

Christliche Wohlfahrtsverbände

Vielfalt und Diskriminierung in der Seniorenpflege

von Dr. Aleksandra Lewicki, Freie Universität Berlin

Dezember 2017

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 2 |
| 2. Welche Karrierechancen haben nicht-christliche Pflegekräfte?..... | 3 |
| 3. Welchen Zugang haben Menschen mit Migrationsgeschichte zu Pflegeleistungen? .. | 6 |
| 4. Welche Reformen wären nötig? | 10 |

MEDIENDIENST INTEGRATION
Schiffbauerdamm 40 | Raum 2107
10117 Berlin

Telefon: +49 30 200 764 80
mail@mediendienst-integration.de

1. Einleitung

Während des Bundestagswahlkampfs 2017 konfrontierte ein junger Pfleger die Bundeskanzlerin mit seinem Arbeitsalltag: Der Notstand in der Pflege sei so fortgeschritten, dass Pflegeeinrichtungen der Menschenwürde nicht mehr gerecht werden könnten.¹

Der demografische Wandel droht diesen Notstand zu verstärken: Die Zahl der Menschen, die Pflege in Anspruch nehmen, steigt. Währenddessen nimmt die Zahl der Personen im Erwerbsalter ab – und damit auch der potenziellen Fachkräfte in der Pflege. Eine aktuelle Prognose zeigt: 2030 wird es 3,8 Millionen Pflegebedürftige in Deutschland geben – 1,2 Millionen mehr als heute. Das Angebot an Pflegepersonal wird im selben Zeitraum von 704.000 Vollzeitbeschäftigten auf 645.000 zurückgehen.²

Um den wachsenden Fachkräftemangel zu beheben, versucht die Bundesregierung, Einwanderer für Pflegeberufe zu gewinnen. Auf der Website „Deutschland kann das“³ etwa appelliert sie an Geflüchtete, sich im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes in die Pflege älterer Menschen einzubringen. Damit käme nicht nur „frischer Wind ins Seniorenhaus“, das ehrenamtliche Engagement erleichtere auch das Ankommen in der Gesellschaft.

Auch die Wohlfahrtsverbände schaffen vielerorts Anreize für Geflüchtete, sich für Pflegeberufe zu qualifizieren. So hat der „Diakonie-Pflege Verbund Berlin“ einen Pflegebasiskurs für Geflüchtete aufgelegt, in dem neben Sprachkenntnissen auch Grundwissen für Assistenz Tätigkeiten in der Pflege vermittelt werden.⁴ Auch werben die Verbände verstärkt um Pflegebedürftige mit Migrationsgeschichte – bisher nimmt diese Gruppe Pflegedienstleistungen vergleichsweise selten in Anspruch.

Die Wohlfahrtsverbände versuchen somit, die Diversifizierung und Alterung der Gesellschaft sinnvoll miteinander in Einklang zu bringen: Einwanderer werden zu Pflegekräften ausgebildet und sollen – so die Hoffnung – den Notstand in der Pflege ausgleichen. Zudem werden Einwanderer als Nutzergruppe angesprochen. Doch solche Synergieeffekte entstehen nicht automatisch, sondern erfordern umfassende institutionelle Anpassungsprozesse, die neuen gesellschaftlichen Realitäten Rechnung tragen. Wie stellen sich Einrichtungen der Seniorenpflege auf gesellschaftliche Vielfalt ein? Wie offen sind sie gegenüber Kollegen und Pflegebedürftigen mit Migrationsgeschichte? Welche Rahmenbedingungen gibt der Gesetzgeber vor? Und wo besteht weiterer Reformbedarf?

Diesen Fragen bin ich in einer qualitativen soziologischen Studie nachgegangen. Hierfür habe ich 20 Führungskräfte der christlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie befragt, 15 Experten interviewt sowie politische Dokumente und Gesetzestexte analysiert.⁵ Die Untersuchung

¹ ARD Monitor (2017), [Krankenpfleger gegen Kanzlerin](#) 14.9.2017

² Ehrentraut, Oliver/Hackmann, Tobias/Krämer, Lisa/Schmutz, Sabine (2017), [Zukunft der Pflegepolitik](#) – Perspektiven, Handlungsoptionen und Politikempfehlungen, S. 28

³ Bundesregierung, [Deutschland kann das](#)

⁴ Diakonie Pflege-Verbund Berlin, [Pflege für Flüchtlinge](#)

⁵ Ich danke Johanna Look für ihren Beitrag zu dieser Studie.

beschränkte sich auf die Caritas und Diakonie, da sie im Bereich der stationären Dienstleistungen für Senioren unter den freigemeinnützigen Trägern führend sind.⁶ Zudem kommt ihnen im Sozialsektor eine Schlüsselstellung zu: Sie sind – gleich nach dem Staat – der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland.

