

Das Wissen

Rassismus im Gesundheitswesen (1/2) – Diskriminierung von Ärzten und Pflegekräften

Von Ann Esswein

Sendung vom: Samstag, 11. Mai 2024, 8:30 Uhr

Redaktion: Charlotte Grieser

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2024

Deutschland braucht dringend ausländische Pflegekräfte und Ärzte, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Diese sehen sich jedoch mit Rassismus und Benachteiligung konfrontiert.

Das Wissen können Sie auch im **Webradio** unter www.swrkultur.de und auf Mobilgeräten in der **SWR Kultur App** hören – oder als **Podcast** nachhören:

<https://www.swr.de/~podcast/swrkultur/programm/podcast-swr-das-wissen-102.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR Kultur App für Android und iOS

Hören Sie das Programm von SWR Kultur, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR Kultur App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: <https://www.swrkultur.de/app>

MANUSKRIFT

Musik

O-Ton 01 Grace Lugert-Jose:

Es sind fast zwei Drittel, die gesagt haben: Ja, ich habe Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz erfahren.

Sprecherin:

Sie sind die Pflegekräfte, die Krankenhäuser eigentlich händeringend suchen: Aus dem Ausland angeworben, um den Pflegenotstand abzufedern.

O-Ton 02 Thomas Müßel:

Deswegen ist es ganz schwierig für Kollegen in der Klinik, insbesondere dann, wenn sie viele Kollegen aus verschiedensten Herkünften im Team haben, und sich mit denen gut verstehen, anzuerkennen, dass sie rassistisch sind

Ansage:

„Rassismus im Gesundheitswesen– Diskriminierung von Ärzten und Pflegekräften“. Teil eins von zwei. Von Ann Esswein.

O-Ton 03 Elif Can:

Das ist ein systematisches Problem. Das sicherlich nicht ein bewusstes Handeln oder Agieren. Da sitzt niemand in seinem Kämmerchen, überlegt sich diese Bösartigkeiten, sondern das sind eben alteingesessene Strukturen.

Sprecherin:

Das Klinikum in Großburgwedel, etwas außerhalb von Hannover. Bald geht für die Pflegekraft Nimisha Mangalath die Nachtschicht los.

O-Ton 04 Nimisha Mangalath:

Die Anfangszeit war sehr sehr schlecht für mich.

Sprecherin:

2021, als sie in Deutschland ankommt, arbeitet sie in einem großen Krankenhaus in Nordrhein-Westfalen an. In ihrem ersten Jahr kämpft sie damit, sich in den Krankenhausalltag einzufinden.

O-Ton 05 Nimisha Mangalath:

Wenn erst einmal, sagen wir eben sagen nicht das zweite Mal!

Sprecherin:

So sagen es die Kolleginnen und Kollegen: Verständnis, dass sie länger braucht, um eine Anweisung zu verstehen, bekommt sie nicht – und sie hat den Druck, zu beweisen, dass sie genauso qualifiziert ist wie ihre deutschen Kollegen.

O-Ton 06 Nimisha Mangalath:

Ich wusste, ich muss in einem Jahr die Anerkennung schaffen, sonst muss ich zurück reisen in mein Heimatland. Deswegen war ich sehr traurig.

Sprecherin:

Mittlerweile arbeitet sie in einem Klinikum, in dem die Integration von internationalen Pflegekräften routiniert scheint. Zwei ihrer Kolleginnen auf der Station. kommen aus Kerala, wie sie. Ein Viertel des Personals sei mittlerweile international, sagt der Integrationsbeauftragte Sascha Sandhorst, nicht ohne Stolz:

O-Ton 07 Sascha Sandhorst:

Ich glaube, 92 Nationen unterschiedlicher Herkunft haben wir beschäftigt. Die Pflege-Teams nehmen diese Fachkräfte, diese ausländischen Kollegen sehr gut und positiv auf.

