungen, Pflegedokumentationen und Weihnachtsvorbereitungen mehr als ausgelastet sind (vgl. Anhang 3).

Es gab wohl auch inhaltliche Vorbehalte gegenüber dem Fragebogen. Einige Fragen legten bei den Adressaten den Verdacht der Kontrolle nahe. Es zeigte sich auch, dass die Adressaten das Anschreiben, in dem sich die Erklärung zum Ausfüllen fand, wohl eher überflogen haben.

- Während des Überarbeitungsprozesses am Fragebogen wurden viele Fragen gestrichen, die als eine Überprüfung von Institutions-Internis missverstanden werden könnten (z.B. zum Ausbildungsstand der Pflegekräfte insgesamt, Beschäftigtenstatus, etc.). Die telefonische Nachfrage zeigte, dass gerade die privatwirtschaftlich organisierten ambulanten Dienste bereits die Frage nach der Zahl der betreuten Klient(inn)en nicht beantworten wollten, weil sie sie als zu sensibel befanden.
- Unser Hauptinteresse galt Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Um diese Gruppe nicht auf Menschen ohne deutschen Pass zu beschränken, wurde zusätzlich die Kategorie „deutsch mit Migrationshintergrund“ eingeführt. Da wir bei so viel Differenziertheit den Befragten wenigstens das Ausfüllen erleichtern wollten, hatten sie die Möglichkeit entweder die absolute Zahl oder eine geschätzte Prozentzahl anzugeben. Dies trug aber offensichtlich eher zur Verwirrung denn zur Vereinfachung bei. Nicht selten wurden absolute Zahlen und errechnete Prozentzahlen angegeben, es tauchte sogar die Frage nach der Bezugszahl für Prozentwerte auf. Die Antwortkategorie absolute Zahl hätte hier ausgereicht.
- Auch die Differenzierungen nach Geschlecht oder in Beschäftigte insgesamt und Pflegekräfte als weitere Unterscheidungsmerkmale wurden nicht selten verwechselt. Das mag am eher flüchtigen Ausfüllen des Fragebogens gelegen haben.
- Nicht oder größtenteils unvollständig wurde die Frage nach der Biografie oder dem Status der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beantwortet (s. Frage

- 12). Gründe hierfür könnten in der Unkenntnis der Biografien dieser Mitarbeiter(inn)en oder in der Komplexität der Frage zu suchen sein.
- Die dreifache Differenzierung (Frage 6) in Pflegekräfte insgesamt, stationäre Pflegekräfte und teilstationäre/Ambulante Pflegekräfte entspricht nicht den Strukturen der befragten Einrichtungen. Denn die meisten Heime unterteilen ihre Pflegekräfte nicht in stationäre und teilstationäre/ambulante Zuständigkeiten.
 - Es scheint auch schwierig zu sein, detaillierte Auskünfte über die Ausbildungen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu geben (Fragen 8 bis 11). Hier sind wir mit einer sehr unterschiedlichen Datenlage konfrontiert.

Die oben genannten Punkte führten zu einer Überprüfung der Schlüssigkeit der Antworten eines jeden Fragebogens. Auf Daten, die sich widersprechen oder nicht nachvollziehbar sind, verzichtet die folgende Darstellung. Diese Einschränkungen bezüglich des Datenmaterials wie auch der geringe und zeitverzögerte Rücklauf schränken die Aussagekraft der vorliegenden Pilotstudie erheblich ein. Die im Folgenden dargestellten Daten sollten eher als Trends und nicht als „harte“ Ergebnisse bzw. Fakten verstanden werden.

III. **Dokumentation und Analyse der Daten**

Nach einer ersten Durchsicht der absoluten Häufigkeiten, die eine geringe Vergleichbarkeit der Ergebnisse für die Heime einerseits und die ambulanten Dienste andererseits anzeigt, und vor dem Hintergrund der oben genannten Einschränkungen bezogen auf ihre Aussagekraft, werden die Daten folgend getrennt dargestellt. Zudem gestalten sich die Ergebnisse bezogen auf die einzelnen Heime wie auch auf die einzelnen Dienste höchst unterschiedlich. Eine größere Stichprobe hätte möglicherweise zu einem aussagekräftigeren Gesamtbild führen können.

1. **Die Datenlage für Alten- und Pflegeheime**

Die in diesem Abschnitt präsentierten Daten beziehen sich ausschließlich auf die Angaben der Alten- und Pflegeheime. Vorab lässt sich bereits feststellen, dass eines der Heime sich in vielen Bereichen (z.B. größter Anteil von Bewohner(inn)en und Beschäftigten mit Migrationshintergrund) signifikant von den andern Heimen unterscheidet. Eine heimspezifische qualitativ angelegte Folgeuntersuchung zu oben genannten Fragestellungen bietet sich hier förmlich an.

Die Alten- und Pflegeheime

Von den 6 Alten- und Pflegeheimen, die sich an der Befragung beteiligten, bezeichnen sich 5 als gemeinnützig und eines als privatwirtschaftlich. Die Angebote der Einrichtungen gestalten sich folgendermaßen:

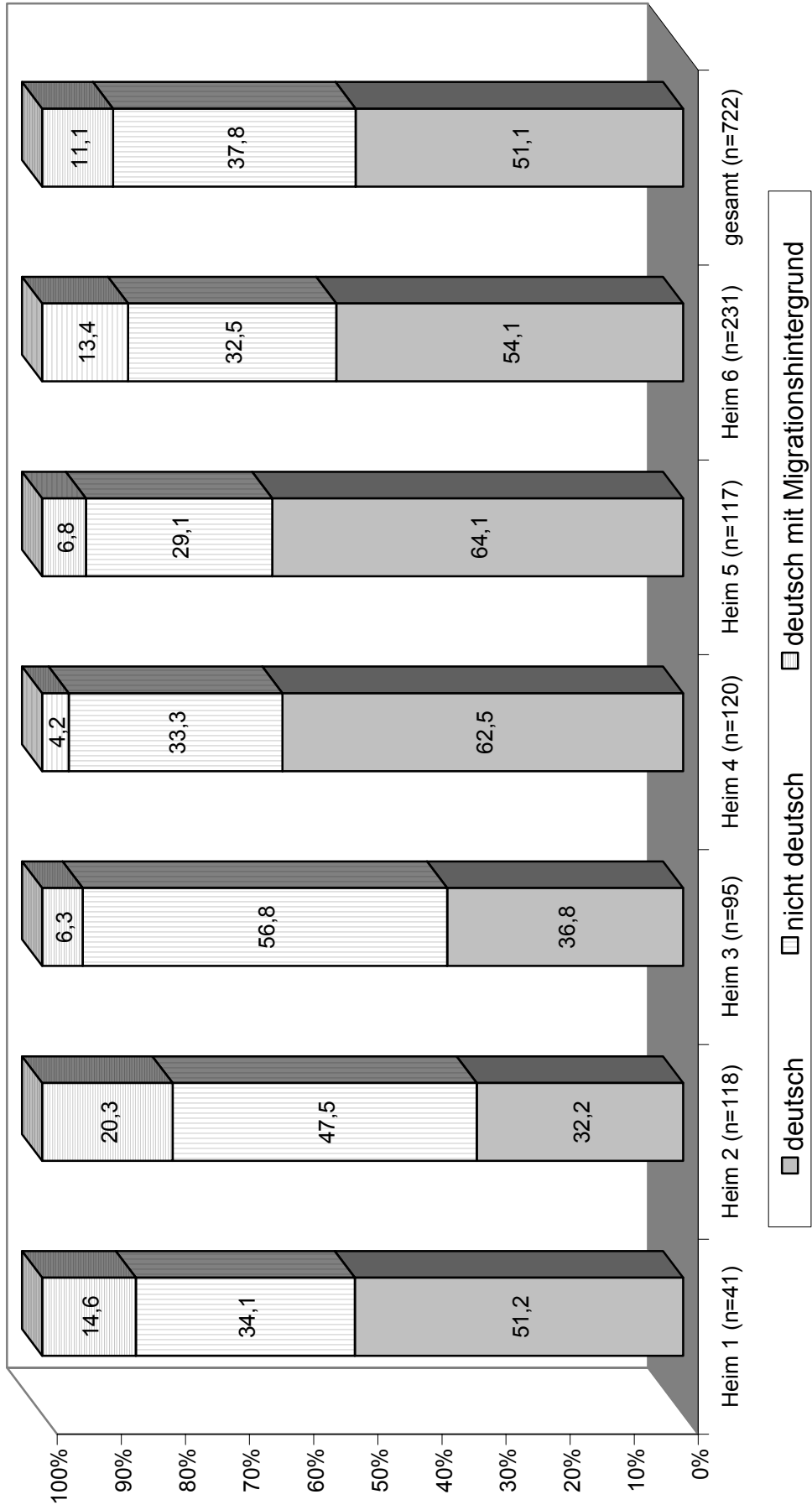
- Zwei Einrichtungen bieten stationäre und teilstationäre Kurzzeitpflege an,
- eine nur stationäre Pflege,
- eine betreutes Wohnen und stationäre Pflege und
- zwei alle drei Angebote zuzüglich ambulanten Pflege.

Die Bewohner(inn)en

Im Mittel zählen sie 171 Bewohner(inn)en ($n=1.025$), wobei das Bild sich sehr ungleich gestaltet: Der Höchstwert pro Heim liegt bei 260 Bewohner(inn)en, der niedrigste bei 98. Beide Heime, deren Bewohnerzahl mit rund 250 beziffert wird, bieten auch ambulante Pflege an, was vermuten lässt, dass auch außerhäusige Klient(inn)en hier subsummiert werden.

Insgesamt beträgt der Anteil der Migrant(inn)en an den Bewohner(inn)en/Klient(inn)en knapp 7%. Auffällig ist, dass von diesen 69 Personen alleine 66 einem Heim zuzuordnen sind, dessen Bewohner(inn)en zu 37,7% Migrant(inn)en sind. Vor diesem Hintergrund ist das Gesamtergebnis nicht aussagekräftig. Denn für die 5 übrigen Heime zusammengenommen wird ein diesbezüglicher Anteil von 0,35% ermittelt (drei dieser Heime haben keine Bewohner(innen) mit Migrationshintergrund).

Diagramm 1
Beschäftigte mit/ohne Migrationshintergrund in Frankfurter Altenheimen



Die Beschäftigten

Die Einrichtungen beschäftigten insgesamt 51% Deutsche ohne Migrationshintergrund, 38% Personen ohne deutschen Pass und 11% Deutsche mit Migrationshintergrund (Diagramm 1, gesamt 722 Beschäftigte).

Nur in einer Einrichtung finden wir eine Entsprechung von hohem migrant(inn)enanteil bei Bewohner(inne)n (37,7%) und Beschäftigten, die zu 47,5% keinen deutschen Pass haben und zu 20,3% deutsch mit Migrationshintergrund sind (Diagramm 1, Heim 2). Bei einer weiteren Einrichtung ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 63% vergleichbar hoch (Diagramm 1, Heim 3). Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den gesamten Beschäftigten liegt bei den verbleibenden drei Heimen unter dem Durchschnitt – nämlich zwischen 36% und 46%. Nur für ein Heim entsprechen die Ergebnisse dem Durchschnitt (Diagramm 1, Heim 1).