Meine Untersuchung zeigt: Die Caritas und Diakonie sind nicht ausreichend auf gesellschaftliche Vielfalt eingestellt. Pflegekräfte, die keine Christen sind, haben nur begrenzte Karrierechancen. Zudem unternehmen die Verbände zu wenig, um Senioren mit Migrationsgeschichte den Zugang zu ihren Einrichtungen zu erleichtern.

2. Welche Karrierechancen haben nicht-christliche Pflegekräfte?

Rechtslage

Was die Beschäftigung von Personal betrifft, gelten für Kirchen – und damit auch kirchliche Einrichtungen – in Deutschland Sonderregelungen:

- Laut Artikel 140 Grundgesetz haben Kirchen ein sogenanntes Selbstbestimmungsrecht. Das heißt: Sie dürfen von ihren Beschäftigten weltanschauliche Loyalität verlangen. Die Konfessionszugehörigkeit einer Person kann also gegen eine Einstellung sprechen oder einen Kündigungsgrund darstellen. Gleiches kann gelten, wenn die Person in einer außerehelichen Beziehung, geschieden, homosexuell ist oder Abtreibung befürwortet.⁷
- Auch Artikel 9 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) schützt das Recht kirchlicher Arbeitgeber, von Beschäftigten weltanschauliche Loyalität einzufordern.⁸ Diese Regelung wird oft als „Kirchenklausel“ bezeichnet.

Das AGG stützt sich auf übergeordnetes EU-Recht.⁹ Dieses Recht sieht eigentlich vor, dass eine Kirchenmitgliedschaft nur von Beschäftigten mit „verkündigungsnahen“ Stellen eingefordert werden darf – also beispielsweise von Pfarrern oder Pflegeheimleitern. Bei anderen Angestellten, wie zum Beispiel Pflegekräften, soll diese Voraussetzung entfallen. In Deutschland wurden die europäischen Vorgaben jedoch bislang nicht konsequent umgesetzt, da sich die Lobbyabteilungen der Katholischen und Evangelischen Kirche vehement dagegen eingesetzt haben.¹⁰

⁶ 54 Prozent der stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen sind in der Trägerschaft freigemeinnütziger Verbände der Wohlfahrtspflege. Private Anbieter haben in den letzten Jahren einen Zuwachs von 41 Prozent am Gesamtangebot verzeichnet. Im Bereich der ambulanten Dienste sind 35 Prozent in der Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände und 64 Prozent in privater Trägerschaft. Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2015), [Altenpflege in Deutschland](#). Zahlen, Daten, Fakten

⁷ Siehe Grundgesetz [Artikel 140](#)

⁸ Siehe [§9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG)

⁹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Die [Gleichbehandlungsrichtlinien](#) der Europäischen Union:

¹⁰ Lewicki, Aleksandra (2015), [Das Christentum als kulturelle Wiege der Demokratie](#) und Gleichbehandlung? Die deutschen Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Für meine Promotion interviewte ich politische Vertreter beider Kirchen zu dieser Lobbytätigkeit. Sie argumentierten unter anderem, dass Pflegebedürftige, die eine christliche Einrichtung wählten, sich auch wünschten, dass die Pflegekräfte mit ihnen beteten.¹¹ Diese Annahme ist jedoch aus religionssoziologischer Sicht kaum haltbar, da die Anzahl der Kirchenmitglieder rückläufig¹² ist: In den letzten Jahren traten etwa eine halbe Million Menschen pro Jahr aus einer der beiden christlichen Kirchen aus.¹³

Der deutsche rechtliche Sonderweg ermöglicht es kirchlichen Arbeitgebern also, christliche Bewerber zu bevorzugen oder nicht-christliche Mitarbeiter nur befristet einzustellen. Pflegekräfte, die keine Christen sind, können zudem nicht in Führungspositionen aufsteigen. Das ist in Europa einmalig und in vielerlei Hinsicht problematisch. Christliche Wohlfahrtsverbände müssen sich nicht an die gängigen arbeitsrechtlichen Spielregeln halten – und das, obwohl sie einen öffentlichen Auftrag ausführen und, in der Tendenz sogar steigend, aus öffentlichen Geldern finanziert werden. Gerade im ländlichen Raum kann es zu einer Monopolstellung christlicher Anbieter kommen, sodass für nicht-christliche Pflegekräfte kein alternativer Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Zu guter Letzt stellt die Rechtslage bei der ohnehin schwierigen Suche nach Pflegekräften eine zusätzliche Hürde dar – insbesondere, da die Arbeitsbedingungen in der Seniorenpflege wenig attraktiv sind: Das Lohnniveau ist vergleichsweise niedrig, Teilzeitverträge, kurzfristige Schichteneinteilung sowie zahlreiche Überstunden sind an der Tagesordnung.