Sprecherin:

Wie in fast allen Krankenhäusern in Deutschland fehlen hier in Großburgwedel Pflegekräfte. Es dauere zum Teil bis zu eineinhalb Jahre, bis Stellen besetzt werden, sagt der Integrationsbeauftragte. Acht Prozent der Stellen sind deutschlandweit unbesetzt, heißt es in einer der Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO und des Deutschen Krankenhausinstituts DKI. **(1)**

O-Ton 08 Jens Spahn:

Ohne Fachkräfte aus dem Ausland wirds nicht gehen. Deshalb machen wir Kooperation wie hier in Mexiko. Kosovo, auf den Philippinen. Mit anderen Ländern, die selbst jung sind, die über den eigenen Bedarf ausbilden und sonst junge Menschen auch arbeitslos als Pflegekräfte wären. Und die uns kulturell nahe sind, sodass Integration gelingen kann.

Sprecherin:

So der damalige Gesundheitsminister Jens Spahn 2020. Allein 2022 kamen in Deutschland 18 500 internationale Pflegekräfte hinzu. Obwohl Pflegekräfte wie Nimisha Mangalath sogar ein Studium hinter sich haben, müssen sie sich in Deutschland ihre Qualifikation und Sprachkenntnisse anerkennen lassen. Diese Anfangszeit sei ein Nährboden für Diskriminierung: zu dem Ergebnis kommt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2019. **(2)** Die Pflegekräfte, die dafür befragt wurden, äußerten, dass sie sich von ihren Kolleginnen und Kollegen ungerecht behandelt fühlten und berichteten von rassistischen Aussagen und Missachtung. Die Frankfurter Rundschau titelte Anfang des Jahres 2024: Zu rassistisch: Philippinische Pflegekräfte wollen nicht nach Deutschland.

Um Diskriminierung zu verhindern und Pflegekräfte so anzuwerben, dass sie bleiben, haben Krankenhäuser längst Integrationsprogramme und -stellen geschaffen:

O-Ton 09 Nagi Salaz:

Also, wir befinden uns gerade in Istanbul und machen unsere Bewerbungsgespräche.

Sprecherin:

Nagi Salaz ist Leiter der Stabsstelle Integration Pflege an der Berliner Charité. Er reist durch die Welt, um Pflegekräften anzuwerben. Bis zu 600 Pflegekräfte pro Jahr aus der Türkei, Mexiko, Tunesien, Kolumbien, Brasilien, Vietnam, Philippinen. Die Charité steht für eine „faire Integration“ von Pflegekräften. Gerade spricht Salaz mit der türkischen Pflegekraft Zelal Beksek, die nach Deutschland kommen möchte.

O-Ton 10 Zelal Beksek:

Ich möchte nach Deutschland gehen, weil (... spricht auf Türkisch weiter)

O-Ton 11 Nagi Salaz:

Sie entschuldigt sich doch einmal, dass sie zwischendurch noch einmal auf Türkisch überschwappt ist. Das ist wahrscheinlich die Aufregung. Also (...) noch mal, warum sie die Charité und warum sie Deutschland ausgewählt hat? Weil sie für sich eine Weiterentwicklung auch in Deutschland sieht.

Musik**Sprecherin:**

In seinen Bewerbungsgesprächen geht es Salaz nicht nur um die berufliche Qualifikation und wie gut eine Person Deutsch spricht, sondern auch:

O-Ton 12 Nagi Salaz:

Warum möchte ich eigentlich nach Deutschland? Und welche Motivation steckt dahinter Und wie stelle ich mir das Leben sozusagen auch in Deutschland vor?

Sprecherin:

Denn leicht sei dieses erste Jahr in Deutschland nicht, gesteht Nagi Salaz. Die Ankommenden müssen einiges leisten: Möglichst schnell medizinische Fremdwörter draufhaben, Einfinden in eine neue Umgebung und Kollegium, und eben jene Anerkennungsprüfung ablegen. Sie nicht zu bestehen, bedeutet im Zweifelsfall, zurückkehren zu müssen.

O-Ton 13 Nagi Salaz:

Also ich muss entweder die Defizite – die Begrifflichkeit finde ich schrecklich – die Defizite, die ich in meiner Ausbildung habe, in Deutschland schließen, indem ich eben so eine Anpassungsqualifizierung mache.