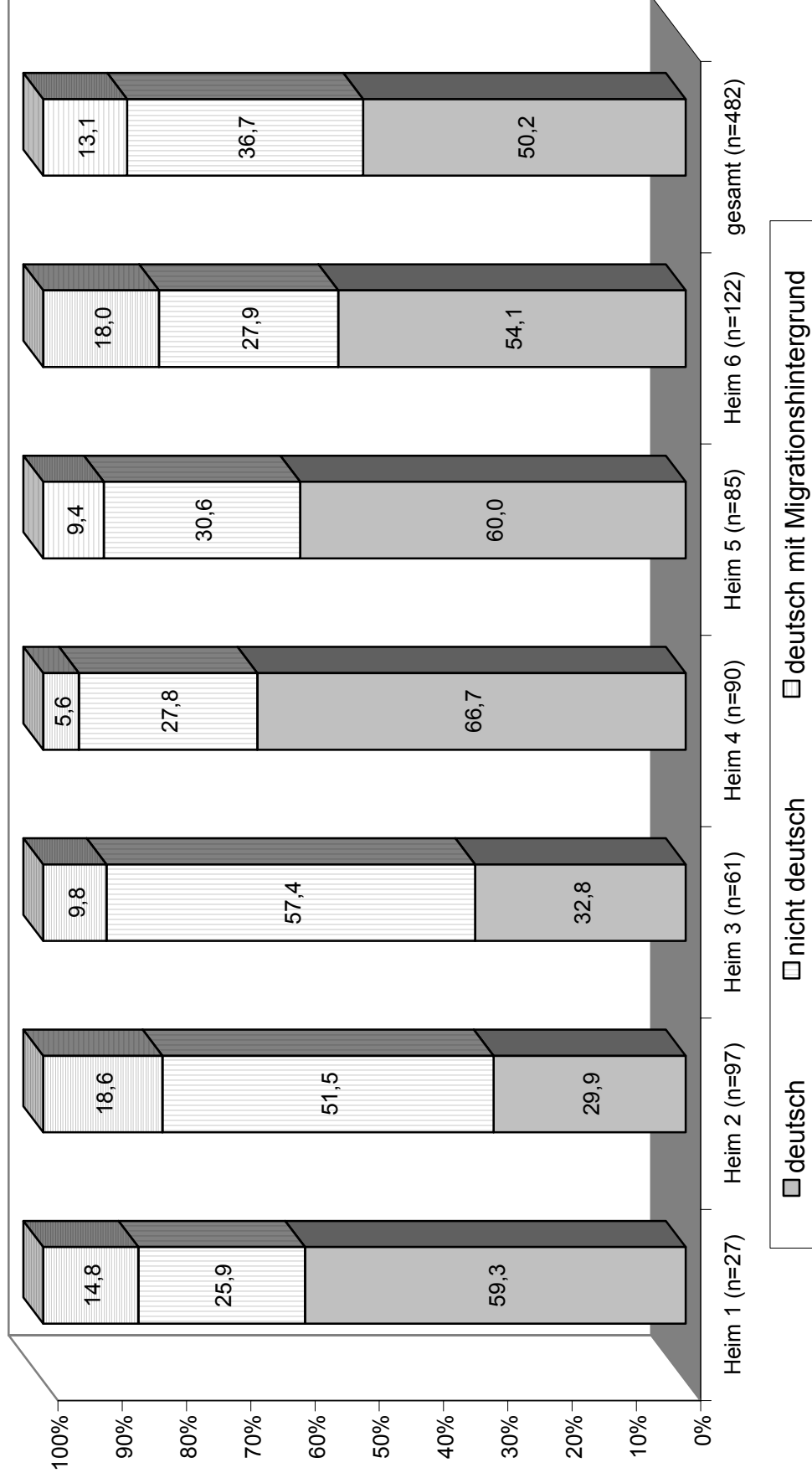
Mit Leitungsaufgaben sind insgesamt 9,6% aller Beschäftigten betraut. Die leitenden Mitarbeiter(innen) sind zu 74% deutsch ohne Migrationshintergrund und verfügen zu 26% über einen Migrationshintergrund, d.h. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in leitenden Positionen unterrepräsentiert.

Die Zusammensetzung der leitenden Mitarbeiter(innen) stellt sich bezogen auf die einzelnen Heime sehr unterschiedlich dar: Während in zwei Einrichtungen der Anteil der Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund am jeweiligen Leitungsteam 40% bzw. 50% beträgt, sind in zwei anderen Einrichtungen ausschließlich deutsche Mitarbeiter(innen) ohne Migrationshintergrund in leitenden Positionen zu finden. Nur in einem Fall entspricht dieses Verhältnis mit 10% fast dem Durchschnitt. Eine andere Perspektive bietet die gruppenspezifische Betrachtung: Demnach sind 14% der deutschen Beschäftigten ohne und 9% der deutschen Beschäftigten mit Migrationserfahrung, aber nur 4% der Beschäftigten ohne deutschen Pass in leitenden Positionen. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Pass ein ausschlaggebendes Kriterium für den Zugang zu Leitungsfunktionen sein könnte.

Die Altenpfleger(innen)

Für die Gesamtstichprobe wird ermittelt, dass die Beschäftigten zu 67% in der Altenpflege tätig sind. Auffällig ist, dass die deutschen Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund überproportional häufig – nämlich zu 79% - in der Altenpflege tätig sind. Der Anteil der Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten insgesamt beträgt 49% (Diagramm 1, gesamt). Der Anteil der in der Altenpflege tätigen Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten in diesem Bereich insgesamt liegt bei 50% (Diagramm 2, gesamt). Migrant(inn)en haben leicht überproportional altpflegerische Tätigkeiten inne.

Diagramm 2
MitarbeiterInnen im Bereich Altenpflege in Frankfurter Altenheimen



Vermutet wurde, dass der Anteil der deutschen Mitarbeiter(innen) ohne Migrationshintergrund in der Altenpflege auffallend größer ist als deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Hingegen ergibt sich ein relativ ähnliches Bild (vgl. Diagramme 1 und 2, gesamt). Vergleicht man die Zusammensetzung der ausschließlich in der Altenpflege Beschäftigten mit jener aller Beschäftigten, steigt der Anteil für Deutsche mit Migrationshintergrund um 2% (vgl. ebd.). Hinsichtlich der Anzahl der deutschen Altenpfleger(innen) mit und ohne Migrationshintergrund und jener ohne deutschen Pass ergeben sich für die einzelnen Einrichtungen sehr unterschiedliche Ergebnisse, die sich nochmals anders darstellen als die heimspezifischen Zusammensetzungen dieser Gruppen für die Beschäftigten insgesamt (vgl. auch folgend Diagramme 1 und 2). Auf diesen Vergleich beziehen sich die folgenden Ausführungen:

- **Deutsche Mitarbeiter(innen)** machen insgesamt 50% der in der Altenpflege Beschäftigten aus. Überproportional fällt ihr Anteil in den Einrichtungen 1,4,5 und 6 aus, bei denen er zwischen 54% und 67% beträgt. In Heim 1 steigt der Anteil der deutschen Mitarbeiter(innen) an den Altenpfleger(inne)n im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten dieses Heimes insgesamt um 8%, dieser Anstieg beträgt bei Heim 4 rund 4%. In den Heimen 2,3 und 5 hingegen verringert sich der Anteil der deutschen Mitarbeiter(innen) in der Altenpflege im Vergleich zu ihrem Anteil an den jeweiligen Beschäftigten dieser Heime insgesamt um 2% bis zu 4%. Nur in Heim 6 bleibt dieser Anteil konstant.
- **Mitarbeiter(innen) ohne deutschen Pass** haben an der Gesamtstichprobe der Altenpfleger(innen) einen Anteil von 37%. In Bezug auf alle Beschäftigten liegt ihr Anteil leicht höher – nämlich bei 38%. Ihr Anteil bezogen auf die in der Altenpflege Beschäftigten sinkt also um 1%. Auffällig stärker sinkt der Anteil der Mitarbeiter(innen) ohne deutschen Pass in der Altenpflege im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt in den Einrichtungen 1,4 und 6, nämlich um 8%, 6% bzw. 5%. Für die restlichen 3 Einrichtungen ergibt sich ein umgekehrtes Bild: Der Anteil der Mitarbeiter(innen) ohne deutschen Pass an den in der Altenpflege Beschäftigten liegt um 1 bis 4 Prozentpunkte höher als ihr Anteil an den Beschäftigten dieser Heime insgesamt.
- Weniger heterogen ist das Bild, das sich für die **Mitarbeiter(innen) mit deutschem Pass und Migrationshintergrund** ergibt: Während sie in Bezug auf alle Beschäftigten einen Anteil von 11% ausmachen, beträgt ihr Anteil an den Altenpfleger(inne)n 13%. Der Anteil steigt um 2%. Mitarbeiter(innen) mit deutschem Pass und Migrationshintergrund sind also überdurchschnittlich häufig in der Altenpflege beschäftigt. Dieser Trend lässt sich für 5 Einrichtungen - allerdings unterschiedlich deutlich – nachweisen (Anstiege um 0,2% bis zu 4,6%). Nur Heim 2 weist einen gegenläufigen Trend auf. Hier sinkt der Anteil der Altenpfleger(innen) mit deutschem Pass und Migrationshintergrund im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten des Heimes insgesamt um 1,7%.