Welche Auswirkungen hat das auf die Praxis?

Meine Untersuchungen zeigen: Gerade angesichts des wachsenden Fachkräftemangels lässt sich eine Bevorzugung christlicher Pflegekräfte in der Praxis kaum umsetzen. Die Mehrheit der von mir befragten Führungskräfte der Caritas und Diakonie sah sich schlicht nicht in der Lage, die Vorgabe der Kirchenleitung einhalten zu können. In den neuen Bundesländern lassen sich Personalentscheidungen ohnehin selten von der Religionszugehörigkeit abhängig machen, da dort nur wenige Menschen einer Konfession angehören. Die meisten Führungskräfte empfanden bekenntnisorientierte Einstellungskriterien nicht nur als ethisch fragwürdig, sondern auch als zusätzliche Hürde, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Nur zwei der bundesweit 20 von mir befragten Führungskräfte gaben an, an der Kirchenklausel festzuhalten und sie konsequent umzusetzen.

Um den Personalmangel zu decken, versuchen die Landesverbände beider Wohlfahrtsverbände gezielt, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Meine Gesprächspartner hatten an Personalbörsen in Spanien teilgenommen, Kontakte zu polnischen Vermittlungsagenturen aufgebaut und Weiterbildungsprogramme für Personal organisiert, das sie aus Vietnam

¹¹ Lewicki, Aleksandra (2014), [Social Justice through Citizenship?](#) The Politics of Muslim Integration in Germany and Great Britain

¹² Quelle: statista (2017) [Anzahl der Kirchnaustritte](#) in Deutschland nach Konfessionen von 1992 bis 2016

¹³ 2015 hielten noch circa 56 Prozent der Bevölkerung eine Mitgliedschaft in einer der beiden großen christlichen Kirchen aufrecht (Quelle: statista 2017 [Anzahl der Mitglieder in Religionsgemeinschaften](#) in Deutschland). Zudem befördert der demografische Wandel den Mitgliederschwund: Kirchenmitglieder sterben und in vielen Gegenden geht die Zahl der Taufen stetig zurück. In den neuen Bundesländern lag der Anteil der Konfessionslosen im Jahr 2011 zwischen 75 und 80 Prozent (Quelle: statista 2017, [Religionszugehörigkeit der Deutschen](#) nach Bundesländern im Jahr 2011)

angeworben hatten. Zudem waren sie aktiv auf Geflüchtete zugegangen. In zwei der besuchten Einrichtungen wurde die Beschäftigung Andersgläubiger als Gelegenheit wahrgenommen, Anreize für den Übertritt zum Christentum zu schaffen.

Obwohl die Verbände nicht-christliche Kollegen vielerorts sogar gezielt ansprechen, bieten sie ihnen nicht die gleichen Arbeitsbedingungen wie Christen. Meine Gesprächspartner erzählten von hochqualifizierten muslimischen Mitarbeitern, die lange befristet angestellt waren, da keine Möglichkeit bestand, sie zu entfristen. In einigen Fällen sei es daher zu „Taufen“ gekommen: Muslimische Pflegekräfte traten formal der christlichen Kirche bei, um ihr Arbeitsverhältnis zu stabilisieren. Somit entsteht Konversionsdruck – selbst, wenn dies einladender kommuniziert wird.

Reformbemühungen

Die Kirchenleitungen haben bisher nur zaghafte Schritte unternommen, ihre Personalpolitik den gesellschaftlichen Realitäten anzupassen. Zwar veröffentlichten deutsche Bischöfe 2014 eine Arbeitshilfe zur „Beschäftigung nicht-katholischer Mitarbeiter“, in der es heißt, „auch Mitarbeitende, die keiner oder einer nichtchristlichen Konfession angehören“, könnten „ein Gewinn für eine katholische Einrichtung sein“. Unabdingbar sei dafür jedoch die Loyalität zum kirchlichen Selbstverständnis und zum Profil der Einrichtung.¹⁴

