

El-Cherkeh, Tanja; Fischer, Michael

Research Report

Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg

HWWI Policy Paper, No. 3-17

Provided in Cooperation with:

Hamburg Institute of International Economics (HWWI)

Suggested Citation: El-Cherkeh, Tanja; Fischer, Michael (2010) : Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg, HWWI Policy Paper, No. 3-17, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Hamburg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/47669>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Hamburgisches
WeltWirtschafts
Institut

Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg

Tanja El-Cherkeh, Michael Fischer

HWWI Policy

Paper 3-17
des

HWWI-Kompetenzbereiches
Migration Research Group

HWWI Policy Paper
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
info@hwwi.org | www.hwwi.org
ISSN 1862-4960

Redaktionsleitung:
Prof. Dr. Thomas Straubhaar

© Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) | November 2010
Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Berufsausbildung in der Altenpflege:
Einstellungen und Potenziale bei jungen Menschen mit
Migrationshintergrund in Hamburg**

Tanja El-Cherkeh, Michael Fischer

Diese Studie wurde in Auftrag gegeben von der Stiftung Grone-Schule.

Wir danken Daria Braun, Selina Reinicke und Anita Szilva-Holthus herzlich für ihre Unterstützung.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Zusammenfassung..... | 2 |
| I. Demographische Entwicklung und Pflegebedarf | 7 |
| 1. Demographische Entwicklung in Deutschland | 7 |
| 2. Prognostizierte Entwicklungen im Pflegesektor..... | 9 |
| 2.1. Pflegesektor allgemein..... | 9 |
| 2.2. Zu pflegende ältere Migranten in der Zukunft..... | 10 |
| 3. Woher kommen die Mitarbeiter in der Pflege: Heute und in Zukunft?..... | 13 |
| II. Arbeitskräftepotenzial und das Bild des Pflegeberufs..... | 18 |
| 1. Das Arbeitskräftepotenzial..... | 19 |
| 2. Bild und Ansehen des Pflegeberufs | 22 |
| III. Ergebnisse der Schülerbefragung..... | 25 |
| 1. Methodisches Vorgehen und Sample..... | 25 |
| 2. Berufliche Pläne und Berufsentscheidung..... | 30 |
| 2.1. Zukunftspläne nach Schulabschluss..... | 30 |
| 2.2. Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten | 31 |
| 2.3. Berufswunsch und Gründe für die Berufsentscheidung..... | 33 |
| 3. Altenpflege als Beruf | 35 |
| 3.1. Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in | 35 |
| 3.2. Meinungen zur Altenpflege als Beruf..... | 37 |
| 3.3. Erwartete Meinung von Eltern und Peergroup..... | 40 |
| 3.4. Erfahrungen mit Altenpflege | 42 |
| 3.5. Einstellungen zur Altenpflege und Ausbildungsneigung..... | 44 |
| 4. Fazit..... | 50 |
| IV. Handlungsempfehlungen..... | 53 |
| Literaturverzeichnis | 56 |
| Anhang: Fragebogen der Schülerbefragung..... | 58 |

Zusammenfassung

Demographische Prognosen für Deutschland gehen von einer stark alternden Bevölkerung aus. Schätzungen zufolge wird im Jahr 2060 bereits jeder dritte Bundesbürger über 65 Jahre alt sein, der Anteil der 80-jährigen und Älteren wird dann ca. 14% der Gesamtbevölkerung betragen. Auch für den Umfang der Pflegebedürftigkeit wird ein deutlicher Anstieg prognostiziert; die Zahl der Pflegebedürftigen wird sich von 2,1 Mio. Menschen im Jahr 2007 auf vermutlich über 4 Mio. im Jahr 2050 erhöhen. Da zugleich von einer geringer werdenden Verfügbarkeit von Angehörigen für die Altenpflege und einem sinkenden Anteil häuslicher Pflege auszugehen ist, kann eine stark zunehmende Nachfrage nach professionellen Pflegekräften angenommen werden.

In diesem Zusammenhang ist auch die Alterung und Pflegebedürftigkeit von ausländischen Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund ein Thema von zunehmender Relevanz. Deutschland ist seit den 1950er Jahren de facto ein Zuwanderungsland. Laut Mikrozensus lebten im Jahr 2005 15,3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Im Jahr 2003 waren 6,2% der ausländischen Bevölkerung (458.000 Personen) über 65 Jahre alt. Die wenigen empirischen Erkenntnisse über den Gesundheitszustand älterer Migrantinnen und Migranten weisen auf vergleichsweise höhere gesundheitliche Belastungen in dieser Personengruppe hin. Es ist davon auszugehen, dass auch ältere Menschen mit Migrationshintergrund in wachsender Zahl professioneller Altenpflege bedürfen werden.

Für die adäquate Pflege älterer Menschen mit Migrationshintergrund sind sprachliche, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen des Pflegepersonals förderlich. Angesichts der zunehmenden Nachfrage nach geeignetem Pflegepersonal liegen hier Chancen gerade auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Eine vermehrte Ausbildung im Bereich der Altenpflege könnte nicht nur einen Beitrag zur Verbesserung der insgesamt unbefriedigenden Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund leisten, sondern auch deren spezielle sprachliche und kulturelle Kenntnisse im Kontext einer zunehmend multikulturellen Altenpflege umsetzen.

Die vorliegende Studie untersucht Einstellungen zur und Potenziale für die Berufsausbildung in der Altenpflege unter jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. Die Ergebnisse basieren auf einer methodischen Triangulation von Experteninterviews, einer Fokusgruppendifkussion sowie einer Schülerbefragung unter Haupt- und RealschülerInnen in 9. und 10. Jahrgangsstufen in Hamburg.

In Hamburg sind 44% der Personen im Alter von 6 bis 18 Jahren Menschen mit Migrationshintergrund. Rund ein Viertel der SchülerInnen mit Migrationshintergrund in den 9. und 10. Jahrgangsstufen in Hamburgs Haupt- und Realschulen kann sich vorstellen, eine Ausbildung als AltenpflegerIn oder PflegeassistentIn zu machen. Dieses an sich erhebliche Potential für eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege wird jedoch durch zwei Faktoren eingeschränkt.

Zum einen verläuft die schulische Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund insgesamt nicht zufriedenstellend. Der Anteil der ausländischen Schüler ist an den Haupt- und Förderschulen überdurchschnittlich hoch. An den Gymnasien sind Schüler ohne deutsche Staatsangehörigkeit dagegen unterrepräsentiert. Ausländische Schüler erreichen im Durchschnitt niedrigere Schulabschlüsse als deutsche, und der Anteil derjenigen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, ist unter Ausländern rund doppelt so hoch wie unter Deutschen. Ausländische Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern weisen insbesondere Probleme in punkto Sprachkompetenz auf. Für eine Ausbildung im Pflegesektor fehlt damit oftmals die formale oder sprachliche Qualifikation.

Zum anderen liegt nach Einschätzung von Experten die Vermutung nahe, dass die Ausbildung in der Altenpflege oftmals nicht als Wunschberuf, sondern erst dann gewählt wird, wenn Versuche, einen aus Sicht der Bewerber attraktiveren Beruf zu ergreifen, gescheitert sind. Für die Ausbildung in der Altenpflege bliebe somit ein unterdurchschnittlich qualifizierter Bewerberpool übrig, da besser qualifizierte Kandidaten mit größerer Wahrscheinlichkeit bei ihren Bewerbungen in anderen Sektoren erfolgreich sind.

Dass die Altenpflege selten Priorität unter den Wunschberufen von Jugendlichen einnimmt, wird durch ein relativ geringes Ansehen der Berufstätigkeit im Bereich der Altenpflege befördert. Negativ ausgewirkt haben sich dabei eine verspätete Professionalisierung der Berufsausbildung im Bereich der Altenpflege, bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die die Altenpflege als Option für (nicht einschlägig qualifizierte) Arbeitslose darstellten sowie mediale Berichte über Missstände in einzelnen Pflegeheimen. Wenig bekannt sind dagegen die besonderen Qualifikationen, die die Arbeit in der Altenpflege erfordert sowie die Vielfalt von Tätigkeitsfeldern und Karrierechancen, die sich in diesem Bereich bieten.

Die Schülerbefragung bestätigt eine überwiegend kritische Einschätzung der Arbeit im Bereich der Altenpflege. Dies gilt gerade auch für jene beiden Aspekte, die am häufigsten als wichtige Kriterien der Berufswahl genannt werden: 67,1% der Befrag-

ten sind der Ansicht, die Arbeit im Bereich der Altenpflege werde nicht gut bezahlt und 65,1% der Befragten glauben, die Arbeit sei nicht interessant und abwechslungsreich. Positiv bewertet wird die Altenpflege dagegen hinsichtlich eines dritten, für die Berufswahl der SchülerInnen ebenfalls relevanten Kriteriums – der Sicherheit des Arbeitsplatzes. 64,8% der Befragten gehen davon aus, dass man im Bereich der Altenpflege einen sicheren Arbeitsplatz habe. SchülerInnen mit Migrationshintergrund bewerten den Beruf der Altenpflege in verschiedenen Hinsichten, so auch bezüglich der Bezahlung, besser als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Insgesamt überwiegt aber auch unter ihnen eine skeptische Beurteilung des Berufsbildes.

Gleichwohl ist der Anteil der Befragten, die sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in vorstellen können, mit 21,6% recht beträchtlich. Dabei können sich SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu 24,3%, und damit häufiger als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund (15,6%) eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen. Dieser Unterschied ist auf die männlichen Befragten zurückzuführen. Während sich zwischen den weiblichen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund kaum Unterschiede zeigen, sind es 5,6% der männlichen Schüler ohne Migrationshintergrund, aber 18% der Schüler mit Migrationshintergrund, die angeben, sich eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen zu können.

Die Neigung, eventuell selbst eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu machen, korreliert deutlich mit der Annahme darüber, was Eltern und Freunde zu dieser Entscheidung sagen würden. Je positiver die erwartete Meinung von Eltern bzw. Freunden, desto eher können SchülerInnen sich vorstellen, eine Ausbildung als AltenpflegerIn oder PflegeassistentIn zu machen. Befragte mit Migrationshintergrund erwarteten im Vergleich zu befragten ohne Migrationshintergrund eine etwas negativere Meinung sowohl von Eltern als auch von Freunden. Die Unterschiede sind dabei allerdings relativ klein und der Zusammenhang erwies sich statistisch nicht als signifikant.

Nur für die weiblichen Jugendlichen gilt, dass die eigene Neigung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege positiv mit persönlichen Kontakten zu in der Altenpflege tätigen Personen zusammenhängt. 20,6% der Mädchen, die keine Kontakte zu Personen haben, die in der Altenpflege tätig sind, aber 40,9% der Mädchen, die derartige persönliche Kontakte haben, können sich vorstellen, selbst eine Ausbildung als Altenpflegerin oder Pflegeassistentin zu machen. Dass sich dieser Zusammenhang unter männlichen Jugendlichen nicht beobachten lässt, könnte dadurch zu erklären sein, dass die in der Altenpflege tätigen Bekannten in der Regel Frauen sind,

weshalb sie für junge Männer in geringerem Ausmaß als Rollenvorbilder dienen als für junge Frauen.

Die Relevanz von Geschlechterrollen im Rahmen der Entscheidung für eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zeigt sich auch daran, dass sich nur 5,5% der Jungen, die der Ansicht sind, Frauen seien für die Altenpflege besser geeignet als Männer, eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen können. Dagegen können sich 21,5% der männlichen Befragten, die diese Ansicht nicht teilen, eine eigene Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen. Fragen von zwischengeschlechtlichen Beziehungen erweisen sich unter weiblichen Befragten als bedeutsam. 39,2% der Mädchen, die eine Pflege von Männern durch Frauen in Ordnung finden, aber nur 26% der Mädchen, die dies nicht in Ordnung finden, können sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen. Und 47,2% der Mädchen, die eine Pflege von Frauen durch Männer in Ordnung finden, aber nur 24,5% der Mädchen, für die das nicht in Ordnung ist, neigen zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege.

Deutlich wurde auch, dass eine positive Beurteilung der Betreuungsqualität im Rahmen professioneller Pflegeeinrichtungen mit einer größeren Neigung zu einer Ausbildung im Pflegebereich zusammenhängt. 23,3% der Befragten, die der Ansicht sind, pflegebedürftige Menschen könnten von einem Pflegedienst zu Hause gut betreut werden, aber nur 12,8% der Befragten mit gegenteiliger Ansicht, können sich eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen. Und für 26% derjenigen, die alte Menschen in Altenheimen gut aufgehoben sehen, aber nur für 10% derjenigen, die anderer Ansicht sind, ist eine entsprechende Ausbildung vorstellbar. Eine stärkere Befürwortung familiärer Altenpflege geht dagegen mit einer geringeren Neigung einher, selbst eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu machen.

Befragte mit Migrationshintergrund zeigten insgesamt eine etwas größere Neigung zu familiärer Altenpflege und eine etwas kritischere Einschätzung der Betreuungsqualität in professionellen Pflegeeinrichtungen. Auch eine Unterscheidung von Geschlechterrollen („Für die Altenpflege sind Frauen besser geeignet als Männer“) und eine Ablehnung gemischtgeschlechtlicher Pflege waren etwas häufiger zu verzeichnen. Diese Differenzen sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die Unterschiede relativ klein sind und sich der Zusammenhang zum Migrationshintergrund als statistisch nicht signifikant erwies.

Was die Neigungen der SchülerInnen anbelangt, lässt das Ergebnis der Schülerbefragung eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der Altenpflege erwarten. Gerade junge Männer mit Migrationshintergrund zeigen sich offener für den Gedanken einer Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent als ihre Mitschüler ohne Migrationshintergrund. Mögliche kulturell bedingte Faktoren, die in der Tendenz gegen eine Entscheidung für den Pflegeberuf wirken könnten, scheinen dabei durch eine insgesamt bessere Bewertung des Berufsbildes überkompensiert zu werden.

I. Demographische Entwicklung und Pflegebedarf

1. Demographische Entwicklung in Deutschland

Die neuesten Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes über die demographische Entwicklung in Deutschland bestätigen erneut den Trend zu einer stark alternden Bevölkerung. Die im November 2009 veröffentlichten Vorausberechnungen gehen davon aus, dass sich das Verhältnis zwischen jungen und alten Menschen bis zum Jahr 2060 gravierend verändern wird (Statistisches Bundesamt 2009).

Die Bevölkerungszahl ist bereits seit dem Jahr 2003 rückläufig und wird weiter abnehmen. Bei der ersten zugrunde gelegten Annahme, die von einer Nettozuwanderung von jährlich 100.000 Personen ausgeht, sinkt die Einwohnerzahl von etwa 82 Mio. (Ende 2008) auf ca. 65 Mio. bis zum Jahr 2060. Die zweite Annahme geht von einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 aus, bei der Deutschland im Jahr 2060 ca. 70 Mio. Einwohner zählen dürfte.

Bestand die Bevölkerung im Jahr 2008 noch zu 19% aus Kindern und jungen Menschen unter 20 Jahren, zu 61% aus Menschen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren sowie zu 20% aus Menschen, die 65 Jahre und älter waren, so wird im Jahr 2060 bereits jeder Dritte über 65 Jahre alt sein. Besonders stark wird sich der Anteil derjenigen, die 80 Jahre und älter sind, entwickeln. Bei einem Anstieg der Lebenserwartung um acht Jahre bei Männern und sieben Jahre bei Frauen wird die Zahl der Hochbetagten mit 10 Mio. ihren höchsten Wert im Jahr 2050 erreichen. Bis zum Jahr 2060 sinkt diese Zahl jedoch auf 9 Mio. Im Vergleich dazu lebten etwa 4 Mio. Menschen dieser Altersgruppe im Jahr 2008 in Deutschland, was einem Bevölkerungsanteil von 5% entsprach. Die 9 – 10 Mio. 80-Jährigen und älter werden im Zeitraum 2050/2060 einen geschätzten Anteil von 14% an der Gesamtbevölkerung ausmachen, d.h. jeder siebente Mensch wird zu dieser Altersgruppe in Deutschland zählen.

Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland

Deutschland ist seit den 1950er Jahren ein großes Zuwanderungsland. Mit der Zuwanderung der sogenannten Gastarbeiter und durch weitere Formen der Arbeitsmigration, dem Zuzug von Aus- und Spätaussiedlern, der Ankunft von Menschen, die in Deutschland um Asyl ersuchen (bzw. als anerkannte Flüchtlinge bleiben), dem Zuzug von Studierenden sowie von Familienangehörigen im Rahmen der Familienzusammenführung hat sich Deutschland zu einer multikulturellen Gesellschaft ent-

wickelt. Laut Mikrozensus lebten im Jahr 2005 15,3 Mio. Menschen mit einer Migrationserfahrungen in ihrer Familiengeschichte („Menschen mit Migrationshintergrund¹“) in Deutschland, von denen 6,7 Mio. eine ausländische Nationalität hatten.

Soweit es die demographische Entwicklung bei der ausländischen Bevölkerung betrifft, so handelt es sich bei der Gruppe der älteren ausländischen Menschen im Vergleich zur deutschstämmigen Bevölkerung noch um eine „jüngere“ Gruppe unter den Älteren, was der Zuwanderung von zumeist jungen Menschen seit Mitte der 1950er Jahre zuzuschreiben ist. Im Jahr 2004 lebten 1,6 Mio. ausländische Personen im Alter von 50 Jahren und älter in Deutschland. Etwa ein Drittel stammt aus anderen EU-Staaten, die verbleibenden zwei Drittel aus sogenannten Drittstaaten. 57% der älteren Ausländer kommen aus den ehemaligen Anwerbestaaten (Griechenland, Italien, Türkei und Ex-Jugoslawien). Die größte Gruppe bilden dabei ältere Türken mit 24% (Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland 2005).² Zwar bilden ältere türkische Personen die größte Gruppe, betrachtet man jedoch die Altersgruppen innerhalb der Herkunftsgruppen, so ist der Anteil der Älteren aus Spanien am größten, gefolgt von Griechenland, Kroatien und Italien.

Abbildung 1: Ältere Personen nach ausgewählten Herkunftsländern bzw. -regionen 2003: Anzahl und Anteil innerhalb der Herkunftsregion

| | 60 bis / unter 65 | | 65 und älter | |
|----------------------------------|-------------------|------|--------------|------|
| | Absolut | in % | Absolut | in % |
| EU-Staaten (vor der Erweiterung) | 105.614 | 5,7 | 160.496 | 8,7 |
| Türkei | 97.782 | 5,2 | 94.694 | 5,0 |
| Italien | 29.701 | 4,9 | 43.526 | 7,2 |
| Griechenland | 20.885 | 5,9 | 34.001 | 9,6 |
| Polen | 5.821 | 1,8 | 13.216 | 4,0 |
| Kroatien | 19.318 | 8,2 | 18.514 | 7,8 |
| Spanien | 8.257 | 6,6 | 16.605 | 13,2 |
| Afrika | 5.529 | 1,8 | 8.054 | 2,6 |

Quelle: Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland 2005

¹ Menschen mit Migrationshintergrund: Menschen mit Migrationshintergrund können Ausländer oder Deutsche, zugewanderte oder in Deutschland geborene Ausländer, Spätaussiedler, Eingebürgerte mit persönlicher Migrationserfahrung sowie auch deren Kinder sein, die selbst über keine unmittelbare Migrationserfahrung verfügen. Personen mit Migrationshintergrund sind entweder selbst zugewandert oder gehören der zweiten bzw. dritten Generation an.

² Da es keine Vorausberechnung und Schätzungen zur ausländischen Bevölkerung und Bevölkerung mit Migrationshintergrund des Statistischen Bundesamtes gibt, greifen wir hier auf den „Fünften Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland“ zurück, welcher in Bezug auf dieses Thema auf Berechnungen anhand von Daten aus dem Jahr 2003 basiert.

Insgesamt waren im Jahr 2003 458.000 ausländische Personen über 65 Jahre alt, was einem Anteil von 6,2% an der ausländischen Bevölkerung entsprach (Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland 2005). Vor diesem Hintergrund stellt die Frage der Alterung der ausländischen Bevölkerung (bzw. Bevölkerung mit Migrationshintergrund) mit all ihren Herausforderungen mittlerweile ein wichtiges Thema dar.

2. Prognostizierte Entwicklungen im Pflegesektor

2.1. Pflegesektor allgemein³

Im Jahr 2007 waren in Deutschland 2,1 Mio. Menschen pflegebedürftig. Laut Prognosen wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2020 auf 2,7 – 2,8 Mio. erhöhen. Mit einem besonders starken Anstieg ist ab dem Jahr 2035 zu rechnen, denn zu diesem Zeitpunkt erreichen die geburtenstarken Jahrgänge das Pflegealter. Durch die Erhöhung der Lebenserwartung wird es ebenfalls zunehmend Hochaltrige geben. Werden die gewonnenen Lebensjahre nicht in Gesundheit verbracht, so hat dies auch einen Effekt auf die Anzahl der Pflegebedürftigen. Im Jahr 2050 dürfte die Zahl der Pflegebedürftigen – je nach zugrunde gelegten Kriterien - zwischen 4 und 4,7 Mio. liegen.