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund (mit/ohne deutschen Pass)

Die Unterscheidung in die Gruppen „ohne deutschen Pass“ und „deutsch mit Migrationshintergrund“ war ursprünglich weniger als eine analytische Differenzierung intendiert, denn als eine Möglichkeit gesehen worden, die übliche Trennung von nicht-deutsch und deutsch aufzubrechen. Der Vorteil davon liegt speziell für diese Untersuchung darin, dass Menschen mit Migrationserfahrungen unabhängig ihrer Staatszugehörigkeit erfasst werden konnten. dieses Verfahren hat sich als praktikabel und äußerst sinnvoll erwiesen, denn 80 deutsche Beschäftigte mit Migrationshin-

tergrund wären bei Anwendung der herkömmlichen differenzierung in der Gruppe der „deutschen Mitarbeiter(innen)“ untergegangen. Demzufolge hätte der Anteil der Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund (jene ohne deutschen Pass) an den Beschäftigten insgesamt nur 38% betragen. Dieses Ergebnis hätte das Gesamtbild allerdings erheblich verzerrt, denn aufgrund der in dieser Studie eingeführten Differenzierung kann die Gruppe mit einem Anteil von 49% sehr viel genauer quantifiziert werden. Folgend (wie auch schon in einigen vorausgehenden Ausführungen geschehen) wird größtenteils auf die Untersuchung Mitarbeiter(in) „ohne deutschen Pass“ oder „deutsche Mitarbeiter(in) mit Migrationshintergrund“ verzichtet und von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gesprochen, die die Summe beider Gruppen darstellen.

Für die Beschäftigten mit Migrationshintergrund (n=353) ergibt sich folgendes Bild: sie sind zu gut zwei Dritteln als Altenpfleger(innen) tätig (68%). In zwei Einrichtungen liegen diese Anteile im Durchschnitt, überproportional groß sind sie jedoch für die Heime 2 (85%) und 5 (81%). In den Heimen 1 und 6 liegen die anteile weit unter dem Durchschnitt: Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind hier nur zu 55% bzw. 53% in der Altenpflege tätig. Der Frauenanteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund insgesamt liegt bei 81%. Nur wenig kleiner ist der Frauenanteil der Altenpfleger(innen) mit Migrationshintergrund (79%). Es liegen keine Vergleichszahlen für deutsche Mitarbeiter(innen) ohne Migrationshintergrund vor, da die Befragten hierzu keine verwertbaren Angaben machten.

Die Ausbildungssituation

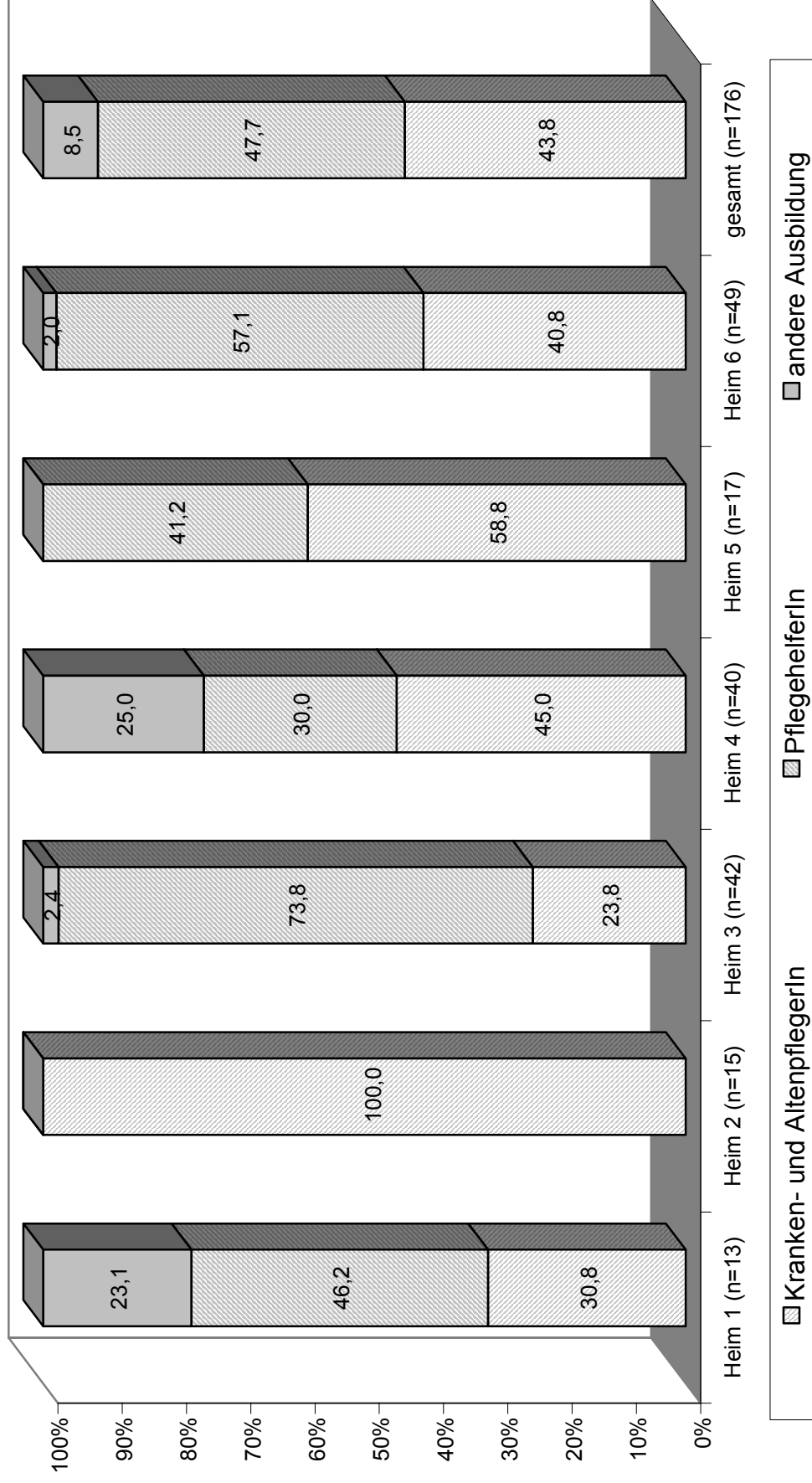
Detailliert gefragt wurde auch nach den absolvierten Berufsausbildungen der 240 in der Altenpflege beschäftigten Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund. Allerdings machten die Befragten nur zu 176 Ausbildungen Angaben, also für 73% der Fälle. Hier stellt sich die Frage nach den Berufsqualifikationen der verbleibenden Fälle. Die erste Spalte der Tabelle 1 zeigt, dass die Frage nach den absolvierten Berufsausbildungen zumindest von drei Befragten missverstanden wurde. Während die Einrichtungen 2,5 und 6 nur für 22,1%, 50% bzw. 87,5% ihrer Altenpfleger(innen) mit Migrationshintergrund angeben, welche Ausbildungen diese absolviert haben, tun dies die restlichen Heime nicht nur für ihre Altenpfleger(innen), sondern auch für weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die in anderen Bereichen tätig sind. Daraus leiten sich die den Wert 100 übersteigenden Prozentangaben ab (vgl. Tabelle 1, Spalte 1).