Sprecherin:

Das bedeutet: Lernen, wie Pflege in Deutschland funktioniert. In diesem Anerkennungsjahr verdienen Zelal Beksek und Nimisha Mangalath deutlich weniger als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen und hadern zusätzlich mit der Sprache, so die Studie der Hans-Böckler-Stiftung.

O-Ton 14 Zelal Beksek:

...und ja, das ist ein bisschen schwer, aber...

O-Ton 15 Nagi Salaz:

Sie fühlt sich in Sicherheit. Das ist für sie natürlich ein großer Schritt. Aber wenn man auf die Karriere sieht, ist das eben ein erforderlicher Schritt. Den ist sie auch bereit zu gehen.

Sprecherin:

10 bis 15 Prozent der Bewerber, die Nagi Salaz anwirbt, werden das Programm abbrechen. Ein legitimer und nachvollziehbarer Drop-Out, sagt er. Und dennoch: die Frage, wie eine gute Integration gelingen kann, um es noch besser zu machen, beschäftigt die Charité.

Atmo 01: Begrüßung Vortragsreihe...**Sprecherin:**

In einem Online-Format lud die Charité Anfang 2024 Ärztinnen und Ärzte, Pflegekräfte, Rassismusbeauftragte und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, um über das Thema zu diskutieren. Eine Expertin in einem dieser Vorträge ist Elif Can.

O-Ton 16 Elif Can:

Das ist eine große Debatte, auf die ich keine gute Antwort finde. Also zumindest keine Antwort, die mit den aktuellen Möglichkeiten in Einklang zu bringen ist. Ja, das ist sicherlich so und ich finde das muss man auch kritisch besprechen und behandeln. Aber nichtsdestotrotz, wenn man im eigenen Land pflegt, vor der eigenen Haustüre kehrt, muss einfach sagen kann es nicht sein das Leute diskriminiert werden. Gerade wenn wir sie gerade brauchen.

Sprecherin:

Elif Can ist Radiologin und gerade auf einem Kongress in Wien. Die Art, wie Krankenhäuser derzeit Pflegekräfte anwerben, sieht sie kritisch:

O-Ton 17 Elif Can:

Wenn ich jetzt als Ärztin im Krankenhaus in einer Gemengelage arbeite, in der natürlich auch Leute aus dem Ausland bei uns angefangen haben, wie sind denn eigentlich die Arbeitsbedingungen für diese Leute? Und da bleibt eben die Frage nach der Diskriminierungserfahrungen in meinen Augen nicht aus, wenn wir Leute dauerhaft halten wollen.

Musik**Sprecherin:**

Elif Can und ihre Kolleginnen haben 2022 eine Studie an der Charité und dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf durchgeführt. **(3)** Befragt wurden internationale Ärztinnen und Ärzte und Pflegekräfte.

O-Ton 18 Elif Can:

Diskriminierung kam meistens von Kolleginnen aus dem gleichen Berufsniveau. Und diese Ungleichbehandlung betraf tatsächlich die Bezahlung, die Arbeitsaufteilung und die Anerkennung durch Vorgesetzte.

Sprecherin:

Aber während neun Prozent der Wissenschaftlerinnen und Ärzte aussagten, dass sie Diskriminierung im Kollegium erfahren hatten, waren es beim nicht-akademischen Personal fast ein Drittel.

O-Ton 19 Elif Can:

Ich finde, wenn man sich dann noch mal anguckt, wie die Diskriminierungserfahrung dann wahrgenommen wurde von unseren Mitarbeitenden, war das eben so, dass man eigentlich sagen kann, dass Rassismus natürlich selten allein kommt.

Sprecherin:

Die Diskriminierung sei intersektional, das heißt: die Betroffenen werden auf mehreren Ebenen benachteiligt. Etwa wegen ihres Ausbildungsgrades und gleichzeitig ihrer Klasse. Dazu kann Rassismus kommen. Was alle Berufsgruppen einte, war, dass die Sprache als ein Faktor gesehen wurde, der zu Diskriminierung führt.