Soweit es das Pflegepersonal betrifft, so waren insgesamt 760.000 Menschen im Jahr 2005 in Pflegediensten und Pflegeheimen beschäftigt. Werden jedoch die vielen Teilzeitstellen in Vollzeitstellen umgerechnet, so ergibt sich hier eine Zahl von ca. 545.000. Hinzu kommen 980.000 Fälle häuslicher Pflege sowie weitere 225.000 Pflegepersonen in Haushalten, die von Pflegediensten unterstützt werden. Diese 1,2 Mio. Fälle häuslicher Pflege gehen durch den Erhalt von Pflegegeld in die Pflegestatistik ein. Die Zahl der Fälle häuslicher Pflege dürfte jedoch nach Expertenmeinung weitaus höher liegen. Im Rahmen der Befragung durch den Sozio-ökonomischen

³ Bei dem folgenden Absatz über mögliche Entwicklungen auf dem Pflegesektor wurde das Gutachten „Die Situation der Pflege bis zum Jahr 2050“ von Prof. Reinhold Schnabel, Universität Duisburg-Essen, zugrunde gelegt, welches im Auftrag der „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ (INSM) erstellt wurde. Die Prognosen im Gutachten basieren auf der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung aus dem Jahr 2006 des Statistischen Bundesamtes.

Panel des Jahres 2005 gaben (hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung) 4,2 Mio. Menschen an, häusliche Pflege zu leisten.⁴

Die Einschätzung der häuslichen Pflegefälle ist insofern von großer Bedeutung, als dass Experten davon ausgehen, dass die Verfügbarkeit von Angehörigen für Pflegeleistungen in Zukunft abnehmen wird. Die Gründe werden u.a. in der wachsenden Kinderlosigkeit, der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen sowie in dem Wandel von partnerschaftlichen Beziehungen gesehen (immer weniger ältere Menschen werden in festen Beziehungen leben).

Laut Schätzungen könnte der Anteil an häuslicher Pflege bis zum Jahr 2050 von heute 48,2% auf 23% sinken, hingegen die Heimpflege von 32,8% auf 48% steigen. Diese Entwicklungen bedeuten demnach eine zunehmende Professionalisierung der Pflege. So soll die Nachfrage nach professionellen Pflegekräften um rund 3% pro Jahr wachsen, so dass der Anteil der Beschäftigung im Pflegesektor an der Gesamtbeschäftigung langfristig stark zunehmen wird. Von bereits 3,5 Vollzeitbeschäftigten im Pflegesektor (auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) im Jahr 2020 kämen laut Prognosen 4,9 Beschäftigte im Jahr 2030 und 9,4 Beschäftigte im Jahr 2050. Dies würde bedeuten, dass etwa jeder 10. Beschäftigte in Deutschland im Pflegesektor arbeiten würde (INSM-Studie 2007).

2.2. Zu pflegende ältere Migranten in der Zukunft

Über die Lebenssituation und die Gesundheitslage von älteren Menschen mit Migrationshintergrund gibt es relativ wenige fundierte Erkenntnisse. Soweit es die Pflegebedürftigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund betrifft, liegen für Deutschland kaum empirische Erkenntnisse vor.

Zwar gehen aus der wachsenden Literatur im Rahmen von Migration und Gesundheit widersprüchliche Ergebnisse über die gesundheitliche Lage von Migranten hervor,

⁴ Einen weiteren (schwierigen) Faktor bei der Bedarfsprognose stellt die illegale Beschäftigung von Pflegekräften dar. Pflegeleistungen werden in nicht unerheblichem Maße von irregulären Arbeitskräften (meist aus Osteuropa) bzw. in irregulären Beschäftigungsverhältnissen in den Haushalten erbracht. Schätzungen über die Zahl an irregulären Altenpflegern in Privathaushalten liegen zwischen 50.000 und 100.000 Personen (CLANDESTINO 2009).

jedoch weisen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Zugang und die Inanspruchnahme des Gesundheitssystems auf eine schlechtere Gesundheitssituation hin.

So ist von höheren Gesundheitsbelastungen durch die schwierigere soziale Lage und die jahrzehntelange härtere körperliche Arbeit im produzierenden Gewerbe auszugehen. Der Migrations- und anschließende Adaptationsprozess kann des Weiteren zu psychosozialen Belastungen führen. Trennung von der Familie, Entwurzelung, Flucht sowie Unsicherheiten im Aufnahmeland (Arbeit, tägliches Leben) und Anfeindungen können psychische Erkrankungen wie beispielsweise Depressionen oder psychosomatische Beschwerden auslösen (Razum, Spallek 2009).

Die wenigen vorliegenden Erkenntnisse über den Gesundheitszustand von älteren Migranten weisen darauf hin, dass körperliche Behinderungen und Berufskrankheiten bei ausländischen Senioren häufiger als bei deutschen Senioren auftreten. Darüber hinaus leiden ausländische Frauen öfter an psychischen Erkrankungen. Auch gibt es Ergebnisse in Bezug auf Demenzerkrankungen. Demnach ist das Risiko, an Demenz zu erkranken, bei Migranten erhöht und tritt zudem in früheren Lebensaltern als bei älteren deutschen Menschen auf (Okken et al. 2008).

Vielfach weisen Studien und Berichte darauf hin, dass sprachliche und kulturelle Barrieren sowie die sozio-ökonomische Situation den Zugang zu und die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen erschweren oder sogar verhindern. So mangelt es bei Migranten häufig an grundsätzlichen Informationen über das Gesundheitssystem (Strukturen und Funktionsweise), zu unternehmende Schritte (das Finden des richtigen Ansprechpartners, notwendige Formulare und Prozeduren etc.) und zur Verfügung gestellte Leistungen, was besonders problematisch bei einer folglich geringeren Inanspruchnahme von präventiven Angeboten sein dürfte.

Wie bereits angesprochen, gibt es kaum Studien über den Pflegebedarf und die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen durch die Zuwanderungsbevölkerung oder durch einzelne Herkunftsgruppen. Interessant ist vor diesem Hintergrund eine Studie, die die Inanspruchnahme von Leistungen nach SGB XI durch türkische Migranten im Raum Westfalen-Lippe untersucht (Okken et al. 2008). Mit dieser Studie, welche auf Daten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Westfalen-Lippe basiert (insgesamt 581.616 Fälle; davon 7.917 Fälle mit türkischem Hintergrund), wurden erstmals Daten über den Umfang, die Art und die Häufigkeit der Pflegebedürftigkeit nach SGB XI vorgelegt. Die Auswertung nach Altersgruppen zeigte, dass bei den Fällen über 65 Jahren der Anteil an Pflegedürftigen mit 65% bei den ,türkischen Fäl-

len' geringer war als bei den ‚nicht türkischen Fällen‘ mit 77%. Auch bei der Altersgruppe über 80 Jahren war dies der Fall mit 80% bei den ‚nicht türkischen‘ und 69% bei den ‚türkischen Fällen‘. Soweit es die höheren Altersgruppen betrifft, gab es lediglich bei der Altersgruppe über 90 Jahre im Verhältnis mehr ‚türkische Fälle‘.

Im Vergleich der Pflegestufen lag der Anteil an ‚türkischen Fällen‘ in der Pflegestufe I 10% höher als bei den ‚nicht türkischen Fällen‘. Hingegen waren anteilig ‚nicht türkische Fälle‘ häufiger in den Pflegestufen II und III zu finden. Die Pflegebedürftigkeit erscheint somit bei den ‚türkischen Fällen‘ zunächst insgesamt geringer.

Besonders große Unterschiede ergaben sich jedoch in der Art der beantragten Leistungen. So beantragten 91% im Rahmen der ‚türkischen Fälle‘ Pflegegeld für die ambulante Pflege im Vergleich zu 42% bei den ‚nicht türkischen‘ Fällen.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Altersgruppen, Ergebnissen der Begutachtungsverfahren (zur Einstufung der Pflegebedürftigkeit) und beantragten Pflegeleistungen kommt die Studie u.a. zu folgenden Schlussfolgerungen: (1.) die plausibelste Ursache für die seltenere Feststellung einer Pflegebedürftigkeit könnte darin liegen, dass die Begutachtungsverfahren weniger erfolgreich verlaufen. Denn die Studie stellte ebenfalls fest, dass in der Tendenz bei den ‚türkischen Fällen‘ niedriger eingestuft wurde (und – wie oben dargestellt – ‚türkische Pflegefälle‘ häufiger in Pflegestufe I vorzufinden waren). Dem weniger erfolgreichen Begutachtungsverfahren könnten möglicherweise sprachliche und kulturelle Barrieren zugrunde liegen, was die Tatsache bekräftigen würde, dass sich der Zugang zum Gesundheitssystem schwieriger gestaltet. (2.) Die Beantragung von zumeist Pflegegeld für die ambulante Pflege weist auf zweierlei hin: Die ambulante Versorgung wird klar der stationären Versorgung vorgezogen. Des Weiteren zeigt die Bevorzugung von Geldleistungen im Vergleich zu Sachleistungen, dass die Pflege hauptsächlich von Angehörigen und nicht von professionellen ambulanten Diensten geleistet wird. Allerdings ist davon auszugehen, dass aufgrund von Veränderungen in den familiären Strukturen, u.a. aufgrund der Berufstätigkeit von Frauen, und auch das möglicherweise verstärkte Auftreten von Pflegebedürftigkeit (insbesondere die schwierige Pflege bei Demenz), professionelle Hilfe in Zukunft verstärkt benötigt werden wird.

3. Woher kommen die Mitarbeiter in der Pflege: Heute und in Zukunft?

Der wachsenden kulturell vielfältigen Bevölkerung in den höheren Altersgruppen stehen bereits jetzt vergleichsweise hohe Anteile an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der Altenpflege gegenüber. Bereits in den 1960er und 1970er Jahren wurde dem Personalmangel in der Pflege mit der Anwerbung von Hilfs- und Pflegefachkräften aus Asien (insbesondere von Krankenschwestern) und aus dem Mittelmeerraum begegnet. Etwa ein Viertel aller Pflegekräfte waren Anfang der 1970er Jahre ausländischer Herkunft. Des Weiteren wurden insbesondere Aussiedlerinnen seit den 1990er Jahren mit Umschulungs-, Anpassungs- und Fortbildungsangeboten der (damaligen) Bundesanstalt für Arbeit für den Pflegeberuf qualifiziert (Jana 2004).

Die Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege in Deutschland ist nicht bekannt. Das Robert Koch Institut hat jedoch in einem Bericht über Beschäftigte im Gesundheitswesen Statistiken über Gesundheitspersonal mit eigener Migrationserfahrung⁵ zusammengestellt. Dem Bericht aus dem Jahr 2009 ist zu entnehmen, dass der Anteil an Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung bei Altenpflegern⁶ im Vergleich zu anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen mit 18,3% am höchsten ist.⁷ Dabei haben 6,1% eine ausländische Nationalität, der weit- aus größere Anteil von 12,2% hat die deutsche Staatsangehörigkeit (4,3% sind Aussiedler/innen) (Robert Koch Institut 2009).

Der hohe Anteil an Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung in der Altenpflege lässt jedoch nicht automatisch auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration schließen, bezieht er doch ebenfalls die Beschäftigten als Altenpflegehelfer/innen bzw. Pflegeassistenten/innen mit ein. Ein großer Teil der Beschäftigten wird aller Wahrscheinlichkeit nach als un- oder angelernte Pflegekräfte tätig sein, was häufig der Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten zuzuschreiben ist. Neben vielen ausländischen Krankenschwestern und Krankenpflegern, die ihre Ausbildung außerhalb der EU absolviert haben und als un- oder angelernte Pflegekräfte arbeiten, sind auch viele Ärzte, Juristen und Lehrer (mehrheitlich

⁵ Zu den Personen mit eigener Migrationserfahrung zählen alle im Ausland geborenen zugewanderten Personen, so fern sie den folgenden Gruppen angehören: (a) Ausländerinnen und Ausländer, (b) Eingebürgerte, (c) Deutsche (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler.

⁶ Die Kategorie Altenpflegerinnen und Altenpfleger umfasst im Bericht des Robert Koch Instituts sowohl Altenpfleger/innen als auch Altenpflegerhelfer/innen.

⁷ Der Anteil bei den Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pflegern liegt bei 11,6%; bei Ärztinnen und Ärzten bei 12%.

Frauen) aus Osteuropa als Pflegekräfte in der ambulanten Pflege oder in Pflegeheimen tätig (Jana 2004).

Für die Zukunft stellt sich die Frage, welches Potenzial für Fachkräfte in der Altenpflege gerade auch unter den in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund grundsätzlich zur Verfügung stünde?

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen daher Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Einstellungen zum Altenpflegeberuf. Diese könnten aus zweierlei Gründen wichtige Ansprechpartner für eine Ausbildung und Tätigkeit in der Altenpflege sein: Zum einen verfügen sie über spezifische Kenntnisse, die bei einer wachsenden älteren Bevölkerung mit multikulturellem Hintergrund gebraucht werden. Forschung ist zu dem Ergebnis gekommen, „*dass viele Migranten der ersten Generation problematische Erfahrungen mit dem deutschen Gesundheitswesen machten*’. Sie wünschen sich im Falle der professionellen Pflege *„eine ausländische Fachkraft, die nicht unbedingt der eigenen Ethnie/Nationalität angehören müsste*’. Da es *„ihnen vorrangig darum geht, in ihrem ‚Ausländersein‘ verstanden und mit ihren anderen kulturellen Vorstellungen und Verhaltensweisen als Mensch akzeptiert zu werden“* (Koch-Straube 1999). Voraussetzung ist jedoch, dass diese spezifischen Kenntnisse, wie z.B. die Muttersprache oder Zweitsprache, entsprechend gefördert und damit als Mehrwert erkannt bzw. umgesetzt werden. Zum anderen stellen sie unter den 15,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland einen großen und zunehmenden Bevölkerungsanteil dar. Innerhalb der Bevölkerungsgruppe der unter 25-Jährigen beträgt der Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr als ein Viertel (27%). In einigen Ballungsgebieten liegt ihr Anteil bereits bei 40%.

Die Zugangsvoraussetzungen für die Altenpflegeausbildung und Anforderungen an die Auszubildenden sind jedoch hoch und erfordern daher eine gute schulische Bildung. Die Schulstatistiken⁸ zeigen jedoch, dass ausländische SchülerInnen in Deutschland noch immer stark an Hauptschulen über- und an Gymnasium unterrepräsentiert sind. Während im Schuljahr 2005/2006 nur knapp 15% der deutschen Kinder und Jugendlichen eine Hauptschule besuchten, waren es über 40% bei den ausländischen Kindern und Jugendlichen. Nur jede/r Fünfte ausländische SchülerIn (21%) besucht ein Gymnasium, hingegen sind es bei den deutschen SchülerInnen beinahe die Hälfte. Der Vergleich von Schulabschlüssen zeigt, dass ausländische

⁸ Die amtlichen Schulstatistiken ermöglichen nur den Vergleich zwischen deutschen und ausländischen Schülern.

SchülerInnen die Schulausbildung mit deutlich niedrigeren Abschlüssen beenden. Im Jahr 2005, schlossen 31,2% der ausländischen SchülerInnen (und 42,6% der deutschen SchülerInnen) die Schule mit einem Realschulabschluss und 41,7% mit einem Hauptschulabschluss ab (im Vergleich zu 23,3% der deutschen SchülerInnen). Ein ausgesprochen hoher Anteil an ausländischen SchülerInnen verließ die Schule ohne Schulabschluss. Ihr Anteil betrug 17,2% (im Vergleich zu 7,2% bei den deutschen SchülerInnen) und entsprach damit 15.000 jungen Menschen, die mit schlechten beruflichen Zukunftsperspektiven die Schule verließen. Im Vergleich der Geschlechter erzielen jedoch junge ausländische Frauen wesentlich höhere Erfolgsquoten bei den Abschlüssen im Vergleich zu jungen ausländischen Männern. 9,8% der weiblichen ausländischen Schüler schlossen im Schuljahr 2005 das Abitur ab im Vergleich zu 6,7% männlicher ausländischer Schüler. Auch schließen 34,8% junger Migrantinnen die Realschule ab, hingegen 28,0% der jungen Männer. Ohne Abschluss verlassen 21,0% junger ausländischer Männer die Schule, bei den jungen Frauen sind es jedoch nur 13,7% (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007).

Seit Mitte der 1990er Jahre nimmt die Ausbildungsbeteiligung von ausländischen Jugendlichen kontinuierlich ab. Im Jahr 1994 lag die Ausbildungsquote noch bei 34%, sank jedoch bis zum Jahr 2006 auf nur noch 23%. Der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden hat sich im gleichen Zeitraum von 8% auf 4,2% beinahe halbiert. Die Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 2005 und 2006 zeigt deutlich, welche Schwierigkeiten ausländische Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche haben. Im Jahr 2006 stiegen die Ausbildungsverhältnisse von deutschen Jugendlichen im Vergleich zum Vorjahr um 19.079 (erstmal nach 6 Jahren), hingegen sind sie bei ausländischen Jugendlichen um 1.901 gesunken (obwohl sich 3,4% mehr ausländische Ausbildungsplatzsuchende bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben) (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007).

Gründe für die sinkende Ausbildungsbeteiligung werden zunächst in der ungünstigen Ausbildungsplatzsituation und in der schlechteren schulischen Qualifikation gesehen. In Studien über die Zugangschancen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund stellte sich jedoch heraus, dass selbst bei gleichen Schulabschlüssen Jugendliche ohne Migrationshintergrund häufiger in eine duale Ausbildung münden. Darüber hinaus steigen ihre Aussichten mit einer besseren schulischen Vorbildung stärker an. Mögliche Erklärungsansätze für diese Chancenungleichheit werden u.a. in dem Mangel an sozialen Netzwerken, die bei der Ausbildungsplatzvermittlung eine wichtige Rolle spielen können, oder in

dem Auswahlverfahren bei Personalverantwortlichen gesehen. So können – wenn gleich unbewusst – andere als kompetenzorientierte Kriterien den Entscheidungsprozess beeinflussen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007).

Bei der Auswahl der Ausbildungsberufe ist festzustellen, dass sich ausländische Auszubildende tendenziell auf nur wenige Berufe konzentrieren. Auswertungen für das Jahr 2003 zeigen, dass 62,3% aller ausländischen Auszubildenden einen Ausbildungsplatz unter insgesamt 20 Berufen wählen. Junge ausländische Männer entscheiden sich bevorzugt für einen Ausbildungsplatz als Kraftfahrzeugmechaniker, Maler oder Lackierer. Junge ausländische Frauen sind stark in Ausbildungen zu Friseurinnen, Verkäuferinnen sowie Arzt- bzw. Zahnarzhelferinnen vertreten (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005). Forschung über junge Migrantinnen in Ausbildung und Beruf kam zu dem Ergebnis, dass die Konzentration auf nur wenige Berufsgruppen nicht zwangsläufig auf beruflicher Orientierung basiert. Aufgrund der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt nehmen sie häufig Abstand von ihren ursprünglichen Berufswünschen und entwickeln unterschiedliche Strategien, um noch einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Damit passen junge Migrantinnen ihre Berufswahl an die auf dem Ausbildungsmarkt angebotenen Chancen an (Granato 2004).

Angesichts der unbefriedigenden Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, bei zugleich wachsender Nachfrage nach Pflegekräften mit fremdsprachlichen und (inter-) kulturellen Kenntnissen, würde die vermehrte Ausbildung dieser Jugendlichen im Bereich der Altenpflege eine doppelte Chance darstellen – zur Verbesserung der Ausbildungssituation der Jugendlichen auf der einen, und (bei entsprechender Förderung) zur Umsetzung ihrer kulturellen Fähigkeiten in dem zunehmend multikulturellen Kontext der Altenpflege auf der anderen Seite.

Die folgenden Kapitel beschreiben Einstellungen zur und Potenziale für die Berufsausbildung in der Altenpflege unter jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg. Die Ergebnisse basieren auf einer Methodentriangulation. In qualitativen Interviews mit ExpertInnen unter anderem von Berufsschulen der Altenpflege und Arbeitgebern im Bereich der Altenpflege wurden Einschätzungen der Chancen und Probleme der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Altenpflege aus der Sicht von Praktikern eruiert. Eine Fokusgruppendifkussion mit Auszubildenden und Beschäftigten in der Altenpflege diente dazu, die Perspektive von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund auf den Bereich der Altenpflege zu erheben und ihre spezifischen Erfahrungen zu rekonstruieren. In einer umfangrei-

chen, teilstandardisierten Schülerbefragung unter Haupt- und RealschülerInnen in 9. und 10. Jahrgangsstufen in Hamburg wurden schließlich Daten über die Berufswünsche der SchülerInnen, die Gründe für ihre Berufswahl sowie ihre Sicht auf die Altenpflege im allgemeinen sowie auf eine Arbeit im Bereich der Altenpflege im besonderen erhoben.