Auch die „Evangelische Kirche in Deutschland“ erklärte 2016 in einer Richtlinie, dass ihre Dienstgemeinschaft ausdrücklich für nicht-christliche Mitarbeiter geöffnet sei. Die Beschäftigung von Nicht-Christen solle jedoch die Ausnahme bleiben. So sollten weiterhin überwiegend evangelische Kirchenmitglieder eingestellt werden, um die evangelische Prägung aufrechtzuerhalten.¹⁵ Ein Vorstoß kam kürzlich vom Präsidenten der Diakonie, Ulrich Lilie, der erklärte, dass die Diakonie auch „muslimische und andersgläubige“ Mitarbeiter beschäftigen möchte.¹⁶ Die Diakonie Bayern hat ihre Einstellungs Voraussetzungen im Sommer 2017 entsprechend angepasst. Demnach müssen Mitarbeiter mit Verkündigungsaufgaben sowie Angestellte mit seelsorgerischen Aufgaben weiterhin Mitglied der Kirche oder einer Kirche der „Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen“ (ACK) sein. Für alle weiteren Positionen, wie etwa Pflegekräfte, ist es künftig „nicht mehr zwingend erforderlich“, einer christlichen Konfession anzugehören. Mitarbeiter mit ACK-Mitgliedschaft haben hier jedoch weiterhin Vorrang.

Führungspositionen bei der Caritas und Diakonie stehen weiterhin nur Mitarbeitern offen, die der jeweiligen Konfession angehören. Andere Stellen sind zwar unter Umständen auch für Nicht-Christen zugänglich, christliche Bewerber werden hier jedoch bevorzugt. Und auch im Fall einer Anstellung gelten für nicht-christliche Mitarbeiter besondere Bestimmungen: Im „besten“ Fall werden sie zur Teilnahme an einer Fortbildung zu christlichen Glaubensinhalten verpflichtet. Im schlimmsten Fall wird ihre Entfristung davon abhängig gemacht, ob sie zum christlichen Glauben übertreten.

¹⁴ Die deutschen Bischöfe (2014), [Das katholische Profil](#) caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, S. 6

¹⁵ [Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen](#) der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (2016), S. 2

¹⁶ MiGAZIN (2017), Präsident Lilie: [Diakonie muss offen sein für muslimische Mitarbeiter](#) 18.10.2017

Die Initiativen der Bundesregierung und der Wohlfahrtsverbände, Geflüchtete für Pflegeberufe zu gewinnen, erscheinen vor diesem Hintergrund geradezu zynisch: Diejenigen, die keine Christen sind, haben bei der Caritas und Diakonie nur bedingt die Möglichkeit, aus dem Freiwilligendienst oder Pflegebasiskurs in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überzugehen. Ein Aufstieg in die Führungsebene ist gänzlich ausgeschlossen.

3. Welchen Zugang haben Menschen mit Migrationsgeschichte zu Pflegeleistungen?

Ob Einrichtungen der Seniorenpflege auf gesellschaftliche Vielfalt eingestellt sind, zeigt sich auch daran, wie offen sie für pflegebedürftige Minderheiten sind. Prognosen für das Jahr 2030 zeigen: Der Anteil älterer Menschen mit Migrationsgeschichte in der Bevölkerung wird steigen und damit auch ihr Bedarf an professioneller Pflege.¹⁷ Bisher nehmen Einwanderer gesetzliche Pflegeleistungen jedoch vergleichsweise selten in Anspruch.

Das hat mehrere Gründe. Zum einen weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass Senioren mit Migrationsgeschichte in der Regel nicht wissen, welche Pflegeleistungen ihnen zustehen und welche Beratungsangebote es gibt.¹⁸ Zum anderen zeigen Untersuchungen, dass ältere Menschen aus Einwandererfamilien oft Berührungängste mit entsprechenden Einrichtungen haben, da sie in deutschen Behörden mehrfach Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben.¹⁹ Zudem bestehen gerade im Bereich der Pflege hohe Einfallstore für institutionelle Diskriminierung.²⁰

Rechtslage

Zwar sieht Artikel 33c des Sozialgesetzbuches (SGB)²¹ vor, dass Menschen nicht aufgrund ihrer „Rasse“, ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden dürfen, wenn sie soziale Rechte in Anspruch nehmen.²² Das betrifft alle Leistungsarten, also auch Geld-, Sach- und Dienstleistungen im Bereich der Pflege. Ein Anspruch auf diese Leistungen lässt sich daraus jedoch nicht ableiten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das vor Diskriminierungen schützen soll, findet für Leistungen nach dem SGB keine Anwendung. Erschwerend hinzu kommt, dass laut AGG eine

¹⁷ Kohls, Martin (2015), [Migration und Pflege](#) – eine Einführung

¹⁸ Bölük, Rukiye/Bräutigam, Christoph/Cirkel, Michael (2017), [Gemeinsam zuhause? Birlikte evde?](#) Wohnalternativen für pflegebedürftige türkische Migrantinnen und Migranten, S. 14; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2012), [Pflegebedürftigkeit von Migranten](#)

¹⁹ Camino (2014), [Interkulturelle Altenhilfe in Berlin](#) – Empfehlungen für eine kultursensible Pflege älterer Migrantinnen und Migranten, Gutachten im Auftrag der Beauftragten des Senats für Integration und Migration, S. 78

²⁰ Einfallstore für Diskriminierung betreffen keineswegs vorwiegend kirchliche Einrichtungen, sondern sind im Pflegesektor strukturell verankert und im gesamten Wohlfahrtssektor nachweisbar. Da sich meine Studie auf konfessionelle Träger konzentrierte, beziehen sich die folgenden Ausführungen vor allem auf kirchliche Einrichtungen.