Tabelle 1: Berufsausbildungen der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der Altenpflege							
Angaben z. Aus- bildung in Rela- tion z. Zahl der AltenpflegerInnen	Gruppe	Kranken- und AltenpflegerIn		PflegehelferIn		Andere Ausbil- dung	
		%	Fälle	%	Fälle	%	Fälle
118% (13 statt 11)	Heim 1 (n=13)	30,8	4	46,2	6	23	3
22,1% (15 von 68)	Heim 2 (n=15)	100	15				
102,4% (42 statt 41)	Heim 3 (n=42)	23,8	10	73,8	31	2,4	1
133,3% (40 statt 30)	Heim 4 (n=40)	45	18	30	12	25	10
50% (17 von 34)	Heim 5 (n=17)	58,8	10	41,2	7		
87% (49 von 56)	Heim 6 (n=49)	40,6	20	57,1	28	2	1
73% (176 von 240)	gesamt (n=176)	43,8	77	47,7	84	8,5	15

Die genauere Betrachtung der Daten für die Einrichtungen 3 und 4 legen eine Erklärung dieses Überhangs nahe:

- Heim 3 beschäftigt 60 Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund, wovon 41 als Altenpfleger(innen) tätig sind. Ebenfalls 41 Mitarbeiter(innen) absolvieren Ausbildungen als Kranken- und Altenpfleger(innen) oder als Pflegehelfer(innen), eine Mitarbeiterin eine andere Ausbildung. Vermutlich hat nur eine weitere Mitarbeiterin der verbleibenden 19 mit Migrationshintergrund, die nicht im Bereich Altenpflege tätig sind, eine Berufsausbildung absolviert oder es ist dies nur für eine Person bekannt.
- Heim 4 beschäftigt 45 Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund, davon sind 30 in der Altenpflege tätig. Ebenfalls 30 Beschäftigte haben Ausbildungen als Kranken- und Altenpfleger(innen) oder Pflegehelfer(innen) absolviert. 10 Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund haben andere Ausbildungen vorzuweisen. Das heißt, dass nur zu den absolvierten Ausbildungen von 5 Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund keine Angaben gemacht werden.

Diagramm 3
Ausbildungen der in der Altenpflege Tätigen mit Migrationshintergrund



Daraus lässt sich ableiten, dass das Ausbildungsniveau der in der Altenpflege Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Heimen 1, 3, und 4 eher höher anzusiedeln ist, als es die Ergebnisse (Tabelle 1 und Diagramm 3) vermuten lassen, denn die zugrunde liegende Zahl der Fälle übersteigt die Zahl der in der Altenpflege Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Hingegen umgekehrt verhält es sich bei den Einrichtungen 2, 5 und 6, was nahe legt, dass das Ausbildungsniveau u.U. niedriger liegt als folgend dargestellt.

Das Diagramm 3 (Säule "gesamt") basiert auf den 176 Angaben, die zu den Ausbildungen der Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund gemacht wurden. Knapp 44% sind demzufolge staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen), 48% Pflegehelfer(innen) und 8,5% haben andere Ausbildungen absolviert.

In den Heimen 1, 3 und 4 sind insgesamt 82 (=11 +41 +30) Altenpflegerinnen mit Migrationshintergrund beschäftigt. In der Summe weisen diese Heime für ihre Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund 32 staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen) und 49 Pflegehelfer(innen) nach. Bezieht man diese Summen auf die insgesamt 82 Altenpfleger(innen) mit Migrationshintergrund dieser Heime, lässt sich daraus ein Anteil von 39% staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen) und ein Anteil von 59,8% Pflegehelfer(inne)n errechnen.

Nur wenige Angaben zu den Ausbildungen ihrer Altenpfleger(innen) mit Migrationshintergrund machen Heim 2 (Angaben zu nur 22,1%, trotz überproportional hohem Anteil von Altenpfleger(inne)n mit Migrationshintergrund) und Heim 5 (Angaben zu nur 50%); auch die Einrichtung 6 macht zu einem Teil dieser Mitarbeiter(innen) keine Angaben (zu 87,5%). Hier stellt sich die Frage, worin die Begründung für die fehlenden Angaben liegt. Eine mögliche Begründung wäre, dass nur diese Beschäftigten mit Migrationshintergrund eine Ausbildung absolviert haben. Eine andere mögliche Begründung könnte sein, dass die Ausbildungen nur dieser Personen bekannt sind.

Die Angaben zu den Ausbildungen beziehen sich zu 84% auf Frauen und zu 16% auf Männer mit Migrationshintergrund. Der Frauenanteil an den Altenpfleger(inne)n mit Migrationshintergrund für die Gesamtstichprobe beträgt hingegen 81%.

Für die Ausbildungsgänge im einzelnen ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil an den staatlich anerkannten Kranken- und Altenpfleger(inne)n (n=77) beträgt 83%, an den Pflegehelfer(inne)n (n=84) 83% und an der Gruppe, die andere Ausbildungen (n=15) absolvierte, 93%. Zur Rubrik "andere Ausbildungen" wurden nur wenige Ausführungen vorgenommen: 3 medizinische Ausbildungen und 1 hauswirtschaftliche Ausbildung.

