



Vielfalt als Chance

Diversität in der Pflege Ein engagiertes Diversitätsmanagement (häufig auch: Diversity Management, DiM) trägt dazu bei, konstruktiv mit der wachsenden personellen Vielfalt von Patient*innen und Beschäftigten umzugehen. Gerade auch in Zeiten eines verschärften Fachkräftemangels kann eine Sensibilisierung für das Thema helfen, eine vielfältige Belegschaft anzuwerben.

Wer in der Pflege arbeitet, begegnet andererseits pflegebedürftigen Menschen mit den unterschiedlichsten Herkünften, sexuellen Orientierungen und Religionen. Für sie ist eine diversitätssensible Pflege wichtig, die vorurteilsfrei handelt und Selbstbestimmung ermöglicht. Die Bedürfnisse und Erwartungen der Krankenhaus-Kund*innen an die bereitgestellten Pflegeleistungen sind aufgrund der unterschiedlichen Lebensentwürfe und Lebensläufe heute allgemein komplexer als früher.

Altersdiversität wächst

Laut Statistischem Bundesamt gab es im Jahr 2020 etwa 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege. Rund 80% sind weiblich. Die Pflgeteams werden dabei immer älter. Bereits heute gehören 28% aller Beschäftigten in der Pflege zur Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen. Jeweils 22% gehören zur Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen und 30- bis unter 40-Jährigen. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund beträgt etwa 11% und wird weiter steigen. Die Belegschaften in der Pflege werden damit insgesamt heterogener. Diversity Management kann nicht nur einen wertvollen Beitrag dazu leisten, den Fachkräftemangel in der Pflege einzudämmen, sondern gemischte Teams sind auch nachweislich erfolgreicher, zufriedener und kreativer.

Auch wenn wirtschaftliche Vorteile als wichtiger Grund für die Einführung eines Diversitätsmanagements gelten mögen, ist der sozial-normative Aspekt in Richtung Antidiskriminierung und

Teilhabe nicht zu vernachlässigen. Es wird allerdings immer wieder darauf hingewiesen, dass die Vorteile des Diversitätsmanagements schwer messbar sind und der tatsächliche Nutzen nicht ohne Weiteres feststellbar ist. Auf dem Weg zur Teilhabe im Gesundheitswesen liegen zahlreiche Hindernisse, die den Aufbau inklusiver Strukturen und Handlungsmuster hemmen können. Dazu gehören nach Kristina Wessel („Inklusion im Handlungsfeld Pflege“, Springer 2021) die Ökonomisierung der Krankenhäuser, Standardisierungen, hierarchische Strukturen, Stereotype und Vorurteile sowie Armut und prekäre Lebenslagen auf Patient*innenseite.

Gleichbehandlung gesetzlich verankert

Gesetzlich verankert ist das Thema Diversität im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll“. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen. Die politische Dimension von Diversität hat nach der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 zusätzlich an Bedeutung gewonnen.

Maßgeblich vorangetrieben wird das Thema von der sogenannten Charta der Vielfalt, die sich erfolgreich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld engagiert (Tab. 1, e-only). Der Verein wurde 2006

von vier großen deutschen Unternehmen gegründet und setzt sich für Diversity-Management-Maßnahmen in Unternehmen ein. Mit der Unterzeichnung der Selbstverpflichtung erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden. 2021 gab es laut eigenen Angaben 3.900 unterzeichnende Unternehmen. Der Charta der Vielfalt e.V. überprüft allerdings nicht, ob unterzeichnende Organisationen die Standards der Selbstverpflichtung umsetzen.

Kliniken und Pflegeeinrichtungen hinken hinterher

Unter den Unterzeichnenden sind inzwischen auch viele Kliniken und Pflegeeinrichtungen. Dennoch fehlen nach wie vor auf vielen Klinik-Homepages Hinweise zum Diversity Management gänzlich. Eine diversitätsoffene, wertschätzende und inklusive Organisationskultur muss jedoch von der Führungsebene getragen werden. Das authentische und bekennende Eintreten des Managements für Vielfalt ist ein Muss, wenn man seine Mitarbeitenden von DiM-Maßnahmen überzeugen will. „Im Vergleich zu anderen Branchen hinken die Krankenhäuser bei der Umsetzung von Maßnahmen des Diversitätsmanagements weit hinterher“, hat Kristina Wessel festgestellt. Es gebe allerdings Ansätze und Aktivitäten, in denen Problematiken und Potenziale von Vielfalt berücksichtigt werden, ohne dass diese bewusst als Diversity-Maßnahmen oder als Beiträge zur Inklusion gekennzeichnet bzw. wahrgenommen würden.

Es gibt auch gute Beispiele

Wenn es in einer Klinik eine Stelle für Diversity Management gibt, ist diese häufig dem Gleichstellungsbüro angegliedert. Aber es gibt auch Kliniken mit Diversity-Netzwerken, Katalogen von Diversitätsmaßnahmen oder LGBTQ*-Netzwerken.