²¹ Siehe [§ 33c Sozialgesetzbuch I](#)

²² Religionszugehörigkeit ist hier nicht erfasst.

unterschiedliche Behandlung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist. So heißt es im AGG: Eine unterschiedliche Behandlung kann erlaubt sein, „wenn sie an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften (...) unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist“.²³ Das heißt: Es wäre in einer Einrichtung der Caritas oder Diakonie formal zulässig, christliche Bewerber auf einen Pflegewohnheimplatz zu bevorzugen.

Welche Auswirkungen hat das auf die Praxis?

Bei der Auswahl von Pflegebedürftigen besteht zumindest formal ein höheres Bewusstsein für mögliche Benachteiligungen, als dies bei der Personalpolitik der Fall ist. So hebt die Caritas in ihrem Leitbild hervor, dass die Nöte und Probleme der Hilfsbedürftigen maßgebend seien und Leistungen unabhängig von Religion und „Volkszugehörigkeit“ gewährt würden.²⁴ Auch die Diakonie betont, ihre Dienste seien „für Nutzende aller Bevölkerungsgruppen gleichermaßen offen“, und verbindet damit den Anspruch, die Angebote so zu gestalten, dass es nicht zu Diskriminierungen kommt.²⁵ Diese Absichtserklärungen werden jedoch kaum in konkrete Maßnahmen überführt.

Auch die von mir interviewten Führungskräfte hoben im Gespräch häufig hervor, dass die Pflegebedürftigkeit von Senioren das Hauptkriterium dafür sei, wer einen Platz in ihrer Einrichtung erhält. Wenn es zu Wartelisten kommt, wählten sie jedoch durchaus Personen aus, die ihrer Ansicht nach „gut reinpassten“.

Nur wenige Einrichtungen bemühten sich, ihre Angebote unter Einwanderern besser bekannt zu machen. Nur einer der von mir befragten Anbieter hat ein entsprechendes Projekt gestartet: Das „Diakonische Werk Berlin“ hat in den Pflegestützpunkten in Berlin Mitte, Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln zehn „Brückenbauerinnen“ mit Kenntnissen der relevanten Stadtteilsprachen eingesetzt, um Menschen mit Migrationsgeschichte über die Angebote der Pflegeversicherung sowie ihre Rechte und Ansprüche zu informieren.

Ein weiteres Problem ist, dass viele Pflegeeinrichtungen kaum Informationen über ihre Pflegebedürftige mit Migrationsgeschichte sammeln. Zwar erhebt fast jede Einrichtung Daten zur ethnischen beziehungsweise religiösen Zugehörigkeit. Diese Daten werden aber kaum ausgewertet, um zu erfahren, ob die Bewohnerschaft der Einrichtung die Vielfalt des Einzugsgebiets widerspiegelt. Der Bundesverband der Caritas begründet das mit einem „erhöhten Arbeitsaufwand“ und argumentiert, dass „eine Erhebung auch inhaltlich nicht geboten“ sei, da ihre „Angebote grundsätzlich allen Menschen offen stehen“.²⁶ Dahinter steht die Annahme, dass die prinzipielle Absicht, für alle offen zu sein, eine solche Offenheit bereits gewährleistet. Eine einzige der von mir befragten Einrichtungen nutzte die erhobenen Daten, um das demografische Profil

²³ Siehe [§20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG)

²⁴ [Leitbild des Deutschen Caritasverbandes](#), Abschnitt IV, Punkt 2

²⁵ Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (2007), [Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft](#). Mitten im Leben

²⁶ Deutsche Islam Konferenz (2015), [Religionssensible soziale Dienstleistungen](#) von und für Muslime, S. 106 f.

der Gegend mit der Inanspruchnahme von Pflegeleistungen abzugleichen und ihr Angebot entsprechend anzupassen. Die Heimleitung betonte, dass diese Daten ohnehin verfügbar waren – da sei es ein Leichtes, sie auch zu nutzen.

Auch Vorbehalte des Personals gegenüber Pflegebedürftigen mit Migrationsgeschichte können zu Benachteiligungen und Ausgrenzung führen. Zwar betonten viele der von mir interviewten Führungskräfte, dass sie rassistischen Verunglimpfungen dezidiert Grenzen setzten.²⁷ Wenn es um Muslime ging, legten sie jedoch selbst häufig negativ gefärbte, generalisierende oder voreingenommene Haltungen an den Tag. So bezeichneten viele Führungskräfte den Wertekanon der islamischen Religion pauschal als „ganz anders“ oder unterstellten Muslimen eine höhere Konfliktbereitschaft.