Die Migrant(inne)n-Gruppen

Es wurde bereits festgestellt, dass die Frage 12 nach der Zuordnung der Pflegekräfte mit Migrationshintergrund zu Migrant(inne)n-Gruppen mit einer Ausnahme nicht oder nur unvollständig beantwortet wurde.

Es werden folgend ausschließlich die Angaben des Heimes 5 dargestellt: Die Zuordnung der Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund (n=43), die in diesem Heim zu 88,8% - also überproportional häufig - weiblich sind, gestaltet sich wie folgt:

- Sie sind zu 53,5% der ersten Arbeitsmigrant(inne)n-Generation,
- zu 37,2% der zweiten und dritten Arbeitsmigrant(inne)n-Generation und
- zu 4,7% den Aus- und Übersiedlern zuzuordnen.
- Weitere 4,7% sind speziell für die Pflege angeworbene Arbeitskräfte.

Die Beschäftigungszeiträume

Das Interesse galt auch den Beschäftigungszeiträumen der Altenpflegerinnen mit Migrationshintergrund. Auf Fragen nach der Art der Anstellungsverhältnisse (z.B. aushilfsweise, Teilzeit, Vollzeit) wurde verzichtet, um nicht das Gefühl der Kontrolle bei den Befragten aufkommen zu lassen. Ursprünglich bezog sich diese Frage ausschließlich auf die Altenpfleger(innen), aber drei der sechs Einrichtungen beantworteten sie für alle ihre Beschäftigten mit Migrationshintergrund, zwei Heime gingen - wie mit der Frage intendiert - von ihren Pfleger(inne)n aus und eine Einrichtung machte nur in sehr wenigen Fällen (32% der Pflegerinnen mit Migrationshintergrund) Angaben zu den Beschäftigungszeiträumen. Die Gesamtgruppe kann demzufolge nicht genau beschrieben werden, da bei einigen Angaben die Bezugsgröße nicht deutlich wird (n=239; bei insgesamt 353 Beschäftigten mit Migrationshintergrund oder 240 im Bereich Altenpflege tätigen Mitarbeiter(inne)n mit Migrationshintergrund).

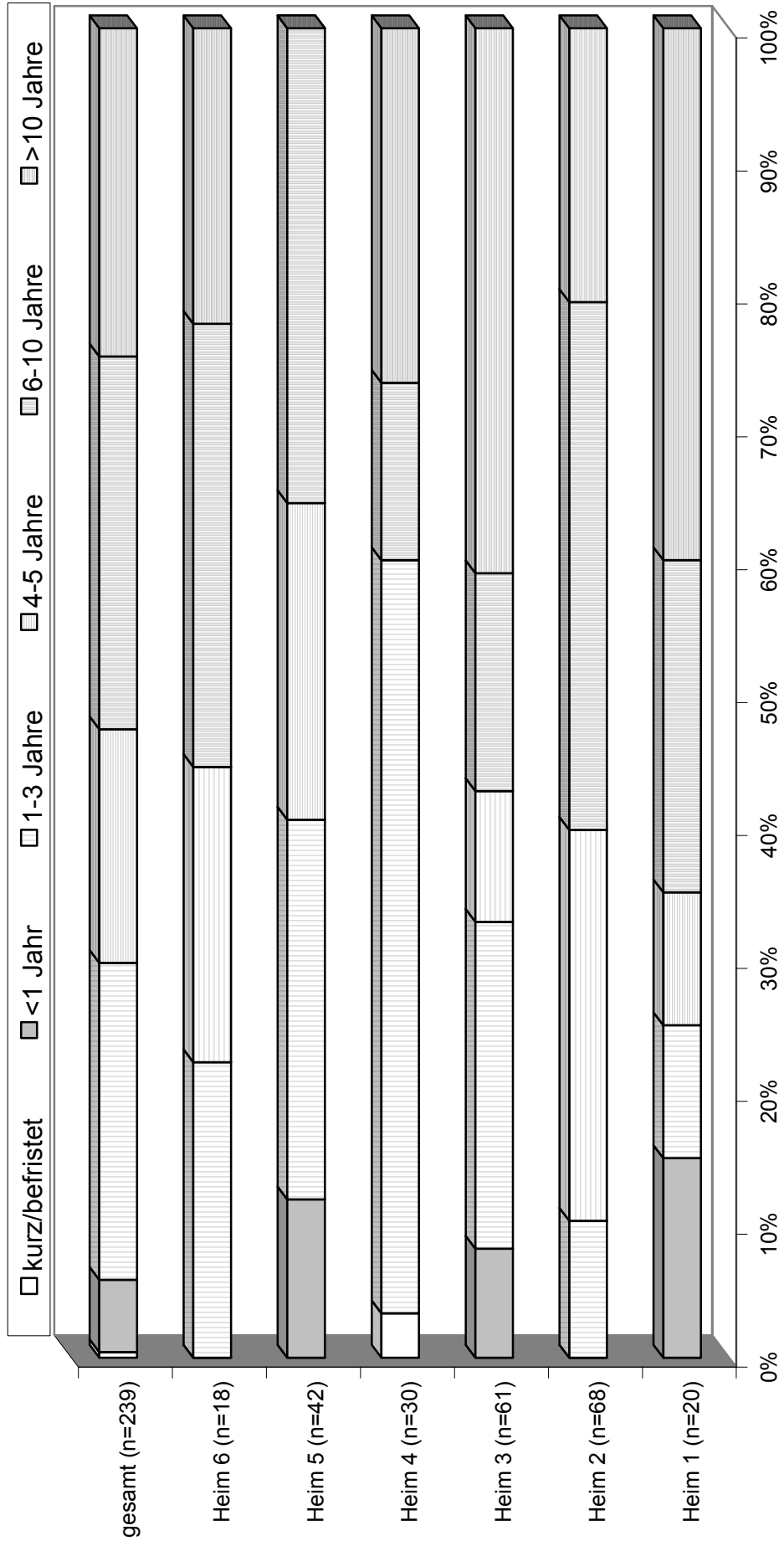
Das Diagramm 4 (Säule gesamt) zeigt, dass Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund zu

- 0,4% kurz und befristet,
- 5,4% unter einem Jahr,
- 24% zwischen einem und 3 Jahren,
- 18% seit 4 bis 5 Jahren,
- 28% zwischen 6 und 10 Jahren und
- 25% länger als 10 Jahre in den Alten- und Pflegeheimen beschäftigt sind.