O-Ton 20 Elif Can:

Und das wiederum ist ganz interessant, weil man muss sich ja vorstellen, dass diese Sprachbarrieren gar nicht so ein Problem im Verhältnis zu Patientinnen waren, sondern eben eher inter-kollegial. Ich kann nur aus meinem eigenen beruflichen Alltag berichten, an welchen Punkten das passiert. Wenn nämlich zwischen den Kliniken zum Beispiel telefoniert werden muss und über Patienten-Geschichten berichtet werden müssen. Da muss alles schnell gehen. Dann ist das sozusagen ein Moment, wo die Stimmung kippen kann und das unprofessionelle persönlich werden kann.

Sprecherin:

Innerhalb einheimischer Teams höre die Radiologin oft, 'der versteht mich ja nicht'. Darauf angesprochen, würden die internationalen Pflegekräfte wiederum manchmal nicht zugeben, dass sie eine Anweisung nicht verstanden hätten.

Atmo 02: Türöffnung**O-Ton 21 Grace Lugert-Jose:**

Es sind dann tatsächlich diese kulturellen Unterschiede (...), wie man kommuniziert, wie man negatives Feedback vielleicht auch gibt, wo man sich noch nicht so wirklich auf einer Ebene, was die Kommunikation betrifft, gefunden hat. Und das ist ein ganz großes Thema, wo es schnell zu Missverständnissen kommen kann, leider.

Sprecherin:

Grace Lugert-Jose ist die Person, die Krankenhäuser engagieren, um Workshops zum Thema zu geben – leider meist erst, wenn es schon zum Konflikt kam, sagt die Wirtschaftspsychologin und interkulturelle Trainerin. Gerade ist sie auf den Philippinen. Eines der Länder, in denen Deutschland Pflegekräfte anwirbt.

O-Ton 22 Grace Lugert-Jose:

Meine Kolleginnen, die selbst interkulturelle Trainer*innen sind, sagen manchmal, Rassismus ist schon ein sehr hartes Wort in Deutschland. Sagen Sie das bitte nicht in Ihren Trainings. Und dann antworte ich, Ja, wieso denn? Ich kenne die Geschichte von Deutschland. Wir können nicht so tun, als würde es das Problem nicht geben, weil das offensichtlich aufgrund der Datenlage ein Thema ist.

Sprecherin:

Grace Lugert-Jose hat im letzten Jahr 224 philippinische Pflegekräften zu ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz befragt. **(4)** Das Ergebnis: Knapp 65 Prozent der Befragten berichtet, eine Form von Diskriminierung oder Rassismus erlebt zu haben.

O-Ton 23 Grace Lugert-Jose:

Herablassendes Verhalten ihnen gegenüber. Dass sie ausgeschlossen wurden in Gruppenprozessen. Viele, die ich befragt habe, haben keine angemessene Vorbereitung bekommen.

„Das Ergebnis war signifikant. Diejenigen, die gesagt haben, ja, ich hatte eine angemessene interkulturelle Vorbereitung, bevor ich nach Deutschland gekommen bin, haben weniger von Diskriminierung und Rassismus berichtet.

Sprecherin:

Ein zusätzliches Problem: Im hektischen Klinikalltag bleibt kaum Zeit für eine ordentliche Einarbeitung oder Rückfragen. Tätigkeiten, die zu lange brauchen würden, um sie zu erklären, würde das einheimische Personal erledigen, hört Grace Lugert-Jose oft in Seminaren.

O-Ton 24 Grace Lugert-Jose:

Die Aufgaben, die wir erledigen müssen, um die Patienten Versorgung zu gewährleisten, zu erledigen. Und jetzt kommt das auch noch mal obendrauf. Das ist natürlich demotivierend für die Internationalen, die eigentlich Profis, die mit Berufserfahrung nach Deutschland kommen. Und manchmal kommt das ebenso an, als würde man das nicht wertschätzen.

Sprecherin:

Krankenhäuser, die Pflegekräfte anwerben, denken, die Neuen wären sofort einsetzbar, wie Zeitarbeitskräfte – eine Fehleinschätzung.