Diese Wahrnehmung von Muslimen als „anders“ geht häufig mit einer emotionalen Distanz einher. Das wird an dem folgenden Zitat einer Führungskraft deutlich: „Ich stelle es mir schwierig vor, wenn jetzt so eine muslimische Frau zu uns in die Pflege kommt (...). Ich denke (...), sich auf solche Menschen einzulassen ist nochmals eine andere Herausforderung.“ Ein weiteres Zitat macht deutlich, dass muslimische Pflegebedürftige in den Einrichtungen mitunter respektlos behandelt werden. Eine Pflegedienstleitung stellte etwa schulterzuckend fest, dass Menschen mit fortgeschrittener Demenz es „nicht mehr merken“, wenn Schweinefleisch in ihrem Speiseplan vorkäme. Beide Zitate stammen von Führungskräften, die ansonsten sehr gewissenhaft und mit viel Wärme und Hingabe über ihre Verpflichtungen gegenüber Pflegebedürftigen sprachen. Sie stehen beispielhaft für eine ganze Reihe diskriminierender Aussagen und Praktiken, von denen mir die Führungskräfte freimütig berichteten.

Interessanterweise versicherten mir gerade diejenigen Gesprächspartner, die sich herablassend oder abwertend über Muslime geäußert hatten, dass es in ihrer Einrichtung keine Diskriminierung gäbe. Die einzige Führungskraft, die Diskriminierung als Problem in ihrer Einrichtung erkannt hatte, und gezielt dagegen vorgegangen war, war die Leiterin einer nicht-kirchlichen Einrichtung. Aufgrund ihrer eigenen Biografie war sie für das Thema Diskriminierung sensibilisiert. Zudem hatte sie beruflich Erfahrung mit Konzepten des Diversity Mainstreaming gesammelt.

Das Wissen über Diskriminierung beziehungsweise die Fähigkeit, diskriminierende Haltungen als solche einzustufen, ist in kirchlichen Wohlfahrtseinrichtungen nur schwach ausgeprägt. Benachteiligungen gehen daher häufig unbemerkt von statten. Das liegt zum einen daran, dass der Gesetzgeber im semi-öffentlichen Wohlfahrtssektor nur wenige Verbindlichkeiten geschaffen hat. Zum anderen sind Prinzipien der Nichtdiskriminierung in diesem Bereich kaum institutionell verankert – also weder expliziter Teil der Ausbildung noch Bestandteil der Arbeitsroutinen. Bisher verfolgen Pflegeeinrichtungen vor allem einen „reaktiven“ Ansatz: Pflegebedürftige mit Migrationsgeschichte müssen selbst die Initiative ergreifen, um ihre Rechte einzufordern und sich über Benachteiligungen zu beschweren – ohne geregelttes Beschwerdeverfahren, also gänzlich auf eigene Faust. Das mangelnde Bewusstsein für subtile Spielarten der Benachteiligung stellt hierfür jedoch eine große Hürde dar. Diese Hürde vergrößert sich durch das Machtgefälle zwischen Pflegenden und Pflegebedürftigen.

²⁷ Dabei wurde deutlich, dass sie Rassismus vorwiegend mit verbalen oder gewalttätigen Übergriffen auf People of Colour gleichsetzten. Spielarten des Alltagsrassismus blieben in diesem Verständnis ausgeklammert.

Reformbemühungen

Um Pflegebedürftige mit Migrationshintergrund als Nutzergruppe von Pflegeleistungen zu erschließen, haben die Wohlfahrtsverbände in den vergangenen Jahren Konzepte zur interkulturellen Öffnung erarbeitet. Die Diakonie und die Caritas haben sich hier federführend eingebracht. So gehörten beide zu den Erstunterzeichnern des „Memorandums für eine kultursensible Altenhilfe“, das 2001 veröffentlicht wurde. Darin betonen die Spitzenvertreter aller Wohlfahrtsverbände, wie wichtig es sei, älteren Menschen unabhängig von ihrer „Herkunft und Kultur“ Zugang zu den Institutionen der Altenhilfe zu gewähren.²⁸ Zudem sind beide Wohlfahrtsverbände Mitglied im „Forum für eine kultursensible Altenhilfe“ – einem bundesweiten Zusammenschluss von Verbänden und Organisationen, die sich für die interkulturelle Öffnung der Altenpflege einsetzen. In den letzten 15 Jahren erstellte das Forum eine Reihe von Arbeitshilfen und Handreichungen zur Frage, wie Prozesse interkultureller Öffnung begleitet werden können.²⁹