II. Arbeitskräftepotenzial und das Bild des Pflegeberufs

Mit dem Titel „Kein Personal: Erster Pflegedienst muss schließen“ läutete das Hamburger Abendblatt im Januar 2009 ein Jahr mit intensiven Diskussionen über den Pflegenotstand in Hamburg ein. Die Hamburger Pflegegesellschaft erklärte, es fehlten 250 – 300 zusätzliche Pflegekräfte, bis Ende 2010 könnten bereits 450 Stellen benötigt werden. Als Reaktion auf den akuten Pflegenotstand wurde Mitte 2009 das „Bündnis für Altenpflege“⁹ mit dem Ziel gegründet, für den steigenden Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege mehr Nachwuchs zu gewinnen. Die erste Zwischenbilanz im Dezember 2009 war positiv, konnte doch ein Zuwachs von 15% im Ausbildungsjahr 2009/2010 im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden. Die 15% entsprechen 40 neuen Auszubildenden und kommen daher der Zielzahl des Bündnisses von 60 neuen Auszubildenden bereits nah. Des Weiteren haben 45 Arbeitslose eine Umschulung in der Altenpflege begonnen und 109 Personen eine Ausbildung zum Gesundheits- und Pflegeassistenten. Nichtsdestotrotz gibt es noch eine große Nachfrage nach Pflegefachkräften: Ende Dezember 2009 verzeichnete der Pflegemarkt 260 offene Stellen für Altenpfleger und etwa 130 für Altenpflegehelfer.¹⁰

In den rund 500 Pflegediensten und –heimen in Hamburg sind mehr als 8.500 Fachkräfte aus der Alten- und Gesundheitspflege beschäftigt. Ihre Zahl hat innerhalb von sechs Jahren um 2000 Fachkräfte zugenommen.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Nachfrage nach spezifischen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen in der Altenpflege in Hamburg in naher Zukunft weiter ansteigen wird, zeigt der Blick auf die demographische Entwicklung der ausländischen Bevölkerung. Laut Statistik waren Ende 2008 30.286 ausländische Menschen zwischen 60 und 79 Jahren alt, 3.007 Menschen waren 80 Jahre und älter (Melderegister, Stand: 31.12.2008). Prognosen für das Jahr 2015 gehen von 49.300 Personen ausländischer Herkunft in der Altersgruppe von 60 – 79 Jahren und von 5.200 in der Altersgruppe 80 und älter aus (Statistisches Landesamt 2000). Bereits im Jahr 1998 zog eine umfangreiche sozial-empirische Studie über die Wohn- und Lebenssituation älterer ausländischer Hamburgerinnen und Hamburger folgende Schlussfolgerung: *„Die älteren Ausländerinnen und Ausländer gehen zum weitaus überwiegenden Teil davon aus, dass sich ihre nahen Verwandten, vor allem die Kinder, um sie kümmern*

⁹ Dem „Bündnis für Altenpflege“ gehören an: die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz; die Hamburgische Pflegegesellschaft; die Wirtschaftsbehörde; die Schulbehörde, die Agentur für Arbeit, team.arbeit.hamburg.

¹⁰ Bündnis für Altenpflege, gemeinsame Pressemitteilung über „Bündnis für Altenpflege zieht Zwischenbilanz“ vom 22. Dezember 2009.

werden, wenn sie wegen plötzlicher Krankheit unterstützungsbedürftig werden. Die zur Zeit geringe Inanspruchnahme professioneller Hilfe legt die Vermutung nahe, dass diese Erwartungen weitgehend auch erfüllt werden. Ein besonderer Unterstützungsbedarf älterer Hamburgerinnen und Hamburger durch entsprechende Einrichtungen der ambulanten und teilstationären Dienste wird aber dann entstehen, wenn die Zahl der ausländischen Senioren steigt, die einer medizinischen und sozialpflegerischen Versorgung bedürfen, die von Angehörigen nicht mehr geleistet werden kann. (...) Daher sind Maßnahmen sinnvoll, die geeignet sind, den zu erwartenden Pflegebedarf aufzufangen. Dazu zählen sowohl die Orientierung der zuständigen Einrichtungen an den spezifischen Bedürfnissen dieser Gruppe wie auch die Nutzung der ethnischen Infrastruktur, wo diese vorhanden ist, und nicht zuletzt die Einbeziehung und Schulung pflegender Angehöriger. Schließlich sollte nicht vergessen werden, dass etwa muttersprachliches Pflegepersonal heute ausgebildet werden muss, um vorhanden zu sein, wenn der Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung in einigen Jahren besteht“ (Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1998).

Rund 10 Jahre später gibt es in Hamburg bereits 85 ambulante Dienste mit speziellen Pflegeteams für ältere Zuwanderer sowie einige Angebote im stationären Bereich. Der steigenden Nachfrage nach spezifischen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen steht eine wachsende junge Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Hamburg gegenüber.

1. Das Arbeitskräftepotenzial

In Hamburg haben 44% aller Personen zwischen 6 bis 18 Jahren einen Migrationshintergrund (18,7% ausländischer Staatsangehörigkeit). Ob Jugendliche mit Migrationshintergrund ein Arbeitskräftepotenzial für den Pflegesektor darstellen könnten, zeigt zunächst der Blick auf ihre schulische Integration.

Die schulische Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund spiegelt weitgehend das Bild auf der Bundesebene wider. Stellen ausländische SchülerInnen insgesamt einen Anteil von rund 17% an allen SchülerInnen (geschätzte 30% haben einen Migrationshintergrund), so ist ihr Anteil mit 31% an den Hauptschulen und 36% an den Förderschulen überdurchschnittlich hoch. An Gymnasien sind sie hingegen mit etwa 11% unterrepräsentiert.

Zahlen für das Schuljahr 2004/2005 zeigen, dass ausländische SchülerInnen mit 19,9%¹¹ im Vergleich zu deutschen SchülerInnen etwa doppelt so oft die Schule ohne Schulabschluss verlassen. Etwa weitere 36% verlassen die Schule mit einem Hauptschulabschluss. Somit ist ihr Anteil ohne Abschluss bzw. mit einem niedrigeren Schulabschluss überdurchschnittlich hoch. 28,7% der ausländischen AbsolventInnen haben im gleichen Schuljahr die Realschule abgeschlossen (Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern 2007).

Wie spätestens seit den PISA-Studien der OECD bekannt, weisen ausländische SchülerInnen, die aus bildungsfernen Elternhäusern stammen, besondere Lernrückstände auf. Große Schwierigkeiten ließen sich vor allem in der Sprachkompetenz feststellen. Seit der ersten PISA-Studie aus dem Jahr 2001, die einen regelrechten Schock (der „PISA-Schock“) ausgelöst hat, hat sich die Situation jedoch noch immer nicht maßgeblich verbessert. Der Mangel an frühkindlicher Bildung (nicht ausschließlich, aber vor allem auch der Sprache und sogenannten Bildungssprache) bereitet vielen SchülerInnen mit Migrationshintergrund weiterhin große Schwierigkeiten während der gesamten Schullaufbahn und führt letztendlich zu keinem oder einem niedrigen Abschluss.

Für den Pflegesektor bedeutet dies, dass eine große Anzahl an Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht die notwendige Qualifikation hat, sich bei Interesse als Altenpfleger/in ausbilden zu lassen. Nachdem im Jahr 2006 der Realschulabschluss als Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung zur examinierten Altenpfleger/in eingeführt worden war, sind die Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – insbesondere von Jugendlichen mit türkischem Hintergrund¹² – zurückgegangen. Trotz weiterer zusätzlicher Zugangsvoraussetzungen¹³ wurde das Altenpflegegesetz von 2003 im Juli 2009 erneut mit dem Ziel geändert, „eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung“ als weiteren erleichterten Zugang einzuführen, womit ein Realschulabschluss bzw. ein mittlerer Bildungsabschluss nicht mehr notwendig ist.

¹¹ Diese Zahlen umfassen ausländische Absolventen und Spätaussiedler.

¹² Diese Aussage basiert auf den Einschätzungen der von uns befragten ExpertInnen.

¹³ Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung ist, dass die Bewerberin oder der Bewerber nicht aus gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist sowie 1. der Realschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss oder eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, oder 2. der Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss, sofern ein erfolgreich abgeschlossene, mindestens zweijährige Berufsausbildung oder die Erlaubnis als Krankenpflegehelferin oder Krankenpflegehelfer oder eine landesrechtlich geregelte, erfolgreich abgeschlossene Ausbildung von mindestens einjähriger Dauer in der Altenpflegehilfe oder Krankenpflegehilfe nachgewiesen wird, oder 3. eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung.

Um jedoch weitere personelle Unterstützung für die Altenhilfe zur Verfügung zu stellen und denjenigen, die über keinen Abschluss bzw. einen Hauptschulabschluss verfügen, die Möglichkeit zu einer Berufsausbildung in der Pflege zu eröffnen, wurde im Jahr 2006 ebenfalls der Beruf „Gesundheits- und Pflegeassistent“ eingeführt. Dieser neue Beruf ersetzt die beiden separaten Berufe „Altenpflegehilfe“ und „Krankenpflegehilfe“ und bietet daher bei Abschluss mehr Flexibilität. Der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung zum Gesundheits- und Pflegeassistenten/in liegt in Hamburg bei 50%¹⁴ und ist damit überdurchschnittlich hoch.

Trotz der Weiterbildungsmöglichkeiten auf Basis eines Abschlusses in der „Gesundheits- und Pflegeassistent“ und der Tatsache, dass der Abschluss jungen Menschen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss eine (anerkannte) Berufsperspektive bieten kann, reproduziert ein solch hoher Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund die über Generationen andauernde schlechtere ökonomische und soziale Situation von (einem großen Teil der) Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, was dauerhaft nicht mehr hingenommen werden kann.

Nach Aussagen unserer Expertinnen aus dem Bereich der Pflegeschulen (was ebenfalls durch die einschlägige Literatur bestätigt wird) entscheiden sich Schüler mit einem guten Realschulabschluss häufig zunächst für einen anderen ihnen attraktiver erscheinenden Sektor. Wenn die Wahl auf einen sozialen Beruf fällt, wird zunächst die Ausbildung in der Krankenpflege vorgezogen. Werden sie dort nicht angenommen, wird auf eine Ausbildung in der Altenpflege zurückgegriffen. Eher geringer ist der Anteil derjenigen, die von vornherein eine klare Entscheidung für die Altenpflegeausbildung treffen. Neben der Qualifikationshürde kommt somit ebenfalls die Hürde des Wunschberufes hinzu, was in vielen Fällen dazu führt, dass letztendlich die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten (z.B. in den Grundfächern: Lesen, Schreiben, Mathematik) der Kandidaten oftmals nicht ausreichend sind. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kommen des Weiteren zum Teil erhebliche sprachliche Schwierigkeiten hinzu.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass das Potential an Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sowohl die erforderlichen Qualifikationen für die Ausbildung zur Altenpflege haben und sich für diesen Beruf entscheiden würden, vergleichsweise gering ist.

¹⁴ Nach Aussage der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz.

Unabhängig von den Abschlüssen und Berufswünschen wurde in der Praxis zur beruflichen Beratung¹⁵ von Jugendlichen mit Migrationshintergrund festgestellt, dass sie sich oftmals nicht ihrer spezifischen Stärken und Kompetenzen bewusst sind. Auf die Frage hin, welche Sprachkenntnisse sie hätten, antworten viele Jugendliche mit „Deutsch und ein wenig Englisch“. Selten werden Mutter- oder Zweitsprachen wie beispielsweise Türkisch, Russisch, Polnisch etc. aufgeführt, d.h. die Jugendlichen erkennen in der Mutter- oder Zweitsprache nicht unbedingt einen Mehrwert. Noch weniger ist ihnen bewusst, dass diese Kenntnisse in bestimmten Berufsfeldern benötigt werden. Wie oben dargestellt wird es in der Altenpflege zunehmend Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben, die über (inter-)kulturelle Kenntnisse und Kompetenzen verfügen. Vor diesem Hintergrund scheint es grundsätzlich daran zu fehlen, unterschiedlichen Zielgruppen eine besondere Bedeutung interkultureller Fähigkeiten zu vermitteln.

2. Bild und Ansehen des Pflegeberufs

Das Berufsfeld Altenpflege leidet noch immer an einem vergleichsweise geringen Ansehen. Experten zufolge ist dies zunächst dem langen verfehlten Versuch, die Berufsausbildung rechtlich zu verankern und damit zu professionalisieren, zuzuschreiben. Erst im Jahr 2003 wurden mit dem Altenpflegegesetz einheitliche Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen zur professionellen Pflege von älteren Menschen eingeführt. Dem Bild der Altenpflege haben darüber hinaus bestimmte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geschadet. Eine Tätigkeit in der Altenpflege wurde oftmals bei drohender oder bestehender Arbeitslosigkeit gefördert. Des Weiteren wurde dem Personalmangel seit den 1960er Jahren mit dem Anwerben von ausländischen Pflegekräften begegnet, jedoch ohne weitere integrative Maßnahmen. Schließlich haben gerade auch die in letzter Zeit veröffentlichten Berichte in den Medien über Missstände in einzelnen Pflegeheimen dazu beigetragen, das geringe Ansehen Pflegeberufs fortzuschreiben (Jana 2004).

Die weit verbreitete Meinung, „pflegen könne jeder“ und es sei kein Fachwissen erforderlich, wurde jüngst in einer öffentlichen Diskussion erneut deutlich. Im Rahmen einer populären Fernseh-Talkshow über „Agenda-Jahr 2010 - mit neuen Reformen

¹⁵ Laut Aussagen von Hülya Eralp, Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM), Hamburg.

gegen die Jobkrise?“¹⁶ vom 10. Januar 2010 mit dem Ziel, zu diskutieren, wie Hartz IV das Land und den Arbeitsmarkt verändert habe, erklärte der Wirtschaftsweiser Wolfgang Franz: *„Wenn diese Leute bei ihnen sind in der Wohlfahrt und beispielsweise alte Menschen betreuen, es gibt doch so viele Arbeitsplätze, die nicht besetzt sind ...“*. Diesem Vorschlag entgegnete Ulrich Schneider vom Paritätischen Gesamtverband: *„Das muss ich aber richtigstellen: Altenbetreuung oder die Bildung und Erziehung von Kindern ist nichts für ungelernte Kräfte“*.

Vor diesem Hintergrund verstärkt sich der Eindruck, dass die für die Altenpflege erforderliche besondere Qualifikation, welche auf Basis umfangreicher theoretischer und praktischer Grundlagen vermittelt wird, gemeinhin nicht bekannt ist. Im Vergleich zur Krankenpflege, bei der es um die Beseitigung von Krankheiten geht, kommt bei der Altenpflege neben der medizinischen Betreuung ebenso die Versorgung emotionaler und sozialer Bedürfnisse hinzu (Jana 2004). Altenpfleger/innen haben es daher mit einer Vielzahl an Herausforderungen zu tun, die sich von Fachkenntnissen in der Grundpflege (z.B. Essen und Trinken), Behandlungspflege (Hilfeleistung bei der Therapie von Krankheiten; gerade hochaltrige Menschen sind im Vergleich zu anderen Altersgruppen häufig „multimorbid“), die Pflege von psychisch und neurologisch beeinträchtigten Menschen (z.B. eine Demenzerkrankung) über Fragen der Lebensgestaltung bis hin zu einer Betreuung der Pflegebedürftigen und Angehörigen im Sterbeprozess erstrecken. Die Anforderungen an die Pflegenden sind daher hoch und umfassen neben dem Fachwissen weitere persönliche Eigenschaften wie Empathie, Geduld, und Einfühlungsvermögen gegenüber Menschen, die teilweise über Jahre in ihrem letzten Lebensabschnitt begleitet werden müssen. Schließlich ist eine hohe Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein vor allem auch deshalb notwendig, da oftmals Entscheidungen gefolgt von fachlich richtigem Handeln in Abwesenheit von Ärzten getroffen werden müssen. Die Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen und menschlichen Qualitäten, die ein eigenes Berufsbild darstellen, sind jedoch – wie bereits angesprochen – kaum bekannt.

Des Weiteren wird das Bild von der Annahme geprägt, es gäbe keine Vielfalt in den Aktivitätenfeldern und die Aufstiegsmöglichkeiten seien gering. Die Realität stellt sich jedoch – insbesondere aufgrund der oben beschriebenen vielfachen Anforderungen

¹⁶ Anne Will, ARD, Sendung vom 10. Januar 2010 über „Agenda-Jahr 2010 - mit neuen Reformen gegen die Jobkrise?“; Rubrik „Einige Argumente und Polemiken aus der lebhaften Diskussion gibt es hier zum Nachlesen: Die besten Zitate unserer Sendungsgäste“, Homepage der Sendung im Internet.

– ganz anders dar. So reicht die Bandbreite an Berufen in der Altenpflege von fachlichen Spezialisierungen wie z.B. der Gerontopsychiatrie, spezifischen Fortbildungen z.B. im Wundmanagement, über Querschnittsaufgaben wie Qualitätsmanagement oder Beauftragte/r für Hygiene. Verschiedene Möglichkeiten für Personalführung und administrative Verantwortung sind ebenfalls in der Altenpflege gegeben. Diese reichen von der Praxisanleitung der Auszubildenden bis hin zu unterschiedlichen Stufen in der Pflegedienstleitung (Leitung einzelner Wohnbereiche, des Pflegeheims oder die Leitung eines Pflegedienstes bei Selbständigkeit). Die Staatliche Schule Gesundheitspflege in Hamburg bietet darüber hinaus guten SchülerInnen an, integrativ die Fachhochschulreife mit dem Berufsabschluss zu erwerben, und eröffnet somit den Zugang zum Studium. Nicht zuletzt gibt es ebenfalls die Möglichkeit, sich für eine bestimmte Form der institutionellen Einbindung zu entscheiden, sei es für eine ambulante oder eine teil-/ stationäre Einrichtung.

Als Schlussfolgerung lässt sich feststellen, dass in der breiten Öffentlichkeit nur wenig bekannt ist über die in der Altenpflege erforderlichen Qualifikationen und auch die Vielseitigkeit des Berufes. Vor diesem Hintergrund gibt es noch einen großen Handlungsbedarf.

III. Ergebnisse der Schülerbefragung

1. Methodisches Vorgehen und Sample

Die Schülerbefragung behandelte Ausbildungsentscheidungen und Haltungen zur Altenpflege unter Hamburger Haupt- und RealschülerInnen in 9. und 10. Klassen. Sie wurde als teilstandardisierte schriftliche Befragung durchgeführt. Der Fragebogen (s. Anhang) enthält überwiegend geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen sowie einige offene Fragen. Die behandelten Themenkomplexe umfassen Berufswünsche und Gründe für die Berufsentscheidung, Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, Erfahrungen mit Altenpflege sowie Einstellungen zur Altenpflege allgemein und zu einer Berufstätigkeit im Bereich der Altenpflege im Besonderen. In zehn Schulen aus sechs Hamburger Bezirken nahmen insgesamt N = 279 Schülerinnen und Schüler an der Befragung teil.

Die Rekrutierung der Befragten vollzog sich in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Nach Genehmigung der Studie durch die Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung wurden die SchulleiterInnen von 24 Haupt- und Realschulen kontaktiert und um Unterstützung der Untersuchung gebeten. Die Auswahl der Schulen orientierte sich an zwei Kriterien: 1. Es wurden Schulen aus allen Hamburger Bezirken angesprochen, um regionale Verzerrungen zu vermeiden. 2. Innerhalb der einzelnen Bezirke wurden Schulen mit einem höheren Ausländeranteil in den 9. und 10. Klassen bevorzugt angefragt, um hinreichend viele SchülerInnen mit Migrationshintergrund (die Hauptzielgruppe unserer Untersuchung) zu erreichen.¹⁷ Die Überrepräsentation von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Auswahl hatte auch das Ziel, eine eventuelle unterdurchschnittliche Teilnahme dieser Gruppe (z.B. aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten der Eltern, deren Zustimmung erforderlich war) zu kompensieren.

Unter den 24 angefragten Schulen konnten zehn Genehmigungen zur Durchführung der Befragung gewonnen werden, was auf der Ebene der Schulen einer Ausschöpfungsquote von 41,7% entspricht. In den 10 teilnehmenden Schulen wurden in den 9. und 10. Klassen alle Schülerinnen und Schüler (insgesamt 879) um Teilnahme gebeten. Dabei wurden schließlich 279 verwertbare Fragebögen gewonnen (Ausschöp-

¹⁷ Diese Auswahl geschah auf der Basis der schulstatistischen Informationen über Ausländer- und Ausiedleranteile in Schulen, die von der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung zur Verfügung gestellt wird (vgl. http://schulehamburg.de/schulen_fhh/susi).

fungsquote auf der Ebene der kontaktierten SchülerInnen: 31,7%). Ausfälle ergaben sich dabei zum kleineren Teil aufgrund von mangelnder Teilnahmebereitschaft der SchülerInnen oder Krankheit zum Befragungstermin,¹⁸ zum größeren Teil aber aufgrund mangelnder schriftlicher Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten, oft trotz Teilnahmebereitschaft der SchülerInnen.

Die Frage, inwiefern die Stichprobe Schlüsse auf die Grundgesamtheit (hier: Haupt- und RealschülerInnen der 9. und 10. Jahrgangsstufen in Hamburg) zulässt, ist im Rahmen einer Schülerbefragung besonders schwierig zu beantworten. Jede Befragung steht methodisch vor dem Problem der Verweigerung – ein gewisser Anteil von anvisierten Befragten nimmt, aus typischerweise unbekanntem Gründen, an Befragungen schlicht nicht teil. Im Falle einer Schülerbefragung haben wir es mit mehreren Stufen potentieller Verweigerungen zu tun, da sowohl SchulleiterInnen als auch Erziehungsberechtigte zustimmen müssen, bevor SchülerInnen über ihre Mitwirkung entscheiden können. Ob die Verweigerungen auf den verschiedenen Stufen zu einer systematischen Verzerrung hinsichtlich der Ausprägungen der uns interessierenden Variablen führten, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die Ausfälle zu großen Teilen Ursachen haben, die unabhängig sind von der Haltung der SchülerInnen zum Thema Altenpflege.

SchulleiterInnen, die nicht zu einer Unterstützung der Befragung bereit waren, begründeten dies fast immer damit, dass sie mit zahlreichen Anfragen für Untersuchungen aller Art konfrontiert seien. Mit der Teilnahme an Schülerbefragungen geht zum einen ein gewisser Aufwand einher (LehrerInnen und SchülerInnen müssen informiert werden, Einverständniserklärungen der Erziehungsberechtigten müssen organisiert werden). Zum anderen wird der regelmäßige Unterricht durch die Vorbereitung und Durchführung der Befragung wenigstens kurzzeitig unterbrochen. Es ist nicht anzunehmen, dass eine Verweigerung von SchulleiterInnen aus derartigen Gründen systematisch mit der Einstellung der SchülerInnen zur Altenpflege korreliert. Die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme von Schulen ist hinsichtlich unseres Untersuchungsziels daher eher als eine zufällige einzustufen.