In über der Hälfte aller Fälle besteht das Beschäftigungsverhältnis seit über sechs Jahren. Von auffällig kürzerer Dauer sind die beschriebenen Beschäftigungsverhältnisse in Heim 5, nur 36% der Fälle sind dort seit mindestens sechs Jahren beschäftigt-

Alle sechs Einrichtungen sagen, dass sich für ihre deutschen Beschäftigten (ohne Migrationshintergrund) das gleiche Gesamtbild in Bezug auf die Zusammensetzung der Beschäftigungszeiträume ergeben würde. Daraus lässt sich ableiten, dass die Beschäftigten-Fluktuation weder unter den Mitarbeiter(inne)n mit Migrationserfahrung noch unter den deutschen Kolleg(inn)en so groß ist, wie es ursprünglich angenommen wurde.

Diagramm 4
Beschäftigungszeiträume der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund



Migrationsspezifische Kompetenzen

Aus der „doppelten“ Sozialisation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund lassen sich besondere Kompetenzen ableiten, die für die Einrichtungen von Vorteil sein könnten. Erfahrungsgemäß fungieren diese Beschäftigten häufig als Übersetzer(innen), wenn es um die Belange von Bewohner(inne)n mit Migrationshintergrund geht. Diesen Vorteil nehmen aber nur 3 der 6 Heime wahr. Für eines der 2 Heime, die dieser Aussage nicht zustimmen, besteht dazu auch keine Notwendigkeit, da dort keine Bewohner(innen) mit Migrationshintergrund anzutreffen sind. In die gleiche Richtung zielt die Aussage, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund aufgrund ähnlicher Erfahrungen einen besseren Draht zu diesen Bewohner(inne)n haben könnten. Drei Einrichtungen halten diese Aussage für unzutreffend, eine für zutreffend. Unzureichende Deutschkenntnisse der Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund als eine mögliche andere Folge der doppelten Sozialisation, definieren 3 Einrichtungen als zutreffend und zwei als unzutreffend.

Einzig die Einrichtung mit dem höchsten Migrant(inn)en-Anteil in Bezug auf Bewohner(innen) wie auch Beschäftigte, sieht in den spezifischen, aus den Migrationserfahrungen resultierenden Kompetenzen ihrer Beschäftigten durchweg eine positive Bedeutung.

Fortbildungsbedarfe

Wir fragten die Einrichtungen nach ihren konkreten Fortbildungsbedarfen. Hier wurden keine inhaltlichen Antworten vorgegeben. Davon versprachen wir uns, aussagekräftige und für die jeweiligen Heime sehr spezifische Angaben, die Aufschluss über eventuell dort vorzufindende Problemlagen geben könnten.

Die Befragten haben ihren diesbezüglichen Bedarf nur in sehr geringem Maße inhaltlich charakterisiert. Am wichtigsten sind hierbei fachliche Weiterbildungsmaßnahmen (5 Nennungen), jeweils eine Antwort bezieht sich auf Angebote, die soziale Kompetenz und Deutschkenntnisse vermitteln. Ein Heim sieht für seine Beschäftigten keinen Fortbildungsbedarf, da es bereits hausinterne „Sprachkurse“ anbietet (detaillierter s. Anhang 2.3). Es ist zu vermuten, dass diese Kurse Deutschkenntnisse - denn die Sprache wird nicht spezifiziert - vermitteln.

Erfragt wurden auch Wünsche bezüglich der Organisation von Fortbildungsangeboten (Zeit und Ort). Es zeigt sich, dass diese Maßnahmen am besten eintägig (5) oder fortlaufend (3) hausintern angeboten werden. Geringeren Zuspruch finden eintägige (2) und fortlaufende (1) Fortbildungen als zentrale, trägerübergreifende Angebote. Mehrtägige Veranstaltungen werden als zentrale wie auch hausinterne Angebote gewünscht (jeweils 1 Nennung).

2. Die Datenlage für ambulante Dienste

Von den insgesamt 7 ambulanten Diensten, die unsere Fragen beantwortet haben, arbeiten 4 privatwirtschaftlich und 3 dienen gemeinnützigen Zwecken.

Nur 5 Dienste machen Angaben zu ihren **Klient(inn)en** (n=318), die zu knapp 26% Migrant(inn)en sind. Dieses Ergebnis erscheint jedoch nur schwer nachvollziehbar,

- da 2 Dienste angeben, ausschließlich - also zu 100% - Migrant(inn)en zu betreuen. Vor diesem Hintergrund ist erstaunlich, dass beide Dienste keine Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben.
- Da ein weiterer Pflegedienst ausschließlich für deutsche Klient(inn)en tätig ist,
- während dessen die beiden verbleibenden ambulanten Pflegedienste zwischen 10% und 13% Klient(inn)en mit Migrationshintergrund betreuen.

Die 72 **Beschäftigten** der ambulanten Dienste haben zu einem Viertel einen Migrationshintergrund (15% ohne deutschen Pass und 10% deutsch mit Migrationshintergrund). Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind zur Hälfte weiblich. Auch hier gestaltet sich das Bild bezogen auf die einzelnen ambulanten Dienste höchst unterschiedlich:

- Für 4 Dienste sind keine Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund tätig.
- Ein Dienst beschäftigt zu 30% Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund (3 von 10).
- Bei einem Dienst gilt dies für 39% (7 von 18).
- Nur ein Dienst beschäftigt zu 47% (8 von 17) Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund und nähert sich damit dem Durchschnitt, der in den Altenpflegeheimen üblich ist.

Leitungsaufgaben haben 9 der insgesamt 72 Beschäftigten (12,5%) inne. Unter den 9 leitenden Mitarbeiter(inne)n finden wir 2 mit Migrationserfahrungen (eine mit und eine ohne deutschen Pass, beide weiblich).

Knapp 81% der 72 Mitarbeiter(innen) fungieren als Altenpfleger(innen). Alle 18 Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind zugleich altenpflegerisch tätig. Ihr Anteil an den Altenpfleger(inne)n liegt bei 31% (ohne deutschen Pass 19 %).

9 der 18 Beschäftigten mit Migrationshintergrund - also die Hälfte - sind staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen) (Ausbildung in Deutschland), 2 haben eine Ausbildung als Pflegehelfer(in) absolviert, 5 haben andere Ausbildungen im Ausland gemacht (2 medizinische). Für 3 Beschäftigte mit Migrationshintergrund werden keine Angaben zu ihren Ausbildungen gemacht.

Das Antwortverhalten der beiden ambulanten Dienste, die Angaben zu besonderen, durch Migrationserfahrungen erworbene **Kompetenzen** machen, lässt darauf schließen, dass diese Kompetenzen eher eine geringe Bedeutung für die Dienste haben.

