

»Wenn ich manchmal so sprachlos bin«

Pflegelehrende und ihr Umgang mit Diskriminierungsphänomenen -eine professionstheoretischen Perspektive-

Dr. phil. Jana Werner (Fachgebiet Bildungswissenschaften und Berufspädagogik
in Gesundheitsberufen)

Brandenburgisch Technische Universität Cottbus - Senftenberg

Datum: 06.10.2025



**OUR NURSES.
OUR FUTURE.**

International Council of Nurses

The economic power of care

Erfahrungen aus meiner Berufstätigkeit an einer Pflegeschule (2007-2017)



„Es war doch nicht alles schlecht, was Hitler gemacht hat.“

„Ich bin dafür, dass die Diskussionen um den Holocaust beendet werden.“

„Die Leute aus der Altenpflege, die stinken immer.“

„Warum dürfen die [Auszubildende mit einer Migrationsgeschichte, JW] im Unterricht immer den

„Translator“ benutzen?“

*„Warum darf der [Trans*Person, JW] beim Sportfest bei den Frauen starten?“.*

(Aussagen von Auszubildenden in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege)

(Werner, 2023)



Gesellschaftliche/pflegespezifische Rahmungen:

Migration: Fachkräftesicherung, Menschen mit Pflegebedarf↑
Gesellschaftliche Vielfalt → **Bildungsauftrag in der Pflege**

(Bonin et al., 2015; Brzoska et al., 2018)



Empirische Befunde: Bsp. [Empirische Befunde: National und International](#)

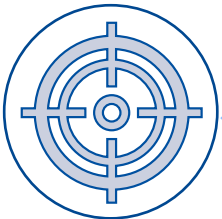
Diskriminierung: Patient*innen, Pflegende, Studierende über offene-subtile Ablehnung,
Abwertung Kompetenzen, Lohnungleichheiten (Moyce et al., 2016; Miller & Nambiar-Greenwood, 2022; Tuttas, 2015)



Forschungsdesiderata:

Diskriminierung in der Pflegeausbildung

Lehrende: Erfahrungen, Handlungsmöglichkeiten, Wissensbestände, Haltungen und Werte



Methode:

Qualitative Studie (reflexive Grounded Theory Methodology), Interviews mit Lehrenden→
Entwicklung eines Handlungsmodells (Auszüge)

(Breuer et al., 2018; Strauss & Corbin, 1996)

ggü. Pflegepersonal mit Migrationshintergrund:

- Diskriminierung durch Patient*innen, Kolleg*innen, Vorgesetzten, aufgrund der Herkunft, Hautfarbe, Sprache,
- als offene, subtile, alltagsrassistische Ablehnung, Ignorieren, „Hindurchschauen“, Ausgrenzung,
- Lohnungleichheiten und höhere Arbeitsbelastung,
- Abwertung: Kompetenzen, Fähigkeiten, beruflicher Status von Pflegekräften

ggü. Patient*innen:

- diskriminierendes Verhalten durch Pflegekräfte
- Sprachbarrieren, Vorurteile und Stereotypisierungen
- Zugang/Inanspruchnahme Gesundheitssystem eingeschränkt
- unzureichende interkulturelle Kompetenz



Rassistische Begriffe: „Gorilla“, N-Wort
Beleidigungen aufgrund der Herkunft:
„Kanake“, „Kopftuchmädchen“, vulgäre
Beleidigungen

Zuschreibung niedriger Intelligenz und
Bildungsstatus, Absprechen von
Führungsqualitäten, Degradierung als
Fachkraft, Witze, Verharmlosung von
Rassismus, Sprachakzent nachahmen
(Kiata & Kerse, 2004; Xiao et al., 2021; Ulusoy & Schablon, 2020)