Als eine gewisse Hürde erwies sich das Erfordernis einer schriftlichen Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten. Nur selten sagten SchülerInnen in den zehn zur Teilnahme bereiten Schulen, dass sie selbst an der Mitwirkung an unserer Befragung kein Interesse hätten. Ganz überwiegend lag in den Fällen, in denen wir

¹⁸ Zum Befragungszeitpunkt (Ende 2009) gab es diverse Grippefälle unter SchülerInnen in Hamburg.

SchülerInnen nicht befragen oder Daten nicht verwerten konnten, die Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten nicht vor. Inwiefern die „Verweigerung“ der Erziehungsberechtigten (die auch durch das mangelnde Engagement der SchülerInnen bedingt sein kann, die die Informationsschreiben für die Eltern und die Formulare zur Einverständniserklärung vermitteln mussten) mit den Einstellungen der SchülerInnen zur Altenpflege korreliert, ist nicht überprüfbar. Es ist nicht auszuschließen, dass die Zustimmung bzw. Nicht-Zustimmung der Eltern sowie auch der Rücklauf der Formulare über die SchülerInnen mit einer gewissen Affinität zu bzw. Desinteresse an unserem Thema zusammenhängen. Allerdings erfuhren wir von verschiedenen SchulleiterInnen und LehrerInnen, dass der Rücklauf bei Elterninformationen bzw. Einverständniserklärungen aller Art oftmals schwierig zu organisieren ist. Dies lässt vermuten, dass die Einverständniserklärung zur Teilnahme an dieser Untersuchung kein Sonderfall ist und die „Verweigerungen“ zu einem beträchtlichen Teil Ursachen haben, die nichts mit dem Thema Altenpflege oder der Haltung der SchülerInnen zum Thema Altenpflege zu tun haben.

Während dies nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann, besteht insgesamt somit kein besonderer Grund zu der Annahme, dass die Ausfälle bzw. Verweigerungen systematisch mit bestimmten, sei es besonders positiven oder besonders negativen, Einstellungen der SchülerInnen zur Altenpflege korrelieren und die Repräsentativität der Stichprobe in diesen Hinsichten beeinträchtigen.

Betrachten wir die Zusammensetzung des erzielten Samples, so zeigt sich, dass mit 51,6% männlichen und 48,4% weiblichen Befragten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erzielt wurde. Die Befragten sind zwischen 13 und 18 Jahren alt, der Altersdurchschnitt liegt bei 15 Jahren (vgl. Abb. 2). Mit Ausnahme des Bezirks Eimsbüttel konnten Daten aus allen Hamburger Bezirken gewonnen werden (vgl. Abb. 3).

Abbildung 2: Alter der Befragten (n=277)

| Alter | Anzahl | Anteil (%) |
|-------|--------|------------|
| 13 | 1 | 0,4 |
| 14 | 52 | 18,8 |
| 15 | 109 | 39,4 |
| 16 | 83 | 30 |
| 17 | 28 | 10,1 |
| 18 | 4 | 1,4 |

Abbildung 3: Befragte nach Bezirken (n=279)

| Bezirk | Anzahl | Anteil (%) |
|-----------|--------|------------|
| Altona | 57 | 20,4 |
| Bergedorf | 32 | 11,5 |
| Harburg | 29 | 10,4 |
| Mitte | 38 | 13,6 |
| Nord | 49 | 17,6 |
| Wandsbek | 74 | 26,5 |

Die SchülerInnen im Sample besuchen ungefähr je zur Hälfte die 9. Klasse (47,7%) und die 10. Klasse (52,3%). Der Anteil der RealschülerInnen beträgt 82,3%, der der HauptschülerInnen 17,7%. Im Schuljahr 2008/09 betrug das Verhältnis von SchülerInnen der 9. Jahrgangsstufe zu SchülerInnen der 10. Jahrgangsstufe in Hamburger Haupt- und Realschulen ca. 1,5:1. Das Verhältnis von Real- zu HauptschülerInnen in den 9. und 10. Jahrgangsstufen in Hamburg lag bei ca. 3:1.¹⁹ Legen wir dies als Schätzung der Verhältnisse zum Befragungszeitpunkt (Ende 2009) zugrunde, so ergibt sich für die Stichprobe eine leichte Überrepräsentation von Zehntklässlern im Vergleich zu Neuntklässlern sowie von RealschülerInnen im Vergleich zu HauptschülerInnen.

Rund zwei Drittel der Befragten (69%) haben nur die deutsche Staatsangehörigkeit, 23,5% nur eine ausländische Staatsangehörigkeit und 7,6% sind Doppelstaatsangehörige (deutsch und andere). Unter den nicht-deutschen Staatsangehörigkeiten sind die türkische (36 Personen) und die polnische (10 Personen) am häufigsten vertreten. Der Ausländeranteil in Hamburger Haupt- und Realschulen lag im Schuljahr 2008/09 insgesamt (über alle Klassenstufen) bei 24,8%.²⁰ Legen wir dies wiederum als Schätzung des Ausländeranteils in den 9. und 10. Jahrgangsstufen zum Zeitpunkt der Befragung zugrunde, so ergibt sich mit einem Ausländeranteil von 23,5% im Sample eine sehr gute Abbildung.

Zur Bestimmung des Migrationshintergrundes wurden neben der Staatsangehörigkeit das Geburtsland der Befragten sowie das Geburtsland von Mutter und Vater erhoben. Eine Person mit Migrationshintergrund ist im Rahmen dieser Untersuchung definiert als eine Person, die eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit besitzt (auch bei

¹⁹ Eigene Berechnung auf der Basis der von der Hamburger Behörde für Schule und Berufsbildung veröffentlichten schulstatistischen Informationen (vgl. Behörde für Schule und Berufsbildung o.J.).

²⁰ Eigene Berechnung auf der Basis von Behörde für Schule und Berufsbildung (o.J.).

doppelter Staatsangehörigkeit) oder auch in einem anderen Land als Deutschland geboren ist oder auch einen Elternteil hat, der nicht in Deutschland geboren ist. Eine Person ohne Migrationshintergrund ist entsprechend eine in Deutschland geborene Person mit ausschließlich deutscher Staatsangehörigkeit, deren Mutter und deren Vater ebenfalls in Deutschland geboren sind.

Basierend auf dieser Operationalisierung ergibt sich in unserem Sample ein Anteil von Personen mit Migrationshintergrund von 67,1%, wobei der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter weiblichen Befragten (72,4%) höher ist als unter männlichen (62,2%). Rund ein Drittel der Befragten (32,9%) hat keinen Migrationshintergrund. 81,9% der Befragten sind in Deutschland geboren. Die häufigsten anderen Geburtsländer sind die Türkei (11 Personen), Russland (6) und Afghanistan (6). Die Mütter (zu 58,8%) und Väter (zu 60,7%) der Befragten sind überwiegend im Ausland geboren. Die häufigsten (nicht-deutschen) Geburtsländer sind dabei die Türkei, Polen und Afghanistan.

Insgesamt hat das Auswahlverfahren zu einem Sample mit guter regionaler Streuung, einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, einer näherungsweise Repräsentation von Jahrgangsstufen und Schultypen sowie einer guten Abbildung des Ausländeranteils geführt. Verzerrende Einflüsse durch selektive Verweigerungen sind denkbar und letztlich nicht kontrollierbar, werden aber durch die uns bekannten Informationen über Verweigerungsgründe nicht nahegelegt. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren erscheinen Schlüsse von der Stichprobe auf die Gesamtheit der Hamburger Schülerinnen und Schüler in den neunten und zehnten Jahrgangsstufen der Haupt- und Realschulen legitim.²¹

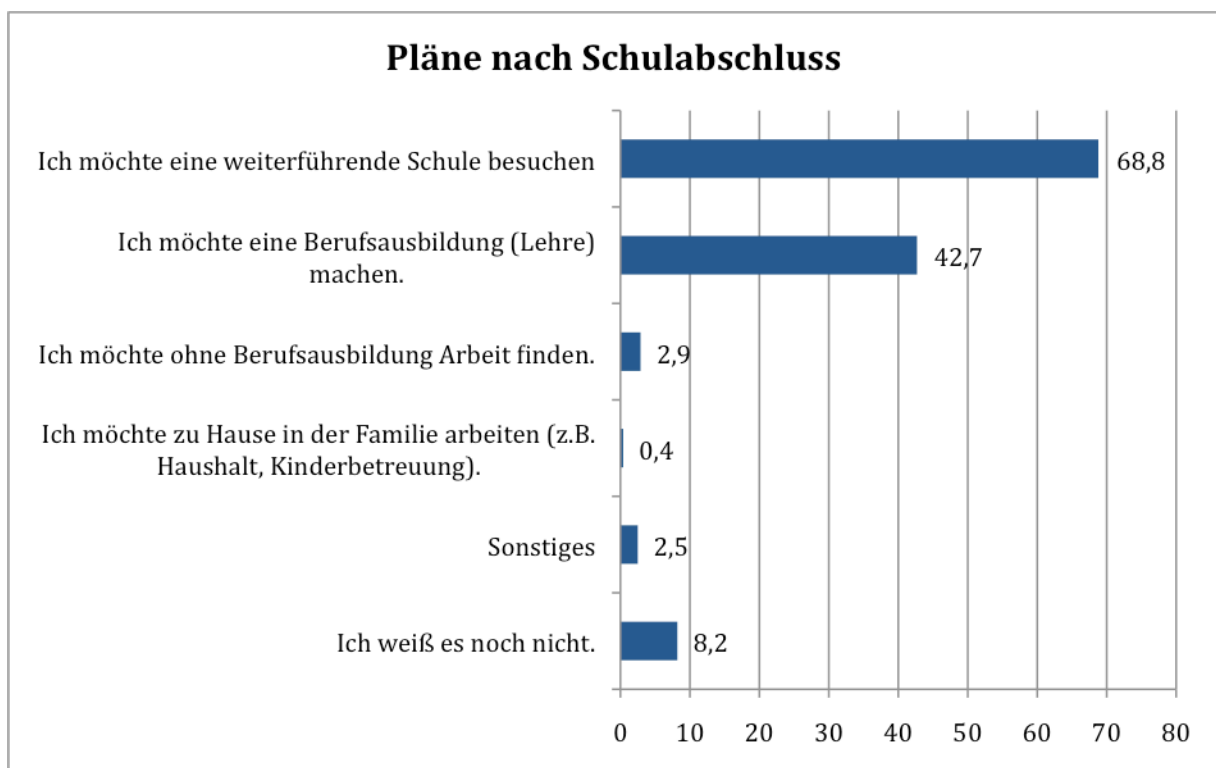
²¹ Wo im folgenden Signifikanztests verwendet wurden, dienen diese als Referenzpunkt unter der Annahme einer Zufallsstichprobe (vgl. Diekmann 2005: 600f.). Signifikant werden Zusammenhänge genannt, wenn die Wahrscheinlichkeit einer rein zufälligen Korrelation weniger als 5% beträgt.

2. Berufliche Pläne und Berufsentscheidung

2.1. Zukunftspläne nach Schulabschluss

Der Großteil der SchülerInnen plant, eine weiterführende Schule zu besuchen (68,8%) und/oder eine Berufsausbildung zu machen (42,7%). Nur sehr selten ist der Plan, ohne Berufsausbildung Arbeit zu finden oder zu Hause in der Familie zu arbeiten (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Zukunftspläne nach Schulabschluss, Anteil der Befragten in % (Mehrfachantworten möglich, n=279)



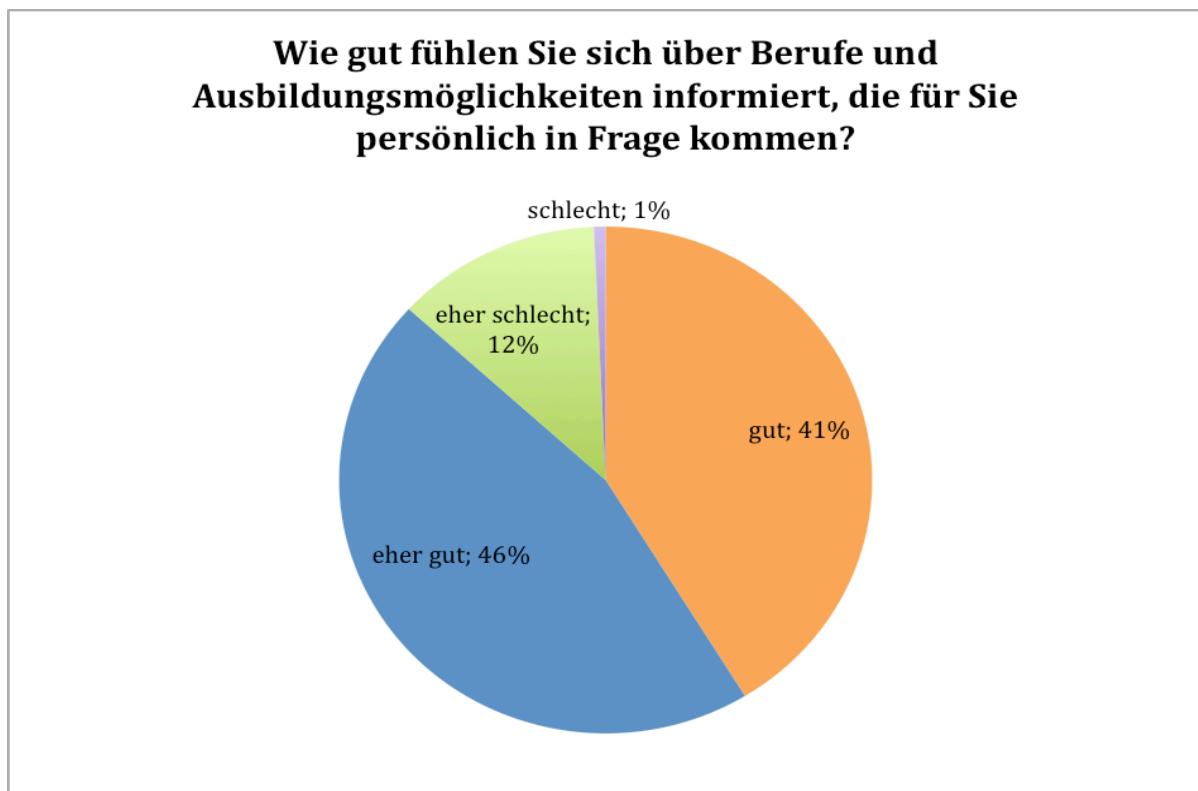
Die Absicht, eine weiterführende Schule zu besuchen, ist unter Mädchen (75,4%) weiter verbreitet als unter Jungen (62,2%) und unter SchülerInnen mit Migrationshintergrund (73,7%) weiter verbreitet als unter SchülerInnen ohne Migrationshintergrund (58,2%). Letzteres bleibt auch bei einer nach Geschlecht getrennten Betrachtung gültig. Unter den männlichen Befragten wollen 55,6 % der Schüler ohne Migrationshintergrund eine weiterführende Schule besuchen, aber 66,3% der Schüler mit Migrationshintergrund. Noch deutlicher (und hier statistisch signifikant) ist der Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund und der Absicht zum weiterführenden Schulbesuch unter den weiblichen Befragten: 62,2% der Schülerinnen ohne Migrationshintergrund, aber 80,4% der Schülerinnen mit Migrationshintergrund wollen eine

weiterführende Schule besuchen. Während Personen mit Migrationshintergrund in weiterführenden Schulen tatsächlich zunehmend geringer repräsentiert sind, ist die Absicht bzw. der Wunsch nach dem Besuch weiterführender Schulen unter SchülerInnen mit Migrationshintergrund sehr ausgeprägt.

2.2. Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten

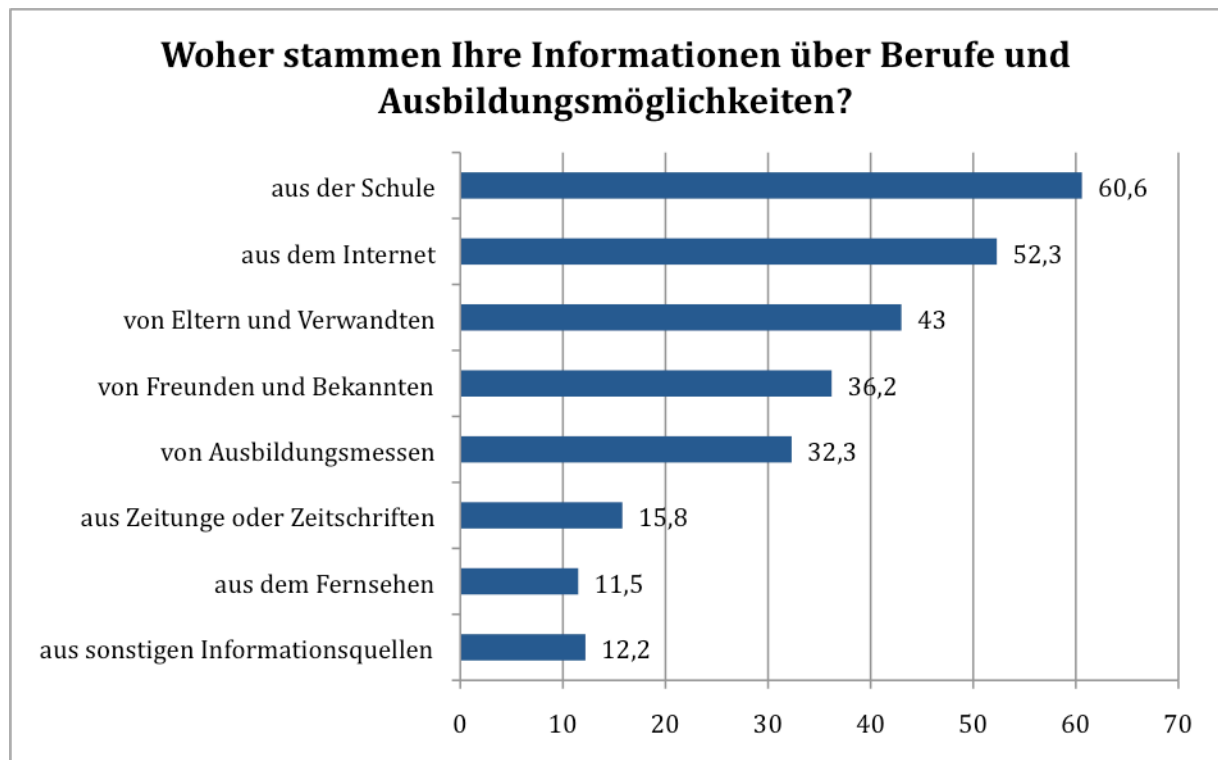
Die SchülerInnen fühlen sich überwiegend (86,7%) gut oder eher gut über für sie relevante Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Nur 13,2% der Befragten berichten von einem eher schlechten oder schlechten Informationsstand (vgl. Abb. 5). Dieser Anteil ist unter Befragten mit Migrationshintergrund etwas höher (15,1%) als unter solchen ohne Migrationshintergrund (9,9%).

Abbildung 5: Informationsstand bzgl. Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten (n=279)



Wichtige Informationsquellen über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten sind die Schule (für 60,6% der Befragten), das Internet (52,3%), Eltern oder Verwandte (43%), Freunde und Bekannte (36,2%) und Ausbildungsmessen (32,3%; vgl. Abb. 6).

Abbildung 6: Informationsquellen über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten, Anteil der Befragten in % (Mehrfachantworten möglich, n=279)



Dabei sind Informationen von Freunden und Bekannten für Befragte mit Migrationshintergrund (38,2%) etwas häufiger von Bedeutung als für Befragte ohne Migrationshintergrund (31,9%), während Informationen von Eltern oder Verwandten von SchülerInnen ohne Migrationshintergrund (53,8%) signifikant häufiger genannt werden als von SchülerInnen mit Migrationshintergrund (37,6%). Dieses Ergebnis dürfte dadurch zu erklären sein, dass die Eltern in Migrantenfamilien weniger Einblick in das deutsche Berufs- und Ausbildungswesen haben und verweist auf die besondere Bedeutung außerfamiliärer Informationsangebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

2.3. Berufswunsch und Gründe für die Berufsentscheidung

Die SchülerInnen wurden gefragt, in welchem Beruf sie einmal tätig sein möchten. Zur Auswahl wurde eine Liste mit beliebten Ausbildungsberufen in Hamburg sowie zusätzlich der Antwortmöglichkeit „Altenpfleger/in“ präsentiert.