Universitätsklinikum Essen: In Essen ist das Diversity Management dem Gleichstellungsbüro angegliedert. Dort möchte man etwa auf die sich verändernde Altersstruktur reagieren, indem die älter werdende Belegschaft unterstützt sowie Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen gezielt gefördert und gestaltet werden. Daneben spielen gesundheitliche Unterstützungsangebote, Fortbildungsmöglichkeiten sowie ggf. individuell abgestimmte Arbeitsplatzbedingungen eine Rolle. Beschäftigte sollen dadurch passend zu ihrem jeweiligen Lebenszyklus beraten und gefördert werden. Um die Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten, gibt es in der Klinik das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Charité Universitätsmedizin Berlin: Gar ein eigenes interprofessionelles Diversity-Netzwerk gibt es an der Berliner Charité. Die Aktivitäten und Themen sind kreativ und mannigfaltig und umfassen etwa eine Checkliste für Gender- und diversitätsgerechte Lehre, wissenschaftliche Vorträge über einen inter*- und trans*-freundlichen Umgang in der Medizin, Informationen zu Covid und Diversity oder eine eigene Regenbogen-Kollektion. Das 2018 gegründete Queer-Netzwerk möchte queere Themen und Interessen an der Charité zusammenführen und sie sichtbar in Klinik, Forschung und Lehre vertreten.

Für queere Beschäftigte und Studierende bietet es Raum für offenen und vertrauensvollen Austausch. Einmal im Monat trifft sich

das Queer-Netzwerk. Zum Umgang mit trans* und inter* Menschen an der Charité gibt es eine interne Arbeitsgruppe.

Klinikverbund Bremen: Der Bremer Klinikverbund, der die Charta der Vielfalt 2016 unterzeichnet hat, hat auf seiner Homepage einen ganzen Katalog konkreter Diversitätsmaßnahmen veröffentlicht – von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zukunftstag für die Fachkräfte von morgen. Um den vielfältigen Lebensformen, Lebensphasen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, macht der Klinikverbund zahlreiche Angebote, die es den Beschäftigten erlauben, Beruf und Privatleben bestmöglich zu vereinen.

München Klinik: Auch für die München Klinik ist Vielfalt nicht nur ein Lippenbekenntnis. In einer „stern“-Studie in Zusammenarbeit mit Statista wurde sie 2022 erneut als „Top Arbeitgeber Diversity“ ausgezeichnet. Außerdem gehört sie laut einer Arbeitgeber-Studie der Zeitschrift „Brigitte“ zu den „Besten Unternehmen für Frauen“ 2021. Neben einer Stabsstelle für Gender in Medizin und Pflege verfügt die Klinik über ein LGBTQ*-Netzwerk. „Menschen arbeiten dann gerne und gut, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz nicht verstellen oder verstecken müssen. Bei einem Treffen des LGBTQ*-Netzwerks sagte mir ein Kollege, mit seiner sexuellen Orientierung hätte er in einem anderen Krankenhaus nicht Stationsleitung werden können“, erzählt Geschäftsführerin Susanne Diefenthal. „Bewerber*innen entscheiden sich ganz bewusst für uns, weil wir uns als Arbeitgeberin für die Belange von Menschen aus der LGBTQ*-Community einsetzen und engagieren.“ In der München Klinik verstehen sie Vielfalt als Chance für die Teams und nicht als Karrierebremse – und kommunizieren das auch klar im Bewerbungsprozess.

Helios Leipzig: Die Leipziger Klinik setzt bereits in der Ausbildung auf das Thema Vielfalt und hat 2021 das Unterrichtsfach „Diversity“ etabliert. Die Lehrenden an der Medizinischen Berufsfachschule haben die Erfahrung gemacht, dass Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe oder Herkunft nicht nur Patient*innen zu spüren bekommen, sondern auch Pflegekräfte dieser ausgesetzt seien. Fragen von Kolleg*innen wie „Warum trägst du Kopftuch?“ und Anfeindungen von Patient*innen hätten den Lehrkräften gezeigt, dass hier Aufklärungsarbeit geleistet werden muss. Das Fach ist als Wahlpflichtfach mit den zwei Schwerpunktthemen Rassismus und sexuelle Identität gestartet. Den entsprechenden Stundenverteilungsplan hierfür hat die Pädagogin Juliette Nadine Becker ausgearbeitet. Etwa 20 Unterrichtsstunden sind während der dreijährigen Ausbildung für das Wahlfach Diversity vorgesehen. Noten erhalten die Auszubildenden dafür nicht. Gleichwohl seien Zuspruch und Interesse daran überaus groß. „Sämtliche Aspekte des Themas Diversity sind schon seit geraumer Zeit ein Teil der Gesprächskultur Jugendlicher. Sie gehen damit weitaus offener um als ältere Generationen“, erläutert Becker. Außerdem gibt es einen Praxisanleitertag, um Best-Practice-Beispiele auszutauschen. ►►

✍ Katja Marquardt

Tab. 1: Mögliche DiM-Maßnahmen für Kliniken/Pflegeeinrichtungen finden Sie über das HEILBERUFE eMag und springerpflege.de