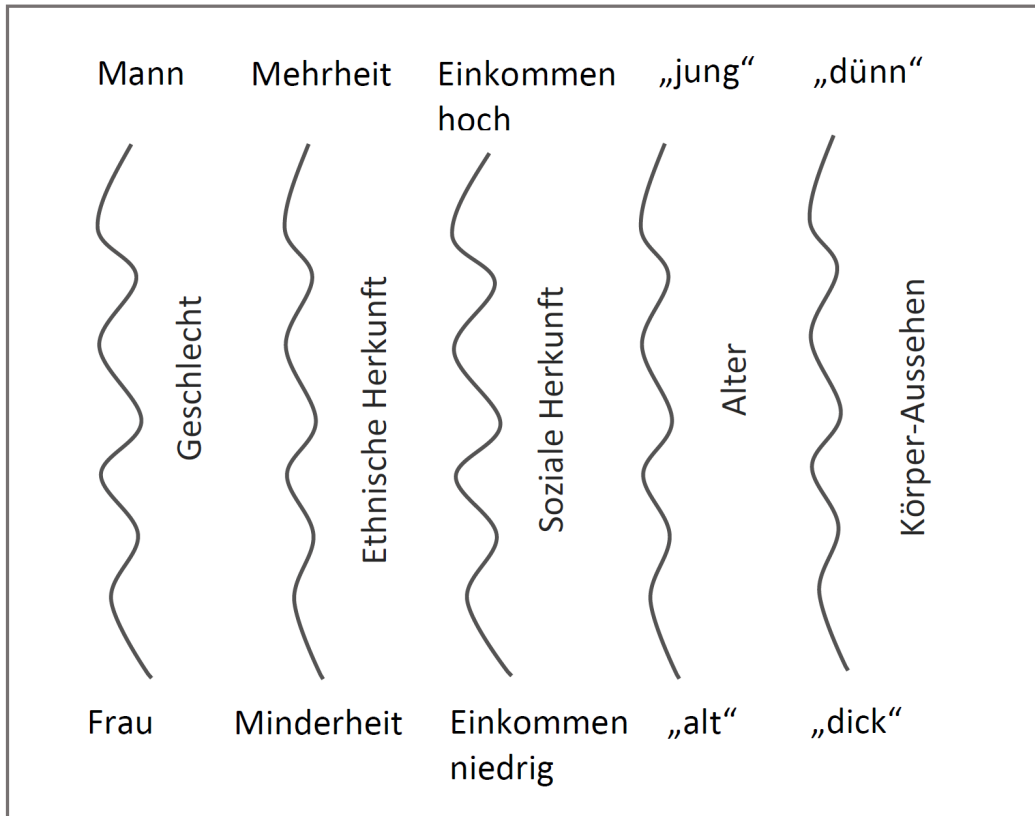
ggü. Studierenden/Auszubildenden:

- mangelnde Unterstützung/Benachteiligung in verschiedenen Lernsettings
- Außenseiter*innen in Lehr-/Lernsituationen, bei denen sie abgewertet und Unterrichtsbeiträge ignoriert werden
- Strategien: schweigen, um nicht aufzufallen oder (paradox) auffallen wollen

(Alexis et al. 2007; Bartig et al., 2021; Bell, 2021; Drewniak, et al., 2017; Mapedzahama et al. 2012; Miller & Nambiar-Greenwood, 2022; Taylor, 2005; Theobald, 2018; White, 2018; Wojczewski et al. 2015)

Gesellschaftsstruktur: Differenzordnung als Dominanzkultureller Machtrahmen

Gliederung nach sozialen Merkmalen (Diversitykategorien) die Diskriminierungsmerkmale darstellen



Eigene Darstellung adaptiert in: Werner, 2023

- **sozialen Gruppen werden konstruiert** anhand von sozialen Merkmalen
- **Zuordnung** von Personen zu Gruppen: Deutsche, Türk*innen, Jüd*innen, Frau, Mann, „jung“, „alt“...
- **Gruppenzuordnung:** Ausgangspunkt von Diskriminierung, da diese Kategorisierungen mit positiven und negativen Zuschreibungen verknüpft sind
- Für die **konstruierten** Gruppen entstehen: unterschiedliche Machtanteile, Chancen, Zugänge zu kulturellen, politischen, sozialen, ökonomischen Ressourcen
- **Folgen:** Zuweisung zu inferioren Positionen, Erzeugung von Machtlosigkeit, Marginalisierung, Exklusion, Nicht-Anerkennung, Gewalt, Ausbeutung, Durchsetzung eigener Kulturvorstellungen

(Mecheril et al., 2020; Rommelspacher, 1998; Scherr, 2016)

Unterscheidung zu sozialpsychologischen Konzepten: Diskriminierung ist nicht nur individuell, sondern auch strukturell bedingt ...