Abbildung 7: Berufswünsche (n=258)

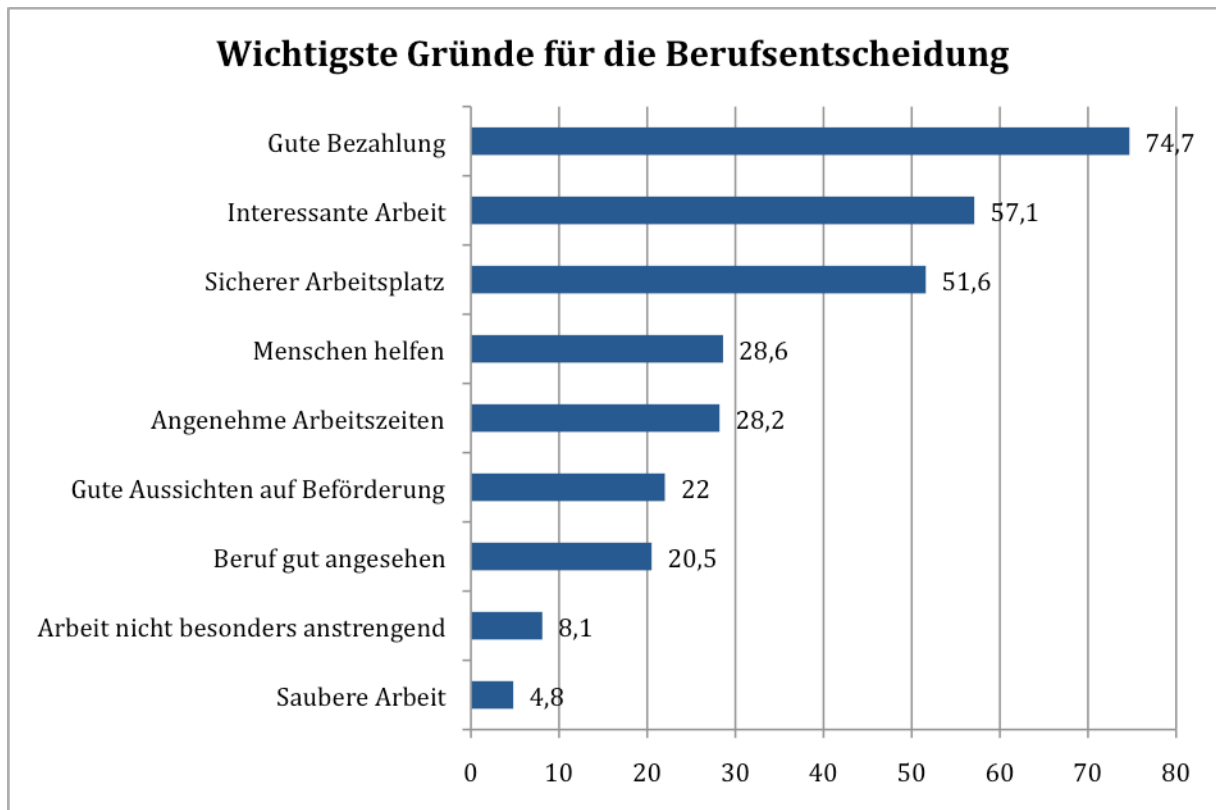
| In welchem Beruf möchten Sie einmal tätig sein? | Anteil (%) |
|---|------------|
| Arzthelfer/in | 6,2 |
| Bankkaufmann/frau | 4,7 |
| Bürokaufmann/frau | 5,8 |
| Erzieher/in | 3,5 |
| Hotelfachmann/frau | 3,5 |
| Koch/Köchin | 1,6 |
| Kraftfahrzeugmechaniker/in | 4,7 |
| Verkäufer/in | 1,2 |
| Altenpfleger/in | 0,8 |
| Ein anderer Beruf | 44,6 |
| Ich weiß es noch nicht | 23,6 |

Die Auswahl beliebter Ausbildungsberufe von Arzthelfer/in bis Verkäufer/in erfasst die Berufswünsche eines knappen Drittels der Befragten (31%). 44,6% der SchülerInnen nennen andere, in den Antwortvorgaben nicht erfasste Berufswünsche. Rund ein Viertel der Befragten (23,6%) ist hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft noch unentschieden („Ich weiß es noch nicht“). Altenpfleger/in wird nur von 2 Personen im Sample als Berufswunsch angegeben (0,8%). Relativ populär (6,2% der Befragten) ist dagegen der ebenfalls im Gesundheitsbereich angesiedelte Beruf der Arzthelferin (vgl. Abb. 7).

Unter den drei wichtigsten Gründen für die eigene Berufsentscheidung wird die gute Bezahlung am häufigsten genannt (74,7% der Befragten). Auf Platz zwei folgt (genannt von 57,1% der Befragten), dass die Tätigkeit interessant und abwechslungsreich sein soll. Für fast ebenso viele Befragte zählt ein sicherer Arbeitsplatz zu den wichtigsten Aspekten der Berufswahl (51,6%). Der Wunsch nach finanziellem Erfolg und materieller Absicherung, gepaart mit dem Wunsch nach einer anregenden Tätigkeit, ist für die Berufswahl der SchülerInnen dominant. Eine geringere Rolle spielen dagegen die Fragen angenehmer Arbeitszeiten, anstrengender Arbeit oder Fragen von Status und Beförderung. Ein Wunsch nach sozialem Engagement zeigt sich dar-

in, dass für 28,6% der SchülerInnen die Hilfe für andere Menschen zu den drei wichtigsten Kriterien der Berufswahl zählt (vgl. Abb. 8).

Abbildung 8: Anteil der Befragten, für die der jeweilige Aspekt zu den drei wichtigsten Gründen der Berufsentscheidung zählt, in % (n=273)



Befragte mit Migrationshintergrund legen dabei etwas häufiger Wert auf gute Bezahlung (78,1% vs. 67% der Befragten ohne Migrationshintergrund) sowie auf den Status des Berufs („Ein Beruf, der gut angesehen ist“: 23% vs. 14,8% der Befragten ohne Migrationshintergrund). Die Sicherheit des Arbeitsplatzes (ohne Migrationshintergrund: 58%, mit Migrationshintergrund: 49,2%) sowie eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit (ohne Migrationshintergrund: 69,3%, mit Migrationshintergrund: 51,4%) wird dagegen von SchülerInnen ohne Migrationshintergrund häufiger genannt.

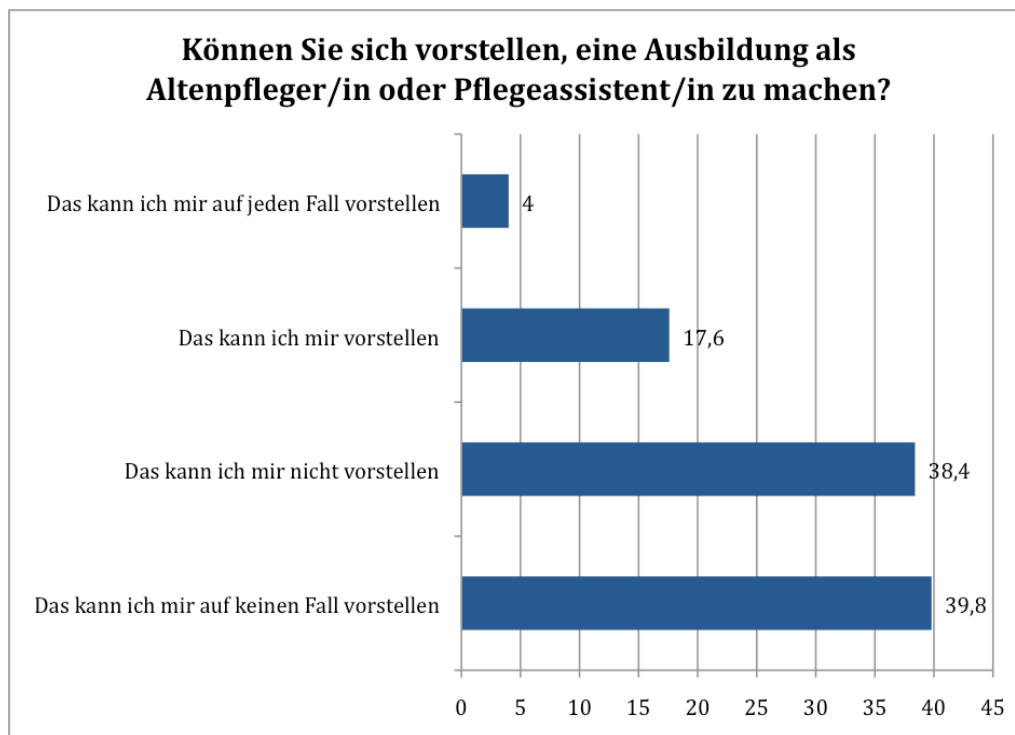
Keine Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Bedeutung des (gerade auch für die Altenpflege relevanten) Wunsches, dass die Arbeit anderen Menschen helfen solle (mit Migrationshintergrund: 29%, ohne Migrationshintergrund: 28,4%). Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen dagegen gerade in diesem Punkt: Für 38,1% der Schülerinnen, aber nur für 19,7% der Schüler zählt die Hilfe für andere Menschen zu den drei wichtigsten Kriterien der Berufswahl.

3. Altenpflege als Beruf

3.1. Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in

Während nur zwei Befragte die Altenpflege dezidiert als Berufswunsch nannten, liegt der Anteil derjenigen, die sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in prinzipiell vorstellen können, wesentlich höher. Zwar gibt die Mehrheit der Befragten (78,4%) an, sich eine entsprechende Ausbildung nicht oder sogar „auf keinen Fall“ vorstellen zu können. Doch rund ein Fünftel der Befragten (21,6%) kann sich vorstellen, eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu machen (vgl. Abb. 9). Hierbei bestehen signifikante Differenzen nach Geschlecht: 13,3% der Schüler, aber 30,8% der Schülerinnen sagen, dass sie sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in vorstellen können.

Abbildung 9: Anteil der Befragten, die sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen bzw. nicht vorstellen können, in % (n=278)



Der Anteil der Befragten, die sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen können, ist unter SchülerInnen mit Migrationshintergrund höher (24,7%) als unter solchen ohne Migrationshintergrund (15,6%). Dies bestätigt sich auch für die größte Gruppe innerhalb der Personen mit Migrationshintergrund, die Befragten mit türkischer Zuwanderungsgeschichte: 24,3% der SchülerInnen mit türkischem Migrations-

hintergrund können sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in vorstellen (n=70).

Interessanterweise ist der Unterschied zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund gerade auf die männlichen Befragten zurückzuführen. Unter weiblichen Befragten bestehen kaum Unterschiede: 30,9% der Schülerinnen mit Migrationshintergrund und 30,6% der Schülerinnen ohne Migrationshintergrund können sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen. (Dabei ist der Anteil der Schülerinnen, die eine deutliche Abneigung gegen eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zum Ausdruck bringen – „Das kann ich mir auf keinen Fall vorstellen“ – unter den Schülerinnen ohne Migrationshintergrund allerdings höher (44,4%) als unter den Schülerinnen mit Migrationshintergrund (25,8%).)

Unter den männlichen Befragten dagegen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang. 18% der Schüler mit Migrationshintergrund, aber nur 5,6% der Schüler ohne Migrationshintergrund können sich eine entsprechende Ausbildung vorstellen. Auch hier ist zudem der Anteil derjenigen, die sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege „auf keinen Fall“ vorstellen können unter den Schülern ohne Migrationshintergrund (53,7%) etwas höher als unter den Schülern mit Migrationshintergrund (44,9%).

Die Chancen, eine Ausbildungsstelle im Bereich der Altenpflege im Falle einer Bewerbung tatsächlich zu bekommen, werden von den Befragten insgesamt überwiegend (zu 69,7%) eher gut eingeschätzt. Knapp ein Drittel der Befragten (30,3%) geht allerdings davon aus, dass die eigenen Chancen eher schlecht wären. Dabei gehen Mädchen häufiger von eher guten Chancen aus (74,2%) als Jungen (64,9%), während sich nach Migrationshintergrund nur geringfügige Unterschiede zeigen. Eher gute Chancen rechnen sich 70,7% der Befragten mit Migrationshintergrund und 66,7% der Befragten ohne Migrationshintergrund aus.

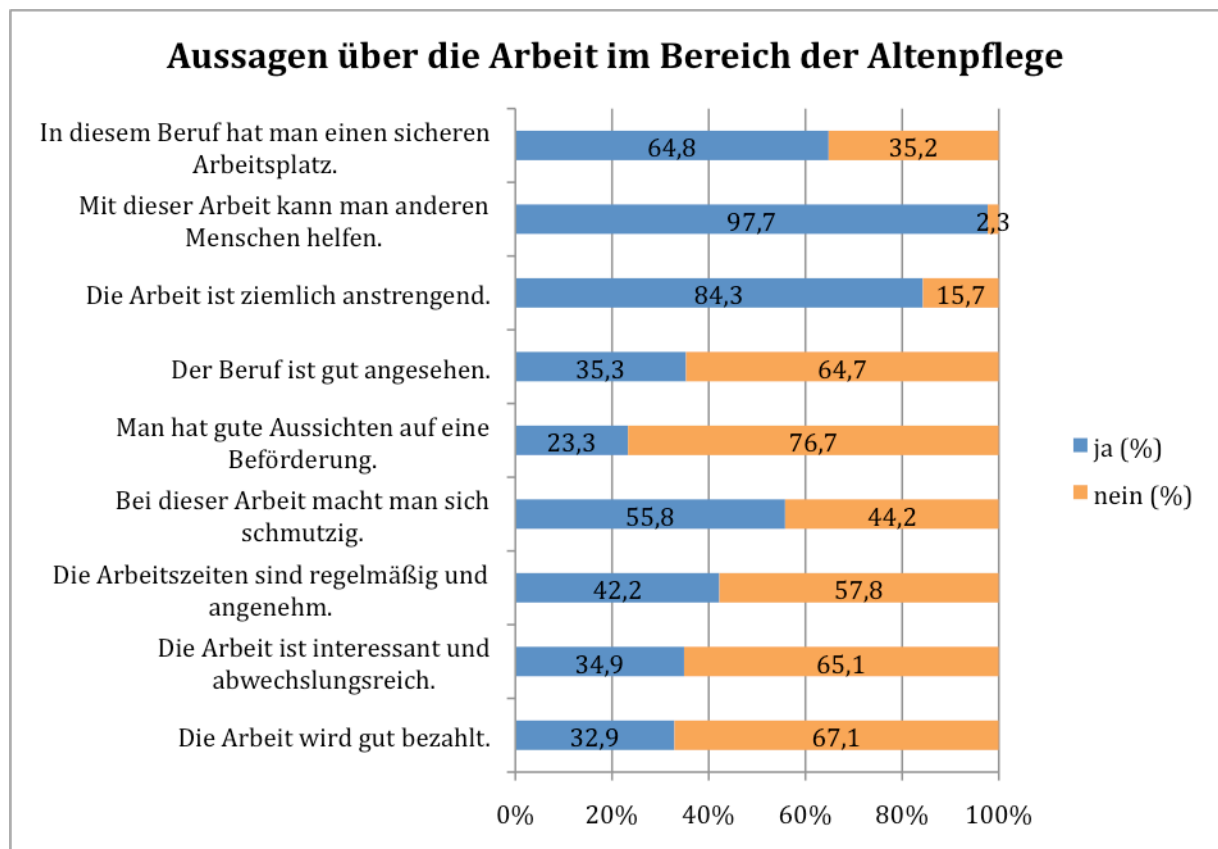
Was die Neigungen der SchülerInnen anbelangt, lässt dieses Ergebnis eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der Altenpflege erwarten. Gerade junge Männer mit Migrationshintergrund zeigen sich offener für den Gedanken einer Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent als ihre Mitschüler ohne Migrationshintergrund.

3.2. Meinungen zur Altenpflege als Beruf

In einer offenen Frage ohne vorgegebene Antwortalternativen wurde nach Gründen gefragt, die für und gegen eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege sprechen. Hier zeigt sich, dass die „Gründe für eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege“ von einem Hauptgrund dominiert werden, nämlich von der Antwort, mit diesem Beruf könne man (alten) Menschen helfen. Die angeführten Gründe gegen eine solche Ausbildung sind dagegen vielfältiger und differenzierter. Genannt werden Ekel im Umgang mit Körperlichkeit (thematisiert werden insbesondere das Waschen von alten Menschen sowie Körperausscheidungen), die Konfrontation mit dem Tod, eine erwartete physische und psychische Belastung durch den Beruf als AltenpflegerIn, die Annahme, dass der Beruf nicht interessant sei, dass alte Menschen schwierig im Umgang seien, dass die Bezahlung schlecht sei, und dass schließlich die Arbeitszeiten unangenehm seien. Die negativen Assoziationen mit dem Beruf des Altenpflegers erweisen sich als umfangreicher, spezifischer und stärker auf die eigene Person bezogen, während sich die positiven Assoziationen weitgehend auf den Ausdruck eines generellen Altruismus reduzieren.

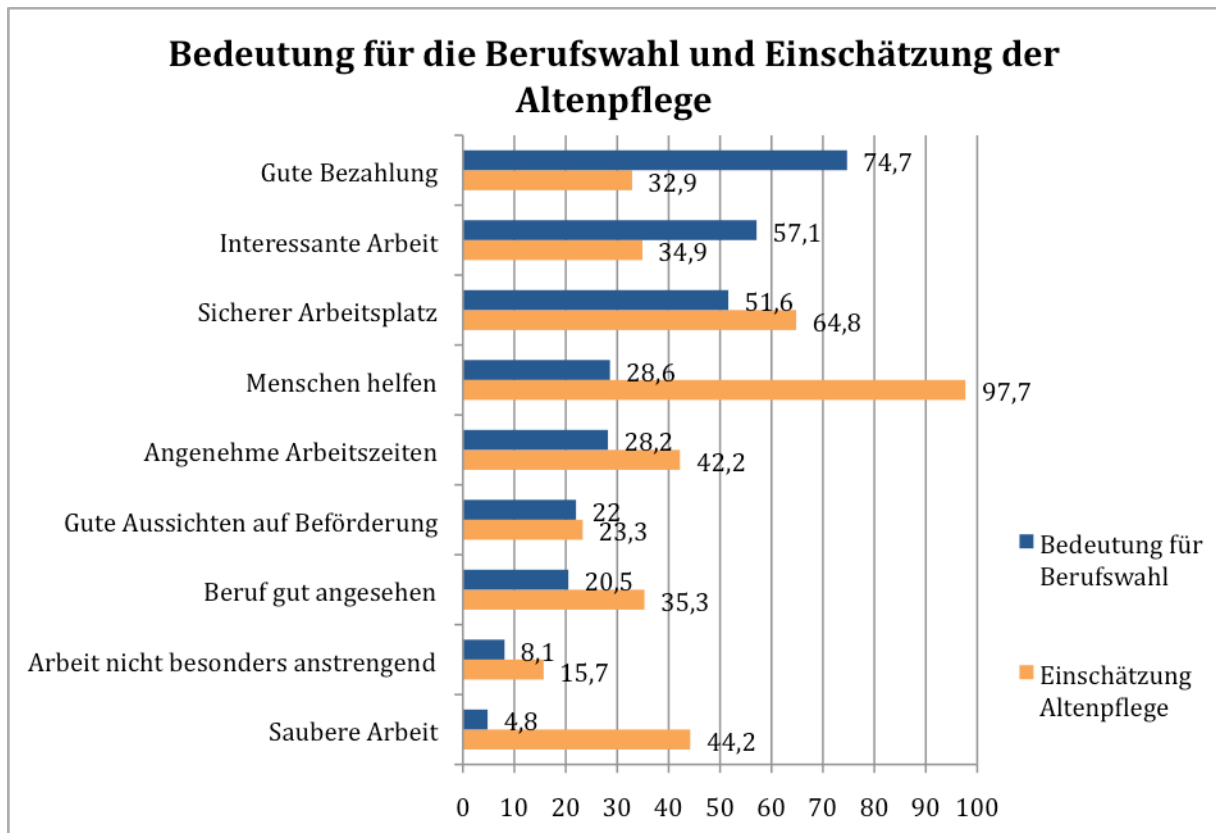
Betrachtet man die Raten der Zustimmung zu bestimmten Aussagen über die Arbeit im Bereich der Altenpflege, so bestätigt sich eine überwiegend kritische Einschätzung des Berufs (vgl. Abb. 10). Eine positive Einschätzung überwiegt in zwei Hinsichten: Es besteht weitgehende Übereinkunft darüber, dass man als AltenpflegerIn Menschen helfen kann, und die Mehrheit der Befragten (64,8%) ist der Ansicht, dass man mit einer Arbeit im Bereich der Altenpflege einen sicheren Arbeitsplatz habe. Für die anderen genannten Aspekte aber überwiegen die negativen Wahrnehmungen. 84,3% der Befragten sind der Ansicht, eine Arbeit im Bereich der Altenpflege sei ziemlich anstrengend, 55,8% nehmen an, bei einer solchen Arbeit mache man sich schmutzig. Weniger als die Hälfte der Befragten (42,2%) geht von regelmäßigen und angenehmen Arbeitszeiten aus und jeweils rund ein Drittel der Befragten nimmt an, der Beruf sei gut angesehen, die Arbeit sei interessant und abwechslungsreich und die Arbeit werde gut bezahlt. Weniger als ein Viertel der Befragten (23,3%) glaubt, bei einer Arbeit im Bereich der Altenpflege gebe es gute Aussichten auf eine Beförderung.