Die Konzepte tragen bislang jedoch wenig dazu bei, Diskriminierung in den Pflegeeinrichtungen abzubauen. Das hat mehrere Gründe. Zum einen sind die Konzepte vor allem auf die Anerkennung etwaiger „kulturell bedingter“ Bedürfnisse ausgerichtet und weniger auf die Umsetzung von Prinzipien der Nichtdiskriminierung. Zwar können Konzepte der interkulturellen Öffnung durchaus dafür sensibilisieren, dass muslimischen oder jüdischen Senioren kein Schweinefleisch gereicht wird. Sie tragen jedoch weniger dazu bei, Wahrnehmungen der „Andersartigkeit“ zu hinterfragen.

Zudem weisen Studien darauf hin, dass kulturorientierte Konzepte oft mit einer weiteren „Bürokratisierung“ einhergehen.³⁰ So werden sie oft in „Checklisten“ oder „Kochrezepte“ für die Pflege übersetzt, die die individuellen Bedürfnisse von Pflegebedürftigen in den Hintergrund treten lassen und eine Markierung als „anders“ eher verstärken.

Ein weiteres Problem ist, dass selbst die in den Handreichungen ausgeführten Empfehlungen nur selten in die Praxis umgesetzt werden. Bundesweit gibt es lediglich etwa eine Handvoll Einrichtungen, die konkrete Maßnahmen getroffen haben, um ihre Angebote für Senioren mit Migrationsgeschichte zu öffnen – sei es in Form von regelmäßigen Fortbildungen, Kooperationen mit Minderheitenverbänden, dem gezielte Einsatz von bilingualen Fachkräften oder der Bereitstellung mehrsprachiger Informationen. Doch hier fördern der Staat und der jeweilige Wohlfahrtsverband in der Regel nur das Fachpersonal, das mit der Konzeptentwicklung betraut ist. Für den Öffnungsprozess selbst ist meist keine Förderung vorgesehen. Eine Ausnahme bildet der Münchener Stadtrat: In einem Modellprojekt unterstützt er fünf stationäre Einrichtungen, um die bei der interkulturellen Öffnung anfallenden Kosten für Personal, Umbauten und Fortbildungen zu decken.

²⁸ Siehe Forum für eine kultursensible Altenhilfe, [Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe](#) – ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung

²⁹ Siehe Forum für eine kultursensible Altenhilfe, [Informationskoffer für die kultursensible Altenhilfe](#)

³⁰ Khan-Zvornicanin, Meggi (2016), [Kultursensible Altenhilfe?](#) Neue Perspektiven auf Programmatik und Praxis gesundheitlicher Versorgung im Alter, Bielefeld: transcript.

Fortschritte zeigen sich vor allem bei privaten ambulanten Anbietern. In den letzten Jahren haben sich vielerorts spezialisierte transkulturelle, türkische, polnische oder islamische Pflegedienste herausgebildet.³¹ Diese Pflegedienste sind jedoch bisher vor allem im urbanen Raum vorzufinden und werden auf Dauer nicht das gesamte Spektrum an erforderlichen Pflegedienstleistungen abdecken können.

4. Welche Reformen wären nötig?

Meine Studie zeigt: Die christlichen Wohlfahrtsverbände sind bislang nicht ausreichend auf gesellschaftliche Vielfalt eingestellt. Zwar haben sie erste vorsichtige Schritte unternommen, um sich sowohl in ihrer Personalpolitik als auch im Bereich ihrer Dienstleistungen stärker für Minderheiten zu öffnen. Diese Initiativen folgen jedoch vor allem einer eigennützigen Logik:

- Die Verbände werben Geflüchtete und Fachkräfte aus Geflüchteten-Communities oder dem Ausland an, um den Personalmangel in der Seniorenpflege auszugleichen. Doch sie bieten ihnen keine gleichwertigen Arbeitsbedingungen: Der berufliche Aufstieg oder bisweilen gar die Entfristung ist nicht-christlichen Pflegekräften verwehrt – es sei denn, sie erklären sich bereit, zum Christentum zu konvertieren.³²
- Die Verbände möchten mehr Senioren mit Migrationsgeschichte dazu bewegen, Pflegeleistungen in Anspruch zu nehmen. Doch sie zeigen nur halbherzige Bemühungen, ihnen den Zugang zu Pflegeeinrichtungen zu erleichtern und aktiv gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Sowohl bei der Personalpolitik als auch beim Umgang mit Pflegebedürftigen besteht daher Reformbedarf. Hier sind sowohl die Kirchen selbst als auch der Gesetzgeber gefragt.