O-Ton 25 Grace Lugert-Jose:

Wie die Tatsache, dass man eben jemanden, der nicht perfekt Deutsch spricht, gebrochenes Deutsch am Anfang spricht, weil der Mensch logischerweise zwei Monate in Deutschland lebt und die deutsche Sprache in ihrem Heimatland innerhalb von acht oder zwölf Monaten bis B1 oder B2 gelernt hat, (...) weniger Kompetenzen zugeschrieben wird als jemand, der perfekt Deutsch spricht und vielleicht gerade mal eine Ausbildung als Pflegefachkraft macht.

Sprecherin:

Ein übliches rassistisches Vorurteil: Wer sich in einer Sprache nicht gut ausdrücken kann, wird als fachlich weniger kompetent wahrgenommen. Ein Ergebnis: Fast die Hälfte der Pflegekräfte, die Grace Lugert-Jose befragt hatte, würden ihren Verwandten die Arbeit in Deutschland nicht empfehlen.

Atmo 03: Türöffner**O-Ton 26 Monika Fijarczyk:**

Häufig bekommen wir den Eindruck, dass ihnen nicht gute Arbeitsbedingungen angeboten werden, sondern man versucht, sie zu halten durch Erpressung, durch Druck.

Sprecherin:

beschreibt die Arbeitsrechtsberaterin Monika Fijarczyk im BEMA, kurz für: Berliner Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit. Es seien vor allem Menschen aus dem Gesundheitssektor und aus Ländern außerhalb der EU, die von Problemen bei der Arbeit berichten.

O-Ton 27 Monika Fijarczyk:

Sie hatten große Hoffnung. Und jetzt sind Sie mit Schwierigkeiten konfrontiert, die Sie selbstständig nicht bewältigen können und einer gefühlten starken Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Musik**Sprecherin:**

Einrichtungen bauen zum Beispiel Druck mit sogenannten Rückzahlungsklauseln auf, berichtet Fijarczyk. Den Arbeitsrechtlerinnen vom BEMA liegen Verträge vor, die medizinisches Personal für mehrere Jahre an ein Krankenhaus gebunden hätten. Die Verträge seien ihnen erst nach der Anerkennung vorgelegt worden. Darin hätten Sie sich verpflichtet, die Kosten für Sprachkurse und die Vorbereitung zurückzuzahlen, sollten sie sich dazu entscheiden, wieder in ihr Heimatland zurückzukehren. Eine Klausel, die eigentlich rechtswidrig ist, sagt Fijarczyk. Aus Unsicherheit und Unkenntnis der Rechtslage werden solche Verträge dennoch unterschrieben. Oft würden Betroffene nicht wissen, an wen sie sich wenden könnten.

O-Ton 28 Monika Fijarczyk:

Aber auch wenn diese Strukturen bekannt sind, trauen sie sich manchmal die Leute nicht, diese Stellen zu kontaktieren.

Sprecherin:

Diejenigen, die solche Verträge unterschreiben sollten, wollen nicht mit SWR Das Wissen sprechen. Sie fürchten, keine Anstellung mehr zu bekommen. Bevor sie das BEMA aufsuchen, würden sie oft erst einmal versuchen die Sache mit dem Vorgesetzten zu klären.

O-Ton 29 Monika Fijarczyk:

Und in der Regel bekommen sie keine Antwort. Sie werden getröstet. (...) man fühlt sich ignoriert.

Atmo 04: Türöffner**O-Ton 30 Laila Hamdi:**

Es wird oft nicht ernst genommen, weil ich glaube, das Interesse einfach nicht da ist für dieses Thema.

Sprecherin:

Laila Hamdi kommt gerade aus dem OP. Ihr Name ist anonymisiert. Sie ist Herzchirurgin und in Wien geboren. Und dennoch begegnet ihr Rassismus – vor allem im Patientenzimmer.

O-Ton 31 Laila Hamdi:

Er hat mich angesehen und gesagt, von einer Neger-Hilfskraft will er nicht behandelt werden. (...) ich wusste überhaupt nicht, wie ich reagieren soll. Einerseits war ich jung und dachte daran, wie geht man mit dem Patienten um, andererseits bin ich eine Person, die sich stark zur Wehr setzt, auch verbal. Aber ja, ich habe nicht drauf reagiert.