Abbildung 10: Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. nicht zustimmen, in %



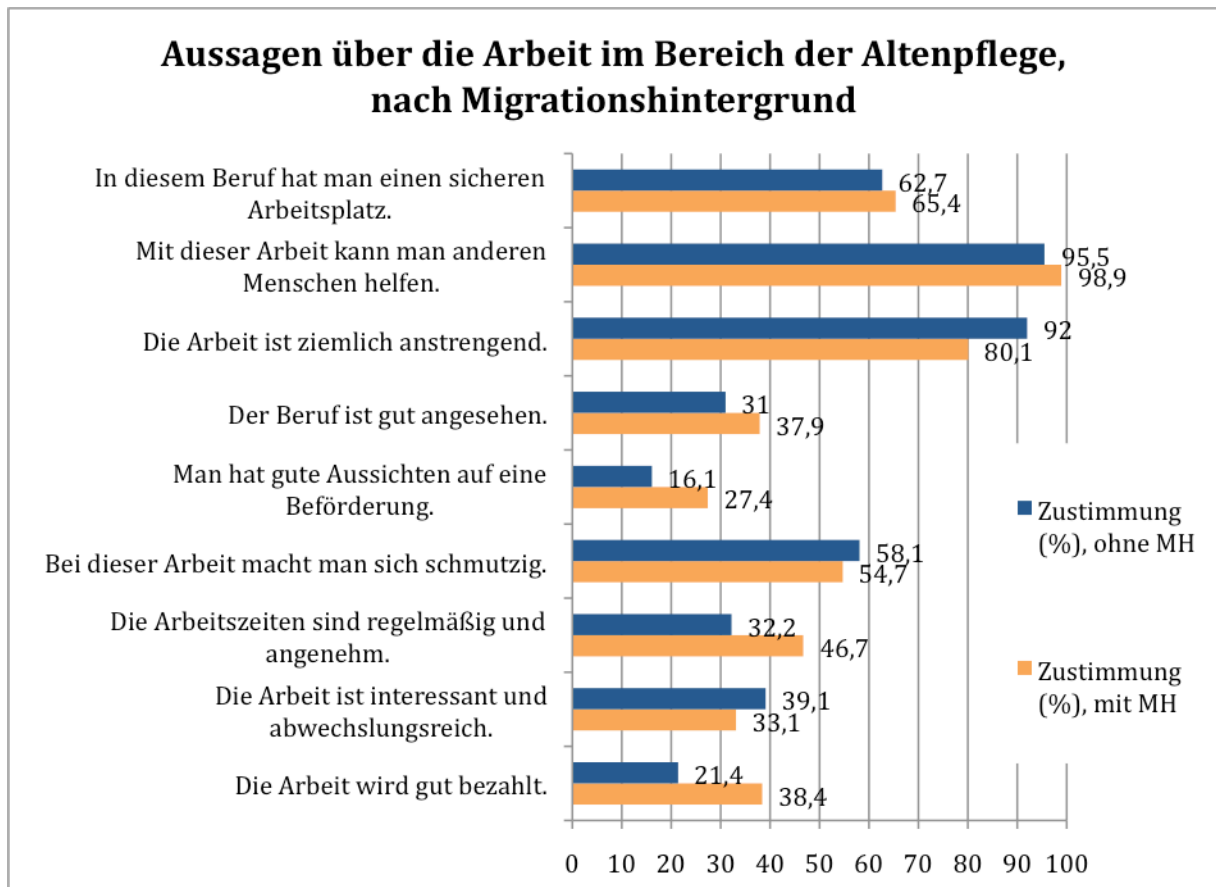
Betrachten wir diese Einschätzung der Altenpflege vor dem Hintergrund der Bedeutung, die die jeweiligen Aspekte für die eigene Berufswahl haben, so zeigen sich Diskrepanzen gerade auch hinsichtlich der beiden Aspekte, die für die Berufswahl der SchülerInnen am bedeutendsten sind: Während 74,7% der Befragten die gute Bezahlung und 57,1% eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit zu den wichtigsten Gründen der Berufswahl zählen, geht nur jeweils rund ein Drittel der Befragten davon aus, dass diese beiden Aspekte bei einer Arbeit im Bereich der Altenpflege gegeben sind. Gut stellt sich die Arbeit als Altenpfleger dagegen hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes dar, welche am dritthäufigsten zu den wichtigsten Gründen der eigenen Berufswahl gezählt wird (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11: Anteil der Befragten, für die der jeweilige Aspekt zu den drei wichtigsten Gründen der Berufswahl zählt und Anteil der Befragten, die den jeweiligen Aspekt für die Altenpflege gegeben sehen, in %



Befragte mit Migrationshintergrund äußern in fast allen genannten Hinsichten eine (wenngleich manchmal nur geringfügig) positivere Einschätzung der Arbeit im Bereich der Altenpflege als Befragte ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 12). So sind sie signifikant häufiger der Ansicht, dass man dabei gute Aussichten auf eine Beförderung habe, dass die Arbeitszeiten regelmäßig und angenehm seien, und dass die Arbeit gut bezahlt werde. Dieses Ergebnis ist konsistent mit dem Umstand, dass sich Befragte mit Migrationshintergrund auch häufiger vorstellen können, selbst eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in zu machen.

Abbildung 12: Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. nicht zustimmen, nach Migrationshintergrund, in %



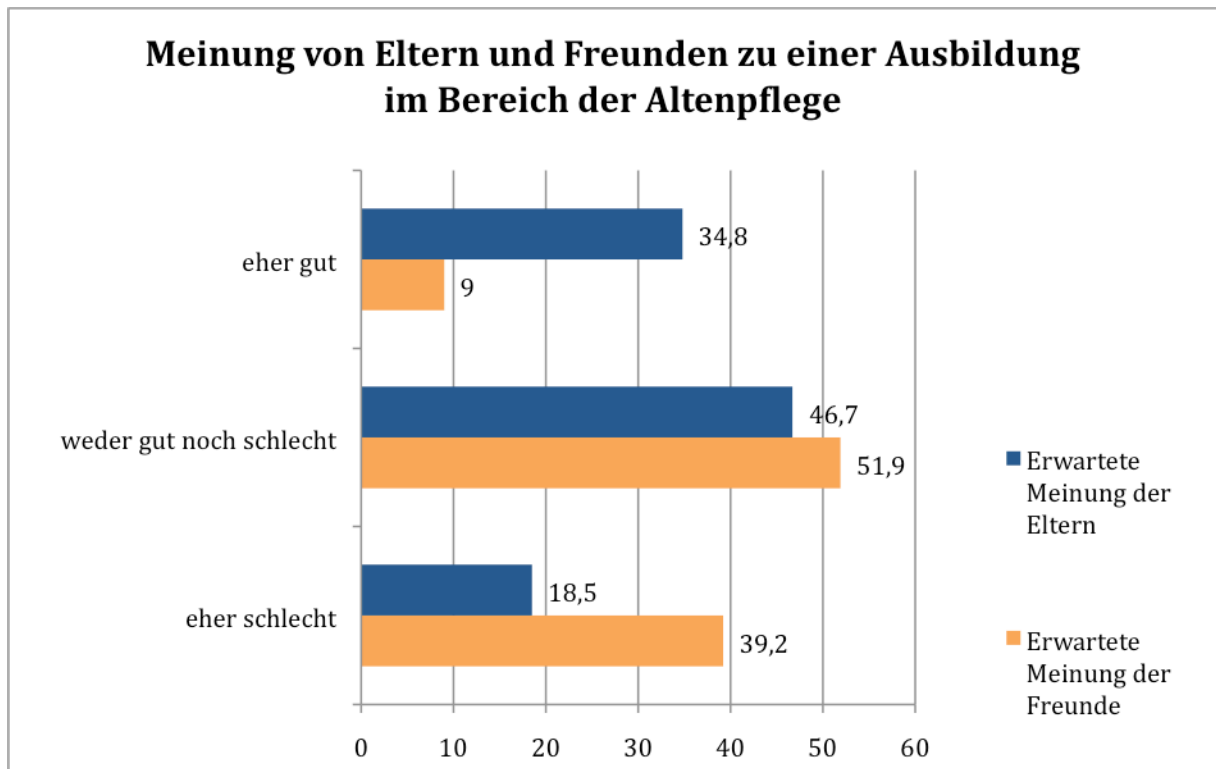
3.3. Erwartete Meinung von Eltern und Peergroup

Die SchülerInnen wurden gefragt, wie es ihre Eltern und ihre Freunde fänden, wenn sie sich für eine Ausbildung in der Altenpflege entscheiden würden. Dabei zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der erwarteten Meinung sowohl der Eltern als auch der Freunde und der eigenen Neigung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege. Je positiver die erwartete Meinung von Eltern bzw. Freunden, desto eher können SchülerInnen sich vorstellen, eine Ausbildung im als AltenpflegerIn oder PflegeassistentIn zu machen.

Während von den Eltern häufiger eine positive als eine negative Einschätzung einer eigenen Ausbildung im Bereich der Altenpflege erwartet wird, verhält es sich bei den Freunden umgekehrt (vgl. Abb. 13). Bezüglich ihrer Peergroup gehen 39,2% der Befragten davon aus, dass die berufliche Entscheidung für die Altenpflege eher negativ wahrgenommen würde. Nur 9% der Befragten nehmen an, dass ihre Freunde diese

Entscheidung befürworten würden. Von den Eltern wird dagegen zu 34,8% eine positive, und nur zu 18,5% eine negative Bewertung erwartet.

Abbildung 13: Anteil der Befragten, die annehmen, dass ihre Eltern bzw. Freunde die jeweilige Meinung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege hätten, in %

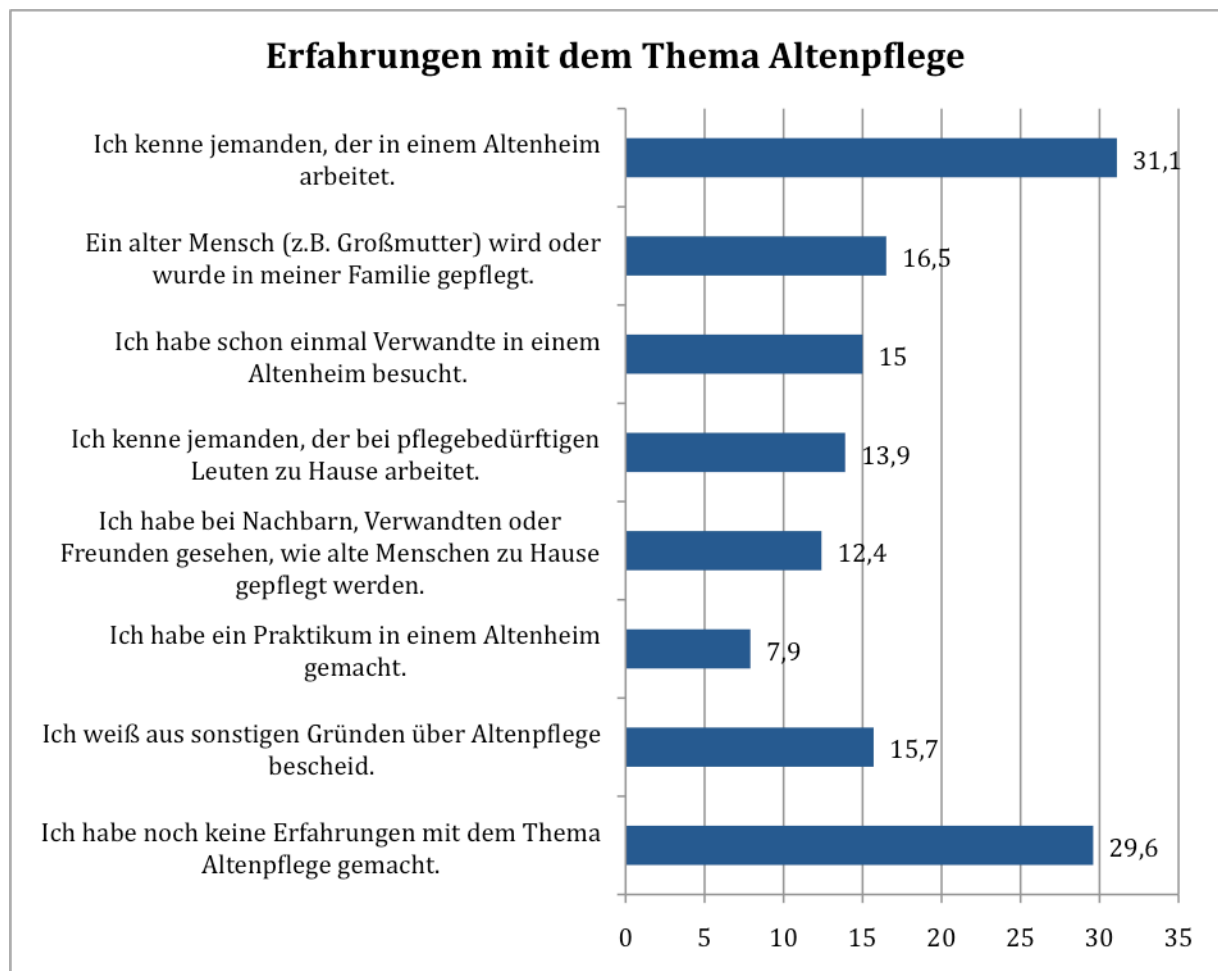


Dabei überwiegt unter Befragten mit Migrationshintergrund eine erwartete positive Einschätzung der Eltern weniger stark (33% eher gut, 20,3% eher schlecht) als unter Befragten ohne Migrationshintergrund (39,5% eher gut, 14% eher schlecht). Von Freunden wird eine negative Einschätzung einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege von Befragten mit Migrationshintergrund etwas häufiger erwartet (8,3% eher gut, 41,4% eher schlecht) als von Befragten ohne Migrationshintergrund (10,6% eher gut, 34,1% eher schlecht). Beide Ergebnisse – also eine etwas positivere erwartete Reaktion der Eltern unter Befragten ohne Migrationshintergrund und eine etwas negativere erwartete Reaktion der Freunde unter Personen mit Migrationshintergrund – bleiben auch bei einer nach Geschlecht differenzierten Betrachtung bestehen, gelten also für männliche wie für weibliche Befragte. Dies deutet darauf hin, dass das soziale Umfeld unter SchülerInnen mit Migrationshintergrund einer Ausbildung in der Altenpflege (in der Einschätzung der SchülerInnen) etwas weniger zugeneigt sein könnte. Die Unterschiede sind dabei allerdings relativ klein und der Zusammenhang erweist sich statistisch nicht als signifikant.

3.4. Erfahrungen mit Altenpflege

Ein knappes Drittel der Befragten (31,1%) gibt an, jemanden zu kennen, der in einem Altenheim arbeitet, 13,9% der Befragten kennen jemanden, der bei pflegebedürftigen Personen zu Hause arbeitet. 16,5% der SchülerInnen berichten, dass ein alter Mensch in ihrer Familie gepflegt wird oder wurde, 12,4% konnten dies bei Nachbarn, Verwandten oder Freunden beobachten und 15% haben schon einmal Verwandte in einem Altenheim besucht. Immerhin 7,9% der Befragten haben ein Praktikum in einem Altenheim gemacht (vgl. Abb. 14).

Abbildung 14: Anteil der Befragten, die bestimmte Erfahrungen mit dem Thema Altenpflege gemacht haben, in % (Mehrfachnennungen, n=267)



Unterscheiden wir verschiedene Typen von Erfahrungen (unter Einbezug der als „sonstige Gründe“ genannten offenen Antworten), so zeigt sich, dass 8,6% der SchülerInnen schon einmal aktiv mit professioneller Altenpflege zu tun hatten (Praktikum, sozialer Tag, o.ä.). 35,1% der SchülerInnen haben Pflegesituationen schon einmal im häuslichen Bereich oder bei Besuchen erlebt, und 41% der Befragten kennen je-

manden, der mit pflegebedürftigen alten Menschen zu tun hatte oder hat. Insgesamt berichten 69,5% der SchülerInnen, dass sie entweder unmittelbare Erfahrungen mit dem Thema Altenpflege gemacht haben oder Personen kennen, die in der Altenpflege tätig sind oder waren. Dabei besteht kein nennenswerter Unterschied zwischen SchülerInnen mit Migrationshintergrund (69,2%) und SchülerInnen ohne Migrationshintergrund (70,5%).

Kontraintuitiv ist das Ergebnis, dass zwischen einer aktiven Erfahrung mit professioneller Altenpflege (Praktikum oder ähnlich) und dem Umstand, dass Befragte sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen können, kein Zusammenhang ersichtlich ist. 20,8% derjenigen Befragten mit aktiver Erfahrung und 22,2% der Befragten ohne aktive Erfahrung können sich eine entsprechende Ausbildung vorstellen. Dabei sind alle Befragten, die sich eine Ausbildung besonders gut vorstellen können („Das kann ich mir auf jeden Fall vorstellen“) solche, die keine aktive Erfahrung im Bereich der professionellen Altenpflege haben. Plausibel wäre dagegen die Vermutung gewesen, dass gerade solche SchülerInnen, die sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege prinzipiell eher vorstellen können, auch ein Praktikum in diesem Bereich machen. Das Ergebnis ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die Zahl der Befragten mit aktiver Erfahrung insgesamt recht klein ist.

Ebenso besteht zwischen dem Umstand, Pflegesituationen schon einmal im häuslichen Bereich oder bei Besuchen gesehen zu haben und der Neigung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege kein deutlicher Zusammenhang. 25,5% derjenigen, die Pflegesituationen schon einmal gesehen haben und 20,1% derjenigen, die keine derartigen Erfahrungen haben, können sich eine Ausbildung als AltenpflegerIn oder PflegeassistentIn vorstellen.

Ein signifikanter Zusammenhang zeigt sich dagegen zwischen dem Umstand, jemanden zu kennen, der im Bereich der Altenpflege tätig ist und der eigenen Neigung zu einer entsprechenden Ausbildung. 29,6% der Befragten, die in der Pflege tätige Personen kennen, aber nur 16,4% der Befragten, die keine derartigen Bekanntschaften haben, geben an, sich eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen zu können. Eine nähere, nach Geschlecht differenzierte Betrachtung zeigt, dass dieser Zusammenhang nur für weibliche Befragte gilt. Während männliche Befragte sich nahezu gleich häufig eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen können, unabhängig davon, ob sie jemanden kennen, der in diesem Bereich tätig ist, verdoppelt sich der Anteil der Frauen, die sich eine Ausbildung vorstellen können (von 20,6% auf 40,9%) unter denjenigen, die Kontakte zu anderen Personen haben, die in der Pflege tätig sind. Eine denkbare Erklärung hierfür könnte sein, dass dieje-

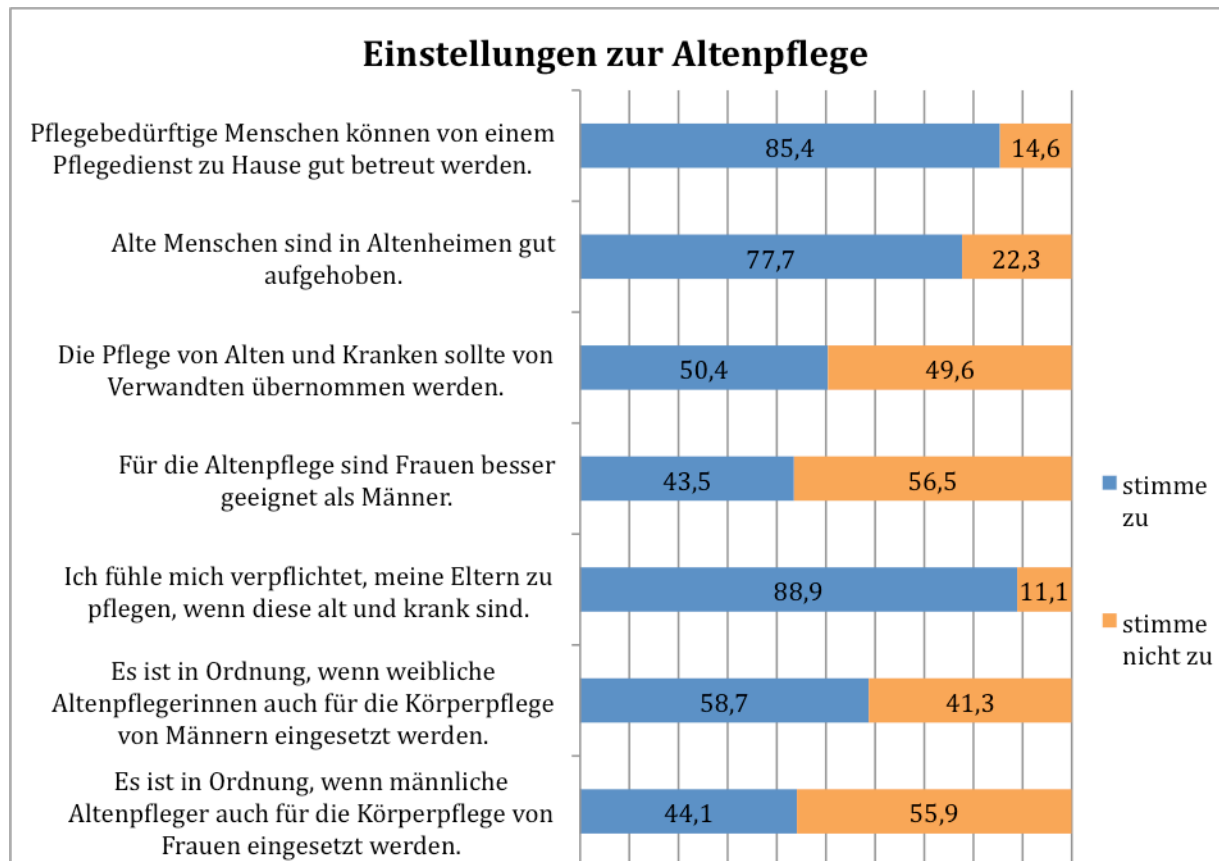
nigen in der Altenpflege tätigen Personen, die die Befragten kennen, überwiegend Frauen sind, weshalb sie für Mädchen besser als Rollenmodell dienen können als für Jungen.

3.5. Einstellungen zur Altenpflege und Ausbildungsneigung

Die Befragten wurden mit sieben Aussagen zur Altenpflege konfrontiert und gebeten anzugeben, ob sie diesen zustimmen oder nicht zustimmen. Thematisch geht es dabei um professionelle Altenpflege, familiäre Altenpflege sowie Generationen- und Geschlechterrollenverständnisse. Untersucht werden soll, ob sich die diesbezüglichen Einstellungen zwischen männlichen und weiblichen Befragten, sowie zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden und welche Beziehungen zwischen bestimmten Haltungen zur Altenpflege auf der einen, und einer Neigung zur Ausbildung im Bereich der Altenpflege auf der anderen Seite bestehen.