Nur jeweils zweimal wird die Funktion der Übersetzerin und der „besondere Draht“ im Umgang mit Klient(inn)en mit Migrationshintergrund positiv bewertet. 3 Antworten weisen in die Richtung, dass keine Vorteile gegenüber dem deutschen Personal ohne Migrationshintergrund ausgemacht werden.

Die ambulanten Dienste melden **Fortbildungsbedarf** für fachliche (3), organisatorische (3), interkulturelle (1) und soziale Kompetenzen (1) schulende Angebote an.

Die Fortbildungen sollten vorzugsweise hausintern (7) und seltener trägerübergreifend (3) stattfinden.

Vor dem Hintergrund der sehr kleinen Gruppengröße und der zum Teil nur unvollständig ausgefüllten Fragebögen verbietet sich eine differenzierendere Betrachtung der Daten. Telefonische Nachfragen erbrachten zum Teil einige Zusatzinformationen: Generell standen die Gesprächspartner der Pflegedienste dieser Befragung sehr viel distanzierter gegenüber und wollten keine Auskünfte über Interna geben. Es wurden Schwierigkeiten mit den Pflegedokumentationen thematisiert (zeitlich als auch organisatorisch), die für einen Dienst sogar zur Schließung führten. Die Pflegedienste klagten auch über einen Arbeitskräftemangel, so dass sie schon zur Zeit nicht in der Lage seien, die bestehende Nachfrage zu decken. Man könne sich nicht vorstellen, nun auch noch Migrant(inn)en zu betreuen. Fortbildungsbedarf wird generell gesehen, aber für die Pflegedienste mit geringen Beschäftigtenzahlen wird die Deckung dieses Bedarfs bereits zur Existenzfrage.

3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Der folgende Abschnitt stellt für einige Fragen die Gesamtergebnisse der beiden oben beschriebenen Stichproben einander gegenüber. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich in den Gesamttrends nicht die Heterogenität der Ergebnisse bezogen auf die einzelnen Einrichtungen wiederfindet.

- 7% der 1.025 Bewohner(innen)/Klient(inn)en der 6 Alten- und Pflegeheime sind Migrant(inn)en. Die Bewohner(innen) eines Heims sind zu knapp 38% Migrant(inn)en (anders ausgedrückt: 95,7% - nämlich 66 von 69 – Migrant(inn)en leben in diesem Heim).
- Die Alten- und Pflegeheime beschäftigen insgesamt 722 Mitarbeiter(innen), von denen 51% deutsch ohne und 11% deutsch mit Migrationshintergrund sind und 38% keinen deutschen Pass haben. Die ambulanten Pflegedienste beschäftigen insgesamt 72 Mitarbeiter(innen), von denen 75% deutsch ohne und 10% deutsch mit Migrationshintergrund sind und 15% keinen deutschen Pass haben.
- Mit Leitungsaufgaben sind in den Alten- und Pflegeheimen knapp 10% der Beschäftigten betraut. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt 26%. Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (dieser beträgt 49%) sind Mitarbeiter(innen) mit Migrationshintergrund in leitenden Positionen unterrepräsentiert. Dies ist noch auffälliger für Beschäftigte ohne deutschen Pass. Mit Leitungsaufgaben sind in den ambulanten Diensten knapp 13% der Beschäftigten betraut. Nur zwei Beschäftigte mit Migrationshintergrund erfüllen Leitungsaufgaben (das sind 22% der leitenden Mitarbeiter(innen) und 11% jener mit Migrationshintergrund).
- 67% aller Beschäftigten in den Alten- und Pflegeheimen sind in der Altenpflege tätig. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind mit 68% leicht überproportional häufig in der Altenpflege tätig. 81% aller Beschäf-

tigten der ambulanten Dienste sind altenpflegerisch tätig. Für die Beschäftigten mit Migrationshintergrund gilt dies zu 100%.

- Die Alten- und Pflegeheime machten zu den Ausbildungen von einem Teil ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund Angaben (n=176), staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen) machen 44% der angegebenen Qualifikationen aus und Pflegehelfer(innen) 48%.

Die ambulanten Dienste machten zu den Ausbildungen von 16 ihrer 18 Beschäftigten mit Migrationshintergrund Angaben: 56% sind staatlich anerkannte Kranken- und Altenpfleger(innen) und 13% sind Pflegehelfer(innen).

- In den Alten- und Pflegeheimen sind 81% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund weiblich, dies gilt für 79% der in der Altenpflege tätigen Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund.
- Die Alten- und Pflegeheime beschäftigen ihre Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund zu 53% seit 6 Jahren und länger.

Für die Ausgangsfragestellung lässt sich resümieren:

- Der Anteil der Bewohner(innen)/Klient(innen) ist in den meisten Einrichtungen kleiner als aufgrund des Anteils der über 65jährigen an der nicht-deutschen Population Frankfurts (zu berücksichtigen wären zudem deutsche Senior(inn)en mit Migrationserfahrungen) zu erwarten wäre.

Unterschiedlich stellt sich die Situation für die Heime einerseits und die ambulanten Dienste andererseits dar. Letztgenannte haben im Schnitt einen höheren Anteil an MigrantInnen unter ihren Klientinnen; dieser Trend bestätigt sich auch in dem neu eingearbeiteten Datenmaterial.

- Hingegen ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationssshintergrund in den Alten- und Pflegeheimen größer als erwartet.
- Allerdings finden die spezifischen, durch Migrationserfahrungen erworbenen Kompetenzen dieser Mitarbeiter(innen) nur in dem Heim durchgängig Wertschätzung, in dem auch der Anteil von Migrant(inn)en unter den Bewohner(inne)n überdurchschnittlich groß ist. Es zeigt sich, dass die Zweisprachigkeit, wenn sie einen direkten Nutzen für die Institution bringt, zwar geschätzt, aber nicht unbedingt als Zusatzqualifikation, die auch gefördert werden kann und sollte, eingeschätzt wird. Den oben genannten Prognosen (s. Kapitel I.) zufolge werden voraussichtlich immer mehr Pflegebedürftige mit Migrationshintergrund auf die ambulanten Dienste und Heime zukommen, dann werden Zweisprachigkeit und doppelte Sozialisation eine bedeutende Rolle in der Mitarbeiter(in)-Qualifikation spielen.
- Zwei der insgesamt 13 befragten Institutionen der Altenpflege geben an, keine Fortbildung zu benötigen. Über die Hälfte der inhaltlich konkretisierten Fortbildungswünsche beziehen sich auf fachliche/pflegerische Angebote. Nur einmal wird ein Angebot zu interkulturellem Schwerpunkt gewünscht. Dies kann als eine Prioritätensetzung analog zu den Problemlagen gedeutet werden oder als - noch - ausgemachte Irrelevanz des Interkulturellen in der Altenpflege.