Sprecherin:

Damals meldet Laila Hamdi ihrer Vorgesetzten den Vorfall.

O-Ton 32 Laila Hamdi.

Das Einzige, was sie gemeint war, ja, dann schick ihn gleich zu mir, dann spreche ich mit ihm weiter. Und damit war die Sache auch gegessen. Also kein, bespricht mal mit den Patienten, dass das so nicht geht oder dass man sich Menschen gegenüber nicht so verhält.

Sprecherin:

Auch bei anderen internationalen Pflegekräften beobachtet sie, dass sie lieber schweigen, wenn sie rassistisch angegangen werden – aus Angst und aus Unbeholfenheit.

O-Ton 33 Laila Hamdi:

Wie darf ich jetzt reagieren und wie nicht? Ich glaube, ich sage es jetzt einfach mal so pauschal als Ausländer, wurden wir ein bisschen dahin erzogen integriert zu wirken, trage das und das. der gute Ausländer zu sein. Verhalte dich so und so, dass man nicht auffällt, dass man als integriert wirkt.

In dieser Zwischenwelt wächst man auf, man will nicht auffallen. Und ich glaube auch, oft denkt man, man hat nicht das Recht dazu.

Sprecherin:

Sie könne einen Patienten nicht zurechtweisen, der gerade kurz vor oder kurz nach einer Herz-OP steht. Und oft fehle ihr die Energie dazu.

Atmo 05: Türöffner, Herzklopfen**O-Ton 34 Kone Yacouba:**

Zum Beispiel habe von den Patienten gehört: Fassen sie mich nicht an. Das sind Situationen, die sind für Patienten und vor allem für mich, sehr schwer gewesen war.

Sprecherin:

Kone Yacouba ist Pflegefachkraft. Auch er berichtet von rassistischen Aussagen in Patientenzimmern.

O-Ton 35 Kone Yacouba:

Ich war dabei, Blutdruck zu messen. Dann hat sie mich gefragt. Warum sind Sie denn so dunkel? Haben Sie sich nicht gewaschen? Dann habe ich gesagt: So eine Farbe haben sie noch nie gesehen. Sind Sie noch nie außerhalb Deutschlands gewesen?

Eine Kollegin damals stand neben mir. Sie meinte zu mir, das musst du weitergeben. Ich habe gesagt, so was gebe ich nicht weiter, (...) das sind die Situationen, in denen die Person versucht irgendwie Dich zu attackieren, aber wenn du darauf reagierst, wird nur deine Reaktion gesehen. (...) Ich hatte auch Angst um meine Ausbildung.

Sprecherin:

Seine Ausbildung hat Kone Yacouba in Hannover gemacht. Heute arbeitet er für eine Zeitarbeitsfirma, um Geld zu sparen für ein Medizin-Studium. Für seine Arbeit ist er deshalb in Krankenhäusern in ganz Deutschland im Einsatz. Er hat seine eigene Art gefunden, mit Alltagsrassismus von Patientenseite umzugehen.

O-Ton 36 Kone Yacouba:

Das war es in Düsseldorf, in einer Klinik. Der Patient kam von der OP. (...) Als sie wach war, hat sie gemerkt, dass eine dunkelhäutige Person neben ihr stand. Sie hat gesagt: Ne, ne, mit Schwarzen möchte ich nichts zu tun haben. Ich habe gesagt, mit ein bisschen Witz, da müssen sie Deutschland verlassen, weil wenn sie hier rausgehen, treffen sie auch einen Dunkelhäutigen, wie ich es bin.

Sprecherin:

Mit Kollegen, die ihn abfällig behandeln, habe er ein größeres Problem. Entscheidungen seiner Arbeitgeber erscheinen ihm oft ungerecht. Er berichtet von einer tunesischen Kollegin, die nicht zur Prüfung zugelassen wurde, anscheinend, weil sie ihr Kopftuch nicht abnehmen wollte.