Betrachtet man zunächst die Ergebnisse für alle befragten SchülerInnen gemeinsam (vgl. Abb. 15), so zeigt sich eine recht große Zustimmung dahingehend, dass pflegebedürftige alte Menschen im Rahmen professioneller Einrichtungen gut betreut werden können. 77,7% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass alte Menschen in Altenheimen gut aufgehoben seien, 85,4% sind der Ansicht, dass pflegebedürftige Menschen von einem ambulanten Pflegedienst zu Hause gut betreut werden können. Dies geht jedoch nicht mit einer Ablehnung eigener Verantwortung für pflegebedürftige Eltern einher: Eine große Mehrheit der Befragten (88,9%) gibt an, sich verpflichtet zu fühlen, die eigenen Eltern zu pflegen, wenn diese alt und krank sind. Dieses eigene Verantwortungsgefühl wird allerdings nicht in gleichem Maße als Norm für Verwandte schlechthin empfunden. Der Aussage, dass die Pflege von Alten und Kranken von Verwandten übernommen werden sollte, stimmt die Hälfte der Befragten zu, die andere Hälfte lehnt diese Aussage ab.

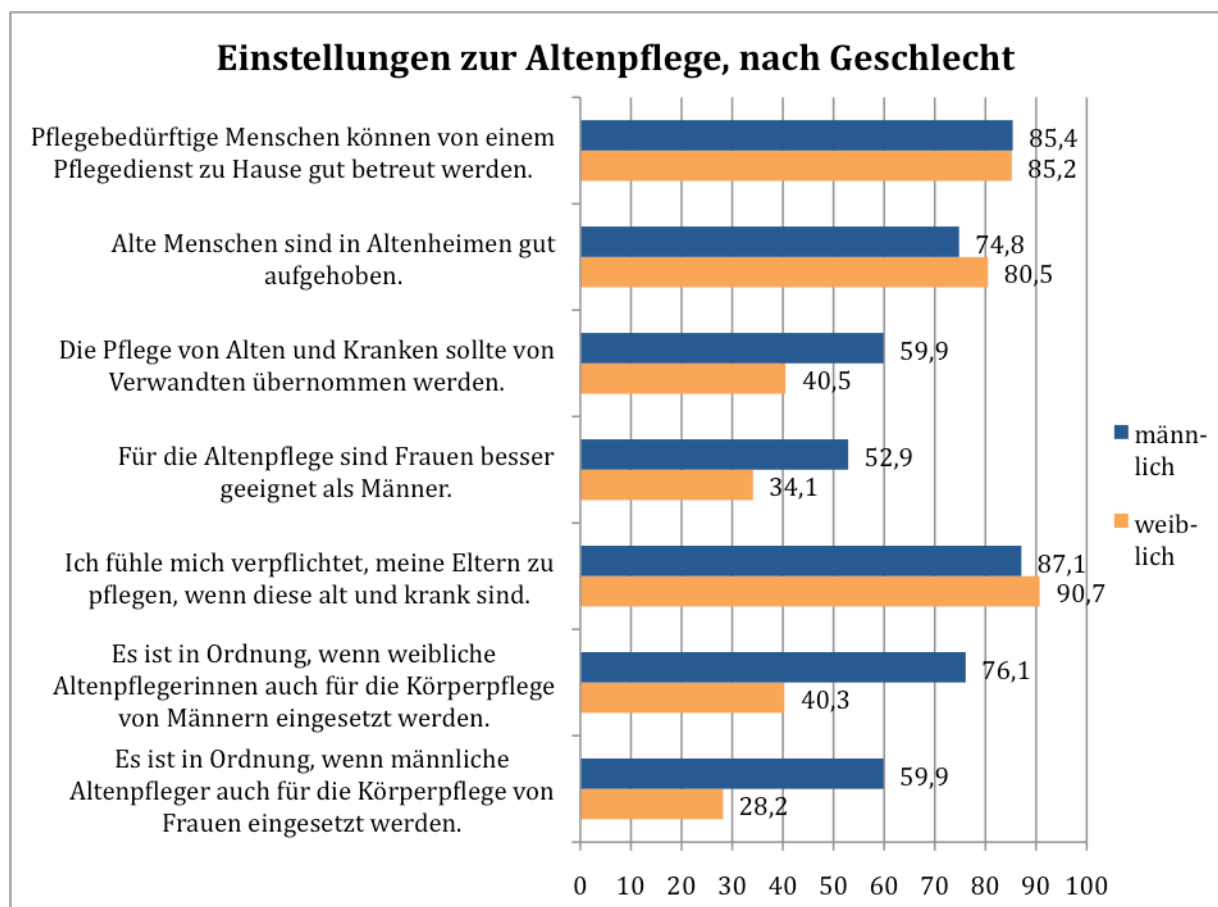
Abbildung 15: Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. nicht zustimmen, in %



Der Gedanke, dass Frauen für die Altenpflege besser geeignet seien als Männer, erfährt überwiegend Ablehnung. 43,5% der Befragten stimmen diesem Rollenverständnis zu, aber 56,5% stimmen nicht zu. Betrachtet man schließlich das Thema einer gemischtgeschlechtlichen Altenpflege, so zeigen sich unterschiedliche Ergebnisse, je nachdem ob es um die Pflege von Männern durch Frauen oder umgekehrt geht. Eine Mehrheit der Befragten (58,7%) sagt, es sei in Ordnung, wenn weibliche Altenpflegerinnen auch für die Körperpflege von Männern eingesetzt werden. Nur 44,1% der Befragten sind allerdings der umgekehrten Ansicht, nämlich dass es in Ordnung sei, wenn männliche Altenpfleger auch für die Körperpflege von Frauen eingesetzt werden. Das Bild von jungen Männern, die sich mit alten Frauen beschäftigen, löst offenbar größere Ablehnung aus, als die Vorstellung von jungen Frauen, die sich um alte Männer kümmern.

Dabei bestehen in der Einstellung zu einigen der Aussagen deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten (vgl. Abb. 16). Während die Abweichungen hinsichtlich der Einschätzung professioneller Altenpflege, und auch hinsichtlich eines eigenen Verpflichtungsgefühls zur Betreuung pflegebedürftiger Eltern, nur klein sind, zeigen sich größere (und jeweils statistisch signifikante) Differenzen in punkto Pflege durch Verwandte, Geschlechterrollen und Geschlechtertrennung in der Altenpflege. Männliche Befragte sind in der Mehrheit (59,9%) der Ansicht, die Pflege von Alten und Kranken solle von Verwandten übernommen werden, während dieser Aussage nur eine Minderheit der weiblichen Befragten (40,5%) zustimmt. Ebenso ist eine knappe Mehrheit der männlichen Befragten (52,9%) der Ansicht, Frauen seien für die Altenpflege besser geeignet als Männer, während die Mehrheit der weiblichen Befragten (65,9%) dieser Aussage nicht zustimmt.

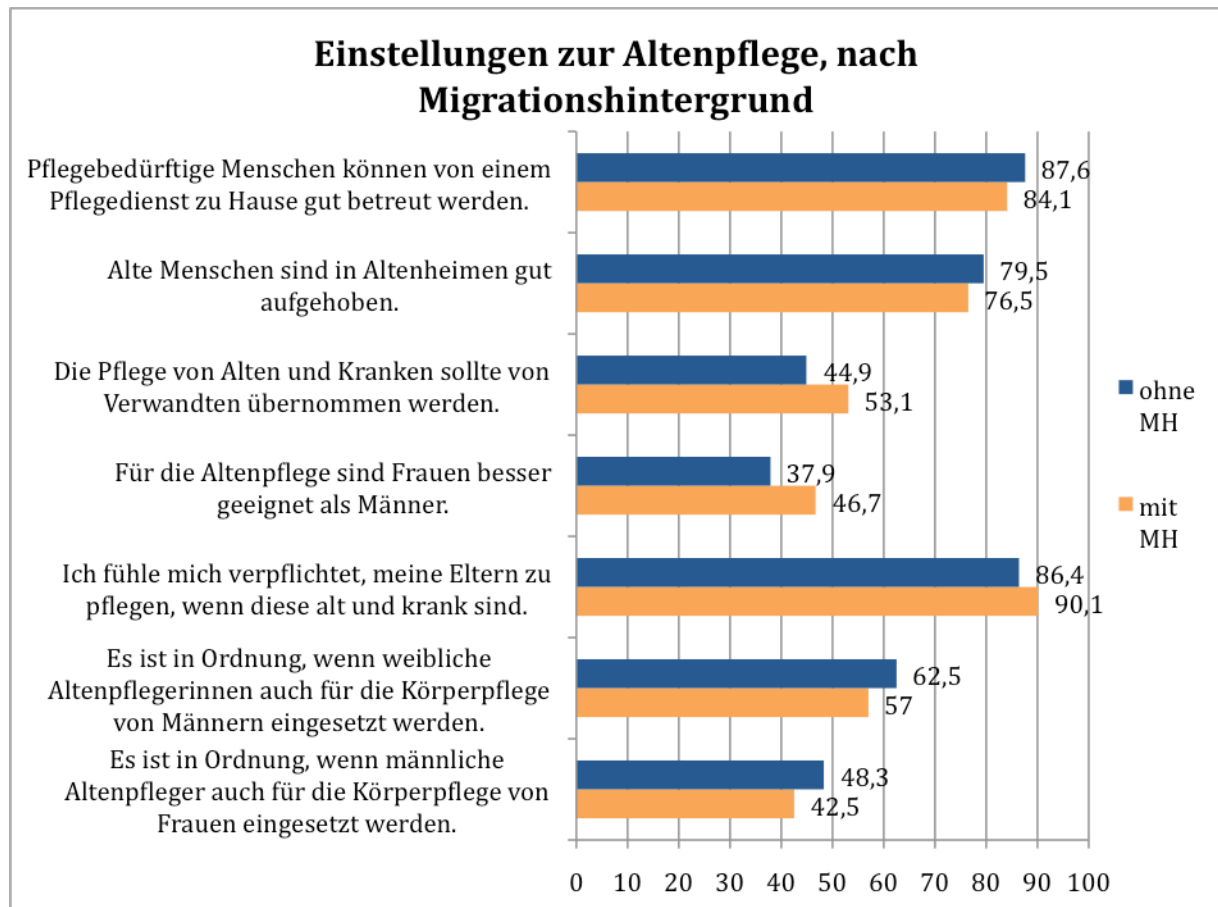
Abbildung 16: Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. nicht zustimmen, nach Geschlecht, in %



Deutlich ausgeprägt sind auch die Unterschiede in der Bewertung gemischtgeschlechtlicher Altenpflege, die von den befragten Mädchen überwiegend ablehnend, von den befragten Jungen aber überwiegend zustimmend beurteilt wird. 76,1% der männlichen, aber nur 40,3% der weiblichen Befragten finden es in Ordnung, wenn weibliche Altenpflegerinnen auch für die Körperpflege von Männern eingesetzt werden. Und 59,9% der männlichen, aber nur 28,2% der weiblichen Befragten sind der Ansicht, dass es in Ordnung ist, wenn männliche Altenpfleger auch für die Körperpflege von Frauen eingesetzt werden. Die gemischtgeschlechtliche Konfrontation mit den Körpern alter Menschen wird von Mädchen problematischer erlebt als von Jungen.

Analysieren wir die Ergebnisse differenziert nach Migrationshintergrund, so zeigt sich ein klarer, in seinen Dimensionen allerdings eher klein ausgeprägter Trend (vgl. Abb. 17). Befragte mit Migrationshintergrund sind etwas seltener der Ansicht, dass alte Menschen von professionellen Einrichtungen (Altenheim oder Pflegedienst) gut betreut werden können, während sie etwas häufiger der Ansicht sind, dass die Altenpflege von Verwandten übernommen werden sollte. Auch ein Verpflichtungsgefühl, ggf. die eigenen Eltern zu pflegen, wird geringfügig häufiger angegeben. Der Aussage, dass Frauen für die Altenpflege besser geeignet seien als Männer stimmen Befragte mit Migrationshintergrund etwas häufiger zu als Befragte ohne Migrationshintergrund. Hinsichtlich der Frage gemischtgeschlechtlicher Altenpflege ist die grundsätzliche Verteilung unter Befragten mit und ohne Migrationshintergrund gleich: Eine Mehrheit findet jeweils die Pflege von Männern durch Frauen in Ordnung, und eine knappe Minderheit befürwortet die Pflege von Frauen durch Männer. Befragte mit Migrationshintergrund äußern allerdings in beiden Fällen etwas weniger Zustimmung als Befragte ohne Migrationshintergrund. Insgesamt zeigt sich unter Befragten mit Migrationshintergrund eine etwas stärkere Betonung familiärer Verpflichtungen, eine geringfügig größere Skepsis gegenüber professioneller Altenbetreuung, eine etwas größere Unterstützung einer Geschlechterrollentrennung in punkto Altenpflege und ein etwas größerer Wunsch nach Geschlechtertrennung bei der Körperpflege alter Menschen. Die Unterschiede sind jedoch insgesamt relativ klein und erweisen sich als statistisch nicht signifikant.

Abbildung 17: Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zustimmen bzw. nicht zustimmen, nach Migrationshintergrund, in %



Signifikante Differenzen zeigen sich allerdings, wenn wir die Einstellungen zugleich nach Geschlecht und Migrationshintergrund analysieren. So besteht hinsichtlich der Meinung „Die Pflege von Alten und Kranken sollte von Verwandten übernommen werden“ kein Unterschied zwischen männlichen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund, während sich die Antworten der weiblichen Befragten klar unterscheiden: 46,8% der Mädchen mit Migrationshintergrund, aber nur 24,3% der Mädchen ohne Migrationshintergrund stimmen der Aussage zu. Auch für die Meinung „Für die Altenpflege sind Frauen besser geeignet als Männer“ zeigen sich nur kleine Differenzen unter Jungen mit und ohne Migrationshintergrund, aber recht erhebliche zwischen Mädchen: 20% der Mädchen ohne Migrationshintergrund, aber 39,4% der Mädchen mit Migrationshintergrund sind der Ansicht, dass Frauen für die Altenpflege besser geeignet sind.

Zwischen Befragten, die den jeweiligen Aussagen zustimmen bzw. diese ablehnen, ist die Neigung, eventuell eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu machen oft sehr unterschiedlich ausgeprägt. Befragte mit einer prinzipiell positiven Einstellung zur Betreuungsqualität im Rahmen professioneller Altenpflege können sich häufiger eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen als solche mit einer eher negativen Einschätzung. 23,3% der Befragten, die der Ansicht sind, pflegebedürftige Menschen könnten von einem Pflegedienst zu Hause gut betreut werden, aber nur 12,8% der Befragten mit gegenteiliger Ansicht, können sich eine Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen. Und für 26% derjenigen, die alte Menschen in Altenheimen gut aufgehoben sehen, aber nur für 10% derjenigen, die anderer Ansicht sind, ist eine entsprechende Ausbildung vorstellbar. Dabei ist der Zusammenhang zwischen einer positiven Einschätzung professioneller Altenpflege und der eigenen Neigung zum Beruf unter weiblichen Befragten stärker ausgeprägt als unter männlichen.

Befragte, die der Ansicht sind, Verwandte sollten die Pflege von Alten und Kranken übernehmen, können sich dagegen seltener (zu 15,4%) eine Altenpflegeausbildung vorstellen als solche mit gegenteiliger Ansicht (27,1%). Dieser Zusammenhang gilt nicht für die befragten Jungen, ist aber unter den befragten Mädchen deutlich ausgeprägt. Junge Frauen, die eine familiäre Altenpflege befürworten, neigen weniger zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege.

Ein bestimmtes Verständnis von Geschlechterrollen („Für die Altenpflege sind Frauen besser geeignet als Männer“) korreliert dagegen klar mit der Neigung männlicher Befragter zu einer Ausbildung als Altenpfleger oder Pflegeassistent. Nur 5,5% der Jungen, die Frauen für besser geeignet halten, aber 21,5% der Jungen, die diese Unterscheidung nicht machen, können sich eine entsprechende Ausbildung vorstellen.

Hinsichtlich der Fragen gemischtgeschlechtlicher Altenpflege zeigen sich unter den weiblichen Befragten deutlichere Unterschiede als unter den männlichen. 39,2% der Mädchen, die eine Pflege von Männern durch Frauen in Ordnung finden, aber nur 26% der Mädchen, die anderer Ansicht sind, können sich eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege vorstellen. Und 47,2% der Mädchen, die eine Pflege von Frauen durch Männer in Ordnung finden, aber nur 24,5% der Mädchen, für die das nicht in Ordnung ist, neigen zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege.

Wenngleich diese Korrelationen nicht notwendig Kausalzusammenhänge darstellen, zeigen sich insgesamt doch klare Zusammenhänge zwischen der Vorstellbarkeit ei-

ner eigenen Ausbildung im Bereich der Altenpflege einerseits und dem Image professioneller Altenpflege, dem Geschlechterrollenverständnis der Befragten und der Bedeutung, die der Geschlechtertrennung im Rahmen körperlicher Kontakte beigemessen wird andererseits. Unterschiede nach Geschlecht sind in den letzteren Hinsichten bedeutsamer als Unterschiede nach Migrationshintergrund. Denkbar ist, dass die relativ sensible Reaktion junger weiblicher Befragter auf die Vorstellung gemischtgeschlechtlicher Körperpflege eine alters- und entwicklungsbedingte ist und eine eventuell daraus resultierende Skepsis gegenüber einer Altenpflegeausbildung mit zunehmendem Alter geringer wird.

4. Fazit

Rund ein Fünftel der befragten SchülerInnen gibt an, sich eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in vorstellen zu können. Dies stellt ein erhebliches Potenzial an möglichen Auszubildenden im Bereich der Altenpflege dar. Befragte mit Migrationshintergrund zeigen dabei eine größere Neigung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege als solche ohne Migrationshintergrund. Dieser Unterschied ist auf die männlichen Schüler mit Migrationshintergrund zurückzuführen. Zwar ist insgesamt der Anteil der weiblichen Jugendlichen, die sich eine entsprechende Ausbildung vorstellen können, deutlich größer als der der männlichen. Innerhalb der Gruppe der männlichen Schüler aber können sich Befragte mit Migrationshintergrund signifikant häufiger eine Berufstätigkeit als Altenpfleger oder Pflegeassistent vorstellen als solche ohne Migrationshintergrund.

Die Altenpflege wird hinsichtlich eines wichtigen Kriteriums der Berufswahl – der Sicherheit des Arbeitsplatzes – von der Mehrheit der Befragten positiv eingeschätzt. Eine überwiegend kritische Bewertung der Arbeit im Bereich der Altenpflege zeigt sich allerdings hinsichtlich der beiden Aspekte, die am häufigsten als wichtige Kriterien der Berufswahl genannt werden: Die Bezahlung wird mehrheitlich als nicht gut und die Tätigkeit als nicht interessant und abwechslungsreich eingeschätzt. Wenngleich SchülerInnen mit Migrationshintergrund den Beruf der Altenpflege in verschiedenen Hinsichten (so u.a. auch bezüglich der Bezahlung) positiver bewerten als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund, überwiegt auch in dieser Gruppe eine skeptische Beurteilung des Berufsbildes. Hier wären Verbesserungen und/oder Aufklärung vonnöten, um mehr junge Menschen für den Beruf des Altenpflegers zu gewinnen. Außerfamiliäre Informationsangebote sind dabei für Jugendliche mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung.

Rund zwei Fünftel der Befragten kennen Personen, die mit pflegebedürftigen alten Menschen zu tun haben oder hatten. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen persönlichen Kontakten mit in der Altenpflege tätigen Personen und der eigenen Neigung zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege, so zeigen sich sehr unterschiedliche Ergebnisse für Jungen und Mädchen. Unter weiblichen Befragten können sich diejenigen, die jemanden kennen, der im Bereich der Altenpflege tätig ist, überdurchschnittlich häufig auch selbst eine Ausbildung als Altenpflegerin oder Pflegeassistentin vorstellen. Unter männlichen Befragten existiert dieser Zusammenhang dagegen nicht. Dies dürfte dem Umstand geschuldet sein, dass die in der Altenpflege tätigen Verwandten oder Bekannten in der Regel Frauen sind, weshalb sie für junge Männer in geringerem Ausmaß als Rollenvorbilder fungieren als für junge Frauen. Um das Potential gerade an männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die Pflegeausbildung besser auszuschöpfen, wären Rollenvorbilder zu etablieren, die die Altenpflege als eine auch für Männer geeignete Tätigkeit vermitteln.

In ihrer allgemeinen Haltung zum Thema Altenpflege zeigten Befragte mit Migrationshintergrund eine etwas größere Skepsis hinsichtlich der Betreuungsqualität in professionellen Pflegeeinrichtungen und eine etwas größere Befürwortung familiärer Altenpflege. Auch eine Rollentrennung („Für die Altenpflege sind Frauen besser geeignet als Männer“) und eine Ablehnung gemischtgeschlechtlicher Pflege waren etwas häufiger zu beobachten. Diese Differenzen sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die Unterschiede relativ klein sind und sich der Zusammenhang zum Migrationshintergrund als statistisch nicht signifikant erwies.

Deutlich wurde indes, dass eine positive Beurteilung der Betreuungsqualität im Rahmen professioneller Pflegeeinrichtungen mit einer größeren Neigung zu einer Ausbildung im Pflegebereich einhergeht. Dies verweist darauf, dass für die Ausbildungsentscheidung neben den für die eigene Person erwarteten Vorteilen (wie gute Bezahlung und eine interessante Tätigkeit) auch das Image professioneller Pflegeeinrichtungen hinsichtlich ihrer Leistungen für alte Menschen von Bedeutung sein dürfte.

Auch Fragen von Geschlechterrollen und Geschlechterbeziehungen erweisen sich als relevant. Unter männlichen Schülern neigen diejenigen nur selten zu einer Ausbildung im Bereich der Altenpflege, die Frauen für besser für den Beruf geeignet halten. Und unter weiblichen Befragten können sich diejenigen deutlich seltener eine Ausbildung als Altenpflegerin oder Pflegeassistentin vorstellen, die eine Ablehnung gegen gemischtgeschlechtliche Pflege zum Ausdruck bringen. Auch in diesem Zusammenhang erscheint es förderlich, das Image der Altenpflege als eines „Frauenberufs“ zu überwinden, um nicht nur das Potential an männlichen Bewerbern besser

auszuschöpfen, sondern auch zu einer größeren Normalität und Akzeptanz gemischtgeschlechtlicher Pflegekontakte beizutragen.