Das Diskriminierungsprivileg, das kirchliche Arbeitgeber in Deutschland haben, ist nicht haltbar – und in wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen kaum praxistauglich.³³ Eine 2016 veröffentlichte Evaluation des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) schlägt daher unter anderem eine Reform des Artikels 9 vor.³⁴ Auch der Europäische Gerichtshof prüft zur Zeit, ob der deutsche Sonderweg mit dem EU-Recht vereinbar ist. In den kommenden Monaten stehen hierzu zwei Grundsatzurteile an.³⁵

³¹ Einige dieser Pflegedienste wurden von Fachkräften gegründet, die zum Beispiel aufgrund ihrer eigenen islamischen Religionszugehörigkeit ihr Arbeitsverhältnis im Wohlfahrtssektor nicht verstetigen konnten.

³² Eine theologische Analyse beschreibt, wie Mitarbeitende auf diese Weise zu „Bildungsobjekten“ gemacht werden, denen ein Diakonie-Stoff vermittelt werden soll. Der Autor schlägt in Abgrenzung davon ein neues, zukunftsorientiertes Verständnis der Dienstgemeinschaft im Wohlfahrtssektor vor. Quelle: Barschke, Martin (2015), Diakonischer Auftrag und Berufung – eine theologische Reflexion zur Diakonischen Praxis, unveröffentlichter Text mit freundlicher Genehmigung des Autors.

³³ Ein weitergehender Überblick über die arbeitsrechtlichen Auswirkungen der jetzigen Rechtslage findet sich in einer umfassender Einzelfallanalyse von Corinna Gekeler. Während meine Forschungsinterviews strikt der Anonymität unterliegen, kann die Verfasserin Kontakte zu gesprächsbereiten Betroffenen vermitteln. Quelle: Gekeler, Corinna (2013), [Loyal Dienen](#). Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co. Aschaffenburg: Alibri.

³⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016), [Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#), S. 91

³⁵ Göpfert, Burkard/Pfister, Sina (2017), [EuGH prüft kirchliches Selbstbestimmungsrecht](#) – Konfession als Einstellungsvoraussetzung. Artikel bei Legal Tribune Online 18.7.2017

Darüber hinaus muss der Rechtsschutz vor Diskriminierung beim Empfang von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen maßgeblich gestärkt und konkretisiert werden. Das bedeutet, zumindest den Geltungsbereich des AGG auf den Wohlfahrtssektor auszudehnen. Um älteren Menschen mit Migrationsgeschichte oder Angehörigen von Minderheitenreligionen den Zugang zu Pflegeleistungen zu erleichtern, müssten Konzepte der interkulturellen Öffnung das Thema Diskriminierungsprävention viel stärker berücksichtigen. Strategien, die die gleichwertige Behandlung von Pflegebedürftigen zum Qualitätsmaßstab machen, müssen finanziell gefördert und umgesetzt werden.

Um institutioneller Diskriminierung in der Pflege vorzubeugen, ist es auch wichtig, den Aufbau eines islamischen Wohlfahrtsverbandes und die Aktivitäten des Verbands der Interkulturellen Wohlfahrtspflege zu fördern. Im Gegensatz zur evangelischen und katholischen Kirche wie auch den jüdischen Gemeinden sind islamische Gemeinden bislang nicht in der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege vertreten. Eine Studie des „Bundesamts für Migration und Flüchtlinge“ zeigt, wie vielfältig – und bislang größtenteils ehrenamtlich – sich Moscheegemeinden im Bereich sozialer Dienstleistungen engagieren, auch in der Seniorenpflege.³⁶ Vielen Freiwilligen ist dabei nicht bewusst, dass sie eine mit kirchlichen Verbänden vergleichbare, aber unentgeltliche Arbeit leisten.³⁷ Eine Vertretung auf Bundesebene könnte die Aktivitäten der Gemeinden bündeln und koordinieren, Zugangsbarrieren zu öffentlichen Ressourcen abbauen und die Teilnahme an politischen Entscheidungsprozessen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ermöglichen. Ein islamischer Bundesverband könnte den bestehenden Wohlfahrtsverbänden zudem beratend zur Seite stehen – etwa beim Abbau von Zugangsbarrieren zu ihren Einrichtungen, bei der Gestaltung von Prozessen der interkulturellen Öffnung sowie bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal.

³⁶ Deutsche Islam Konferenz (2015), [Soziale Dienstleistungen](#) der in der Deutschen Islam Konferenz vertretenen religiösen Dachverbände und ihrer Gemeinden

³⁷ Wördemann, Hamza (2017), Mehr Vielfalt wagen – Muslimische Wohlfahrt in Deutschland. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 30 (3), S. 107