O-Ton 37 Kone Yacouba:

Sie meinte zu mir, wenn ich darüber rede, hört mir keiner zu. Keiner glaubt, was ich sage. Ich habe noch nie eine Situation gesehen, dass die Person, die diskriminiert oder rassistisch angegangen wurde, gehört wurde

Atmo 06: Türöffner**O-Ton 38 Thomas Müßel:**

Das Schwierige ist es erst mal, es in diesem Kontext anzusprechen.

Sprecher:

Thomas Müßel war Kone Yacoubas Klassenlehrer während seiner Ausbildung. In einer Klasse mit 14 Nationen auf 19 Auszubildende. Für sie war Thomas Müßel so etwas wie eine Vertrauensperson.

O-Ton 39 Thomas Müßel:

Häufig ist die Reaktion, es einfach erzählen zu wollen, um sich auch mitteilen und entlasten zu können, es gleichzeitig aber nicht auf Station zu thematisieren und anzusprechen, aus Sorge, dass dann das irgendwie sanktioniert wird.

Sprecherin:

So sei die Befürchtung, etwa weil man nicht mehr in die Kommunikation eingebunden sein könnte oder Aufgaben bekäme, die eher als unangenehm empfunden werden. Thomas Müßel ist selbst gelernte Pflegefachkraft und Betriebsrat. Wie man im Fall von Rassismus am besten reagiert, hat er in einer gewerkschaftlichen Handreichung formuliert.

O-Ton 40 Thomas Müßel:

In der Situation kann es vielleicht sinnvoll sein, dass der Kollege seine Pfllegetätigkeit nicht zu Ende bringt, sondern der andere Kollege, die andere Kollegin das übernimmt. Nicht um das Problem einfach zu umgehen, wenn jemand einen rassistisch beleidigt, zu sagen okay, dann schicken wir da halt jemand rein, der deutscher aussieht, sondern eher, um den Kollegen davor zu schützen, noch mal in diese traumatisierende Situation zu kommen. [Wichtig ist es, glaube ich, dass es dann immer einen Rahmen gibt, darüber zu sprechen.]

Sprecherin:

Aber oft würde das einheimische Personal das Problem leugnen.

O-Ton 41 Thomas Müßel:

Wir hatten hier mal eine Veranstaltung, wo wir zwei Trainerinnen darüber gesprochen haben, was ist struktureller Rassismus? (...) Und der eigentlich genuine Tenor war „Wir haben hier keinen Rassismus, weil wir haben hier viele Kollegen aus den unterschiedlichsten Ländern dieser Welt und wir arbeiten alle gut zusammen.“ [Und damit war das Thema für viele Pflegekräfte damit auch erledigt. Wir haben viele Kollegen aus unterschiedlichen Ländern und weil wir uns gut verstehen, gibt es bei uns keinen Rassismus.]

O-Ton 42 Thomas Müßel:

Was ich hier im Krankenhaus wahrnehme, ist, dass es weniger in bewusste und vorsätzliche Diskriminierung und Rassismus kippt. Ich habe eher den Eindruck, dass die Kolleginnen und Kollegen von sich das Selbstbild haben, dass sie nicht rassistisch handeln.

Sprecherin:

Alltagsrassismus würde gar nicht als solcher bemerkt werden. Thomas Müßel nennt ein Beispiel:

O-Ton 43 Thomas Müßel:

Wenn die nicht Ramadan machen würden, dann würden die auch nicht so oft ausfallen. Das ist auch eine Form von Diskriminierung, die ich auch als offensichtlich finde, wo ich aber glaube, dass die Kollegen das gar nicht so wahrnehmen würden, sondern eher so aus dem Aspekt 'Na, ich will ja nur, dass der Laden läuft und dass die Arbeit funktioniert.'

Sprecherin:

Darauf angesprochen würden Kolleginnen empfindlich reagieren.