IV. Handlungsempfehlungen

Deutschland ist seit den 1950er Jahren ein großes Zuwanderungsland und hat sich mittlerweile zu einer multikulturellen Gesellschaft entwickelt. Gerade auch deshalb rufen Themen der Migration und Integration regelmäßig emotionale Debatten hervor, wobei die oftmals vereinfachenden und generalisierenden Darstellungen den Blick für Aspekte der gelungenen Integration versperren.

Dennoch gibt es noch immer einen großen Handlungsbedarf, insbesondere in Bezug auf die schulische und berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Über Jahrzehnte wurde die schwierige Lebenslage von Zuwanderern und ihren Kindern nicht systematisch erfasst, was u.a. daran liegt, dass Deutschland sich erst im Jahr 1999 offiziell zum Zuwanderungsland erklärt hat. Spätestens seit dem PISA-Schock 2001 ist jedoch klar, dass eine wachsende Bevölkerung junger Menschen mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten in der Schule hat und damit kein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet ist.

Die Bevölkerungsgruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund liegt in den Ballungsgebieten bei etwa 40%. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem damit einhergehenden sinkenden Anteil an erwerbsfähigen Personen muss die Bildung in allen Altersgruppen (insbesondere auch frühkindliche Bildung) für alle zuständigen Akteure Priorität haben.

Darüber hinaus schlagen wir konkrete Optionen für Akteure im Pflegebereich in zwei Handlungsfeldern vor: bei der Unterstützung beim Zugang zur Ausbildung und bei der Informationsvermittlung.

Unterstützung beim Zugang zur Ausbildung

- Schulische Noten bzw. Zeugnisse bilden die Grundlage für die Beurteilung der Qualifikation, lassen jedoch kein umfassendes Bild über die Persönlichkeit, Fähigkeiten und Talente des Einzelnen zu. Personalverantwortliche im Pflegebereich sollten für die Berücksichtigung von zusätzlichen Kenntnissen wie etwa Mutter- oder Zweitsprachen sensibilisiert werden, die aus Schulzeugnissen nicht ersichtlich sind. Dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass die Jugendlichen selbst sich besonderer, sprachlicher und kultureller Fertigkeiten oftmals nicht bewusst sind bzw. diese nicht als berufsrelevant reflektiert haben.

- Bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen spielen weite soziale Netzwerke – sei es über berufliche Kontakte oder Aktivitäten in der Freizeit – häufig eine Rolle. Über die direkte Ansprache oder Mund-zu-Mund-Propaganda werden Praktikums- oder Ausbildungsplätze (oder zumindest Ansprechpartner) vermittelt. Der Mangel an solch weiteren Netzwerken kann den Zugang zum Ausbildungsmarkt erschweren, was häufig bei Familien mit Migrationshintergrund der Fall ist. Der gezielte Aufbau von beruflichen Netzwerken mit Bezug zum Pflegebereich, sei es über Patenschaften, berufsspezifische Internetforen oder auch Alumni-Foren der Pflegeschulen, kann helfen, berufsrelevantes soziales Kapital aufzubauen und die Relevanz persönlicher Kontakte für die Ausbildungsentscheidung im Sinne des Pflegeberufs zu nutzen.

Informationsbedarf

Den größten (konkreten) Handlungsspielraum sehen wir in der Vermittlung von Informationen, denn hier herrscht eine beträchtliche Diskrepanz zwischen dem Bild/Ansehen des Berufes und der Realität. Bei der Informationsbereitstellung oder Werbung für den Ausbildungsberuf sollten unseres Erachtens die folgenden Aspekte in Betracht gezogen werden:

- Aspekt fachliche Qualifikation: Noch immer besteht oftmals die Meinung, es seien wenige Fachkenntnisse für die Pflege von älteren Menschen erforderlich. Dieses Bild wird dem umfangreichen theoretischen und praktischen Lehrplan, den Auszubildende in der Altenpflege zu absolvieren haben, nicht gerecht und trägt zu einem verhältnismäßig geringen Ansehen des Berufes bei. Vermittelt werden sollte der Umstand, dass die Arbeit als AltenpflegerIn erhebliche medizinische sowie sozial-pflegerische Fachkenntnisse, d.h. spezifische Kompetenzen in der Versorgung, Beratung und Betreuung älterer Menschen, erfordert.
- Aspekt vielfältige Tätigkeits- und Spezialisierungsmöglichkeit: Dem Bild „satt, sauber, trocken“, das eine jahrzehntelange eintönige Tätigkeit suggeriert, sollten Informationen über die Vielzahl an Tätigkeits- und Spezialisierungsmöglichkeiten gegenübergestellt werden.
- Aspekt Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten: Mit dem Bereich Altenpflege werden oftmals geringe Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten assoziiert. Diesem Umstand sollte mit Informationen über Formen der Leitungsfunktionen im Pflege- und Ausbildungsbereich entgegengewirkt werden.

- Aspekt Gehalt: Es wird weithin davon ausgegangen, dass die Bezahlung in der Altenpflege gering sei. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass diesbezügliche Informationen oft von un- oder angelernten Kräften, nicht aber von ausgebildeten AltenpflegerInnen gewonnen werden. Eine Aufklärung über das tatsächliche Gehalt von ausgebildeten Kräften könnte für eine Verbesserung des Images des Altenpflegeberufs hilfreich sein.
- Aspekt „Frauenberuf“: Während sich insgesamt weibliche Jugendliche stärker für den Beruf der Altenpflege interessieren als männliche, zeigt sich gerade unter jungen Männern mit Migrationshintergrund ein nicht unerhebliches Potential von Personen, die sich eine Ausbildung in der Altenpflege prinzipiell vorstellen können. Dies sollte mit Informationen über die Altenpflege als einer auch für Männer geeigneten Tätigkeit unterstützt werden. Je mehr männliche Jugendliche auf Erfolgsgeschichten von Rollenmodellen im Bereich der Altenpflege blicken können, desto eher ist eine eigene Entscheidung für eine Ausbildung als Altenpfleger zu erwarten.
- Aus dem gleichen Grund ist es wichtig, sowohl für männliche als auch für weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, Rollenvorbilder mit Migrationshintergrund zu etablieren – gerade auch in spezialisierten Tätigkeitsfeldern oder Leitungsfunktionen.
- Außerfamiliäre Informationsangebote spielen für Jugendliche mit Migrationshintergrund eine besondere Rolle. Zu denken ist hier an verstärkte Informationsvermittlung in Schulen oder in Migrantenorganisationen.
- Hilfreich zur Gewinnung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung im Bereich der Altenpflege kann auch die Ansprache im Rahmen muttersprachlicher Medien sein. Nicht, um Jugendliche anzusprechen, die nicht gut Deutsch sprechen, sondern (1) um symbolisch zu vermitteln, dass gerade auch Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Altenpflege gesucht und gebraucht werden, und (2) um auf diesem Wege möglicherweise Angehörige verstärkt über den Beruf zu informieren, deren Meinung zur Ausbildungsentscheidung für die Jugendlichen relevant ist.

Literaturverzeichnis

Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenpflege/Kuratorium Deutsche Altershilfe (2002): Für eine kultursensible Altenpflege, Eine Handreichung, Köln, Juni 2002

Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1998): Älter werden in der Fremde, Wohn- und Lebenssituation älterer ausländischer Hamburgerinnen und Hamburger, Sozial-empirische Studie, Hamburg 1998

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007): 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Dezember 2007

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): Daten – Fakten – Trends, Bildung und Ausbildung Stand 2004, Berlin, in Zusammenarbeit mit dem efms – Europäisches Forum für Migrationsstudien, Oktober 2005

Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1998): „Älter werden in der Fremde“, „Wohn- und Lebenssituation älterer ausländischer Hamburgerinnen und Hamburger“, Sozial-empirische Studie, Autoren: Kauth-Kokshoorn, E., Schneiderheinze, K., Aydin, H., Hamburg 1998

Behörde für Schule und Berufsbildung (o.J.) Hamburger Schulstatistik im Überblick: Schulen, Klassen, Schülerinnen und Schüler in Hamburg. Schuljahr 2008/2009, Hamburg.

Behörde für Schule und Berufsbildung, Hamburg: Schulstatistische Information. http://schulehamburg.de/schulen_fhh/susi.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007): Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3, „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“, Dokumentation des Beratungsprozesses, Bildung/Ausbildung/Arbeitsmarkt

CLANDESTINO (2009): Projektdatenbank CLANDESTINO über irreguläre Migration, EU-Projekt finanziert von 2007 – 2009 durch das 6. Forschungsrahmenprogramm, Migration Research Group, HamburgischesWeltWirtschaftsinstitut (HWWI) (http://www.hwwi.org/Irregular_Migration.2409.0.html)

Diekmann, A. (2005): Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek

Englmann, B., Müller, M. (2007): „Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland (2005): Bericht Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, August 2005

Gerling, V. (2005): Ältere Migrant/innen in Deutschland und Europa, Vortrag im Rahmen des Seminars „Aktuelle Forschungsthemen der Gerontologie“, Universität Dortmund, 29.11.2005

Granato, M. (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), April 2004

Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern (2007): Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Freie und Hansestadt Hamburg

ISNM-Studie (Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft) (2007): „Die Situation der Pflege bis zum Jahr 2050“, Gutachten, Autor: Reinhold Schnabel, Universität Duisburg-Essen, Mai 2007

Jana, M. (2004): Auf dem Weg zu einer interkulturellen Altenpflege, Diplomarbeit, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Juni 2004

Koch-Straube, U. (1999): Fremde(s) in der Altenpflege, Vortrag im Rahmen des 5. Internationalen Osnabrücker Symposiums Pflegewissenschaft: Kultur, Migration und Pflege am 21. und 24. November 1998, Verlag Hans Huber, Pflege 1999; 12:298-294, Bern 1999

Okken, P.-K., Spallek, J., Razum, O. (2008): Pflege türkischer Migranten, In: Bauer, U./ Büscher, A. (Editors): Soziale Ungleichheit und Pflege. Befunde angewandter Pflegeforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden. 2008

Razum, O., Spallek, J. (2009): „Wie gesund sind Migranten? Erkenntnisse und Zusammenhänge am Beispiel der Zuwanderer in Deutschland“, Kurzdossier Nr. 12, focus Migration (www.focus-migration.de), April 2009

Robert Koch Institut (2009): Beschäftigte im Gesundheitswesen, Heft 46, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Robert Koch Institut, Statistisches Bundesamt, Berlin 2009

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, November 2009

Statistisches Landesamt (2000): Bevölkerungsprognose Hamburg

Anhang: Fragebogen der Schülerbefragung

FRAGEBOGEN

Wir stellen Ihnen hier einige Fragen, wie Sie sich Ihre eigene berufliche Zukunft nach der Schule vorstellen. Außerdem möchten wir wissen, was Sie über Altenpflege denken.

1. Was wollen Sie machen, wenn Sie die Hauptschule/Realschule abgeschlossen haben?

(Mehrere Antworten möglich)

- ₍₁₎ Ich möchte eine weiterführende Schule besuchen (z.B. Realschule, Gymnasium).
- ₍₁₎ Ich möchte eine Berufsausbildung (Lehre) machen.
- ₍₁₎ Ich möchte ohne Berufsausbildung Arbeit finden.
- ₍₁₎ Ich möchte zu Hause in der Familie arbeiten (z.B. Haushalt, Kinderbetreuung).
- ₍₁₎ Sonstiges
- ₍₁₎ Ich weiß es noch nicht.

2. In welchem Beruf möchten Sie einmal tätig sein?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ Bürokaufmann/frau
- ₍₂₎ Friseur/in
- ₍₃₎ Bankkaufmann/frau
- ₍₄₎ Hotelfachmann/frau
- ₍₅₎ Arzthelfer/in
- ₍₆₎ Kraftfahrzeugmechaniker/in
- ₍₇₎ Altenpfleger/in
- ₍₈₎ Verkäufer/in
- ₍₉₎ Koch/Köchin
- ₍₁₀₎ Erzieher/in
- ₍₁₁₎ Ein anderer Beruf, und zwar: _____
- ₍₁₂₎ Ich weiß es noch nicht

3. Wie gut fühlen Sie sich über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten informiert, die für Sie persönlich in Frage kommen?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ gut
- ₍₂₎ eher gut
- ₍₃₎ eher schlecht
- ₍₄₎ schlecht

4. Woher stammen Ihre Informationen über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten?

(Mehrere Antworten möglich)

- ₍₁₎ von Freunden und Bekannten
- ₍₁₎ von Eltern oder Verwandten
- ₍₁₎ aus dem Fernsehen
- ₍₁₎ aus dem Internet
- ₍₁₎ aus Zeitungen oder Zeitschriften
- ₍₁₎ aus der Schule
- ₍₁₎ von Ausbildungsmessen
- ₍₁₎ aus sonstigen Informationsquellen, und zwar: _____

5. Es gibt verschiedene Gründe, warum man sich für einen Beruf entscheidet. Kreuzen Sie bitte die drei Gründe an, die Ihnen am wichtigsten sind.

(Bitte genau drei Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ Eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit
- ₍₂₎ Regelmäßige und angenehme Arbeitszeiten
- ₍₃₎ Gute Bezahlung
- ₍₄₎ Eine Arbeit, bei der man sich nicht schmutzig macht
- ₍₅₎ Gute Aussichten auf eine Beförderung
- ₍₆₎ Ein Beruf, der gut angesehen ist
- ₍₇₎ Eine Arbeit, die nicht besonders anstrengend ist
- ₍₈₎ Eine Arbeit, mit der man anderen Menschen helfen kann
- ₍₉₎ Einen sicheren Arbeitsplatz

6. Wir möchten gerne wissen, ob Sie schon einmal persönlich mit dem Thema Altenpflege zu tun hatten. Welche Erfahrungen haben Sie schon gemacht?

(Mehrere Antworten möglich)

- ₍₁₎ Ich habe ein Praktikum in einem Altenheim gemacht.
- ₍₁₎ Ich habe schon einmal Verwandte in einem Altenheim besucht.
- ₍₁₎ Ein alter Mensch (z.B. Großmutter) wird oder wurde in meiner Familie gepflegt.
- ₍₁₎ Ich habe bei Nachbarn, Verwandten oder Freunden gesehen, wie alte Menschen zu Hause gepflegt werden.
- ₍₁₎ Ich kenne jemanden, der in einem Altenheim arbeitet.
- ₍₁₎ Ich kenne jemanden, der bei pflegebedürftigen Leuten zu Hause arbeitet.

- ₍₁₎ Ich weiß über Altenpflege Bescheid, weil _____
- ₍₁₎ Ich habe noch keine Erfahrungen mit dem Thema Altenpflege gemacht.

7. In der Altenpflege gibt es zwei Ausbildungsberufe: Altenpfleger und Pflegeassistent. Altenpfleger und Pflegeassistenten kümmern sich um alte Menschen, die im täglichen Leben Unterstützung brauchen (z.B. beim Essen oder beim Waschen).

Können Sie sich vorstellen, eine Ausbildung als Altenpfleger/in oder Pflegeassistent/in zu machen?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ Das kann ich mir auf jeden Fall vorstellen
- ₍₂₎ Das kann ich mir vorstellen
- ₍₃₎ Das kann ich mir nicht vorstellen
- ₍₄₎ Das kann ich mir auf keinen Fall vorstellen

8. Was glauben Sie, welche Gründe sprechen für eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege, und welche sprechen dagegen?

Gründe, die für eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege sprechen:

Gründe, die gegen eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege sprechen:

9. Stellen Sie sich eine Arbeit im Bereich der Altenpflege vor: Treffen die Aussagen Ihrer Ansicht nach zu?

| | ja | nein |
|---|---|---|
| a) Die Arbeit wird gut bezahlt. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| b) Die Arbeit ist interessant und abwechslungsreich. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| c) Die Arbeitszeiten sind regelmäßig und angenehm. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| d) Bei dieser Arbeit macht man sich schmutzig. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| e) Man hat gute Aussichten auf eine Beförderung. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| f) Der Beruf ist gut angesehen. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| g) Die Arbeit ist ziemlich anstrengend. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| h) Mit dieser Arbeit kann man anderen Menschen helfen. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| i) In diesem Beruf hat man einen sicheren Arbeitsplatz. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |

10. Wenn Sie sich für eine Ausbildung in der Altenpflege entscheiden, wie finden das Ihre Eltern?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ eher gut
₍₂₎ eher schlecht
₍₃₎ weder gut noch schlecht

Und wie finden das Ihre Freunde?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ eher gut
₍₂₎ eher schlecht
₍₃₎ weder gut noch schlecht

11. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

| | stimme zu | stimme nicht zu |
|---|---|---|
| a) Die Pflege von Alten und Kranken sollte von Verwandten übernommen werden. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| b) Pflegebedürftige Menschen können von einem Pflegedienst zu Hause gut betreut werden. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| c) Alte Menschen sind in Altenheimen gut aufgehoben. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| d) Ich fühle mich verpflichtet, meine Eltern zu pflegen, wenn diese alt und krank sind. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| e) Für die Altenpflege sind Frauen besser geeignet als Männer. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| f) Es ist in Ordnung, wenn weibliche Altenpflegerinnen auch für die Körperpflege von Männern eingesetzt werden. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |
| g) Es ist in Ordnung, wenn männliche Altenpfleger auch für die Körperpflege von Frauen eingesetzt werden. | <input type="checkbox"/> ₍₁₎ | <input type="checkbox"/> ₍₂₎ |

12. Angenommen, Sie bewerben sich auf eine Lehrstelle im Bereich der Altenpflege. Wie gut schätzen Sie Ihre Chancen ein, diese Lehrstelle zu bekommen?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ₍₁₎ eher gut
₍₂₎ eher schlecht

13. Wie alt sind Sie?

_____ Jahre

14. Was ist Ihr Geschlecht?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ Männlich

₍₂₎ Weiblich

15. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? Was steht auf Ihrem Pass?

(Mehrere Antworten möglich)

₍₁₎ Deutsch

₍₂₎ andere, und zwar: _____

16. In welchem Land sind Sie geboren?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ In Deutschland

₍₂₎ In einem anderen Land, und zwar in: _____

17. In welchem Land ist Ihre Mutter geboren?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ In Deutschland

₍₂₎ In einem anderen Land, und zwar in: _____

18. In welchem Land ist Ihr Vater geboren?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ In Deutschland

₍₂₎ In einem anderen Land, und zwar in: _____

19. Sind Sie zur Zeit Hauptschüler/in oder Realschüler/in?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ Hauptschüler/in

₍₂₎ Realschüler/in

20. Welche Klassenstufe besuchen Sie in diesem Schuljahr?

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

₍₁₎ Die 9. Klasse

₍₂₎ Die 10. Klasse

Vielen Dank!

HWWI Policy Papers

des HWWI-Kompetenzbereiches „Migration Research Group“

16. [Turkey: Change from an Emigration to an Immigration and Now to a Transit Migration Country](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, July 2010
15. [Is Turkey still an Emigration Country?](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, June 2010
14. [The Turkish Economy: A Winner of the Euro Crisis?](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, June 2010
13. [Turkey's Globalizing Economy](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, June 2010
12. [The Turkish Economy in a Regional Perspective](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, May 2010
11. [Estimating the Potential Migration from Turkey to the European Union: A Literature Survey](#)
Secil Pacaci Elitok, Hamburg, May 2010
10. [The Turkish Economy after the Global Economic Crisis](#)
Secil Pacaci Elitok, Thomas Straubhaar, Hamburg, May 2010
9. [Der Diskurs um die Abwanderung Hochqualifizierter türkischer Herkunft in die Türkei](#)
Yasar Aydin, Hamburg, Mai 2010
8. [Migrant Entrepreneurs in Germany: Which Role Do They Play?](#)
Tanja El-Cherkeh, Andreia Tolciu, Hamburg, December 2009
7. [Employment Support Services and Migrant Integration in the UK Labour Market](#)
Alessio Cangiano, Hamburg, May 2008
6. [Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe](#)
Rainer Münz, Hamburg, September 2007
5. [Diversity in the labour market: The legal framework and support services for migrants entitled to work in the United Kingdom](#)
Alison Hunter, Hamburg, May 2007
4. [Diversity in the labour market: The legal framework and support services for migrant workers in Germany](#)
Kay Hailbronner, Hamburg, April 2007
3. [What are the migrants' contributions to employment and growth? A European approach](#)
R. Münz et al., Hamburg, March 2007
2. [Die Steuerung der Arbeitsmigration im Zuwanderungsgesetz – eine kritische Bestandsaufnahme aus ökonomischer Sicht](#)
Max Steinhardt, Hamburg, Februar 2007
1. [Herausforderungen und Perspektiven der Migration im makroökonomischen Kontext](#)
Thomas Straubhaar, Hamburg, Oktober 2006

Das **Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)** ist ein gemeinnütziger, unabhängiger Think Tank mit den zentralen Aufgaben:

- die Wirtschaftswissenschaften in Forschung und Lehre zu fördern,
- eigene, qualitativ hochwertige Forschung in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu betreiben,
- sowie die Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und die interessierte Öffentlichkeit über ökonomische Entwicklungen unabhängig und kompetent zu beraten und zu informieren.

Das HWWI betreibt interdisziplinäre Forschung in den folgenden Kompetenzbereichen: Wirtschaftliche Trends, Hamburg und regionale Entwicklungen, Weltwirtschaft sowie Migration Research Group.

Gesellschafter des im Jahr 2005 gegründeten Instituts sind die Universität Hamburg und die Handelskammer Hamburg.

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg

Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776

infowww.hwwi.org