O-Ton 44 Thomas Müßel:

Ich denke, an dieser Stelle geht es eher darum, dass Menschen, die von außen kommen, mit anderen Sichtweise, die eigenen Privilegien gefährden oder infrage stellen, die dazu führen, dass man aus seiner Komfortzone heraus muss. Unabhängig davon, ob das Mensch mit einer anderen Hautfarbe sind, oder als fremd gelesen werden. Sondern eher: Da will jemand meine bestehende Norm infrage stellen.

Atmo 07: Thomas Müßel scrollt durch seine Forschungsarbeit**Sprecherin:**

In seiner Doktorarbeit beschäftigt sich Thomas Müßel mit der Frage, was Integration behindert oder befördert – und ebenso damit, dass sie nicht eine bloße Anpassung der internationalen Pflegekräfte an die deutsche Norm bedeutet. **(5)** Herausforderungen für eine gute Zusammenarbeit ergeben sich eigentlich nur durch die Überforderung der Pflegekräfte.

O-Ton 45 Thomas Müßel:

Das, was Pflegekräfte, die mit der Einarbeitung betraut sind, mir gesagt haben, ist so dieses Thema: 'Da wird eine internationale Pflegekraft eingestellt und dann ist es jetzt plötzlich meine Aufgabe, dieser Pflegekraft nicht nur zu zeigen, wie funktioniert der Job, sondern die Sprache zu üben, kulturelle Regeln zu vermitteln'. Dafür sind die Pflegekräfte gar nicht ausgebildet und wurden auch nicht gefragt, ob sie das möchten(...). Das führt auch zu einer Überforderung von den Pflegekräften, die mit dieser Aufgabe betraut wurden.

Atmo 08 Türglocke**O-Ton 46 Elif Can:**

Was ich interessant finde, ist, dass sich die Befragten mehr internationale Mitarbeiterinnen in Führungspositionen gewünscht haben.

Sprecherin:

Sagt die Radiologin Elif Can. Ein diverses Führungspersonal würde auch den Blickwinkel verändern.

O-Ton 47 Elif Can:

Ich glaube, wenn man selber Teil der privilegierten Schicht ist (...) dann muss man natürlich sagen, kann diese Person niemals nachfühlen, was ich erlebe". So Diskussionen hatte ich auch schon mit einem Kollegen, der klar negiert hat, 'ne, also Diskriminierung gebe es in seinen Augen nicht'. Da habe ich dann eben gesagt, wenn er keine Diskriminierung erfahren würde, das ja schön für ihn ist, aber ich schon die Gehirnleistung erwarte, dass zumindest anzuerkennen.

Sprecherin:

Man müsse anerkennen, dass Rassismus im Gesundheitswesen existiert, und dem dann auch entgegenwirken, wenn man langfristig Pflegekräfte aus dem Ausland rekrutieren möchte, sagt auch die interkulturelle Trainerin Grace Lugert-Jose. Das sei auch Aufgabe der obersten Krankenhausleitung.

O-Ton 48 Grace Lugert-Jose:

Wichtig ist, dass man das richtig moderiert und kommuniziert als Leitung. Und nicht von oben nach unten sagt 'Ich bin hier Leitung und wir gehen damit so um, dass wir ein Zettel an die Wand in jedem Patientenzimmer oder Bewohnerzimmer aufhängen. Und da steht *Rassismus hat hier keinen Platz - wird nicht toleriert*'. Das reicht natürlich nicht aus, sondern man muss das gemeinsam erarbeiten.

Abspann Das Wissen über Musik-Bett:

Rassismus im Gesundheitswesen – Diskriminierung von Ärzten und Pflegekräften. Teil 1 von 2. Von Ann Esswein. Sprecherin: Isabella Barthdorff. Redaktion: Charlotte Grieser. Regie: Günter Maurer.

* * * * *

Links und Quellen

(1.) https:

[//www.dki.de/fileadmin/user_upload/BDO_DKI_Studie_2023.pdf](https://www.dki.de/fileadmin/user_upload/BDO_DKI_Studie_2023.pdf)

(2.) https:

[//www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07115](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-07115)

(3.) https:

[//pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36553863/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36553863/)

(4.) https:

[//gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte/](https://gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte/)

(5.) https://www.fernuni-hagen.de/soziologie/lg2/forschung/promotionen.shtml