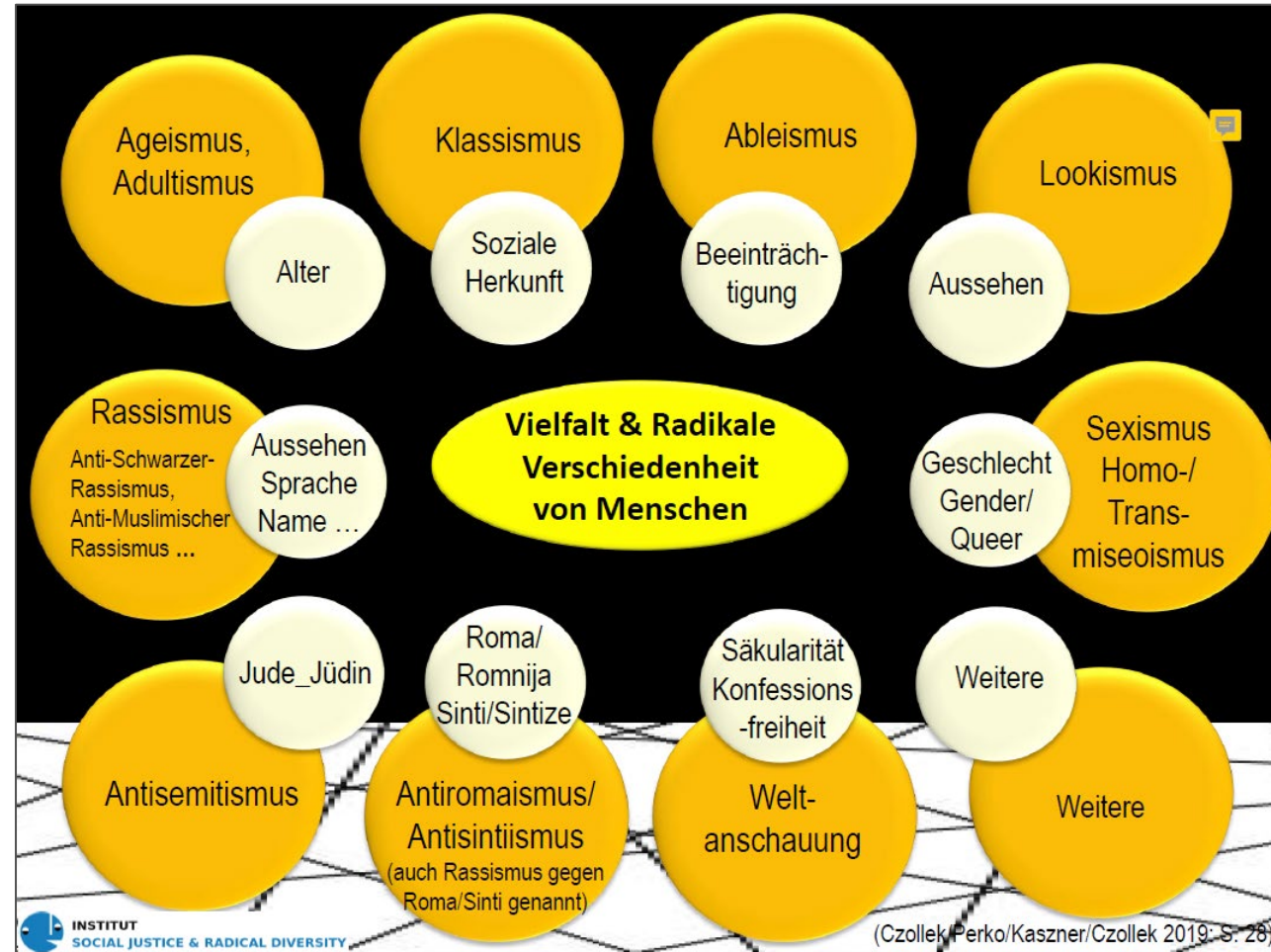
- **soziale Kategorisierungsprozesse:** beruhen auf geteilten sozialen Praktiken, Deutungen, Normen, Wissensbeständen, die in gesellschaftliche, politische, institutionelle Strukturen und Machtverhältnisse eingebunden sind

„unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie die Bilder, die wir vom “Anderen” entwerfen, [sind, JW] in Kategorien der Über- und Unterordnung gefaßt [sic!]“ (Rommelspacher, 1998, S. 22)

- **Diskriminierung: prägt soziale Positionierung von Individuen** (oben oder unten):
→ die erzeugten Gruppen des normalisierten „Wir“ vs. „Die“ (abweichend „Anderen“)
- **Erzeugt:** ungleiche Machtverhältnisse → ungleiche Chancen auf Teilhabe in der Gesellschaft und Zugang zu ökonomischen, sozialen und rechtlichen Ressourcen
- **Dominanzkultur:** vermittelt über (gesellschaftliche) Diskurse und Erfahrungen, die Individuen internalisieren und als Normalität erleben

(Scherr, 2016; Rommelspacher, 1998)

Individuelle Ebene:
bewusst/intendiert - unbewusst/nicht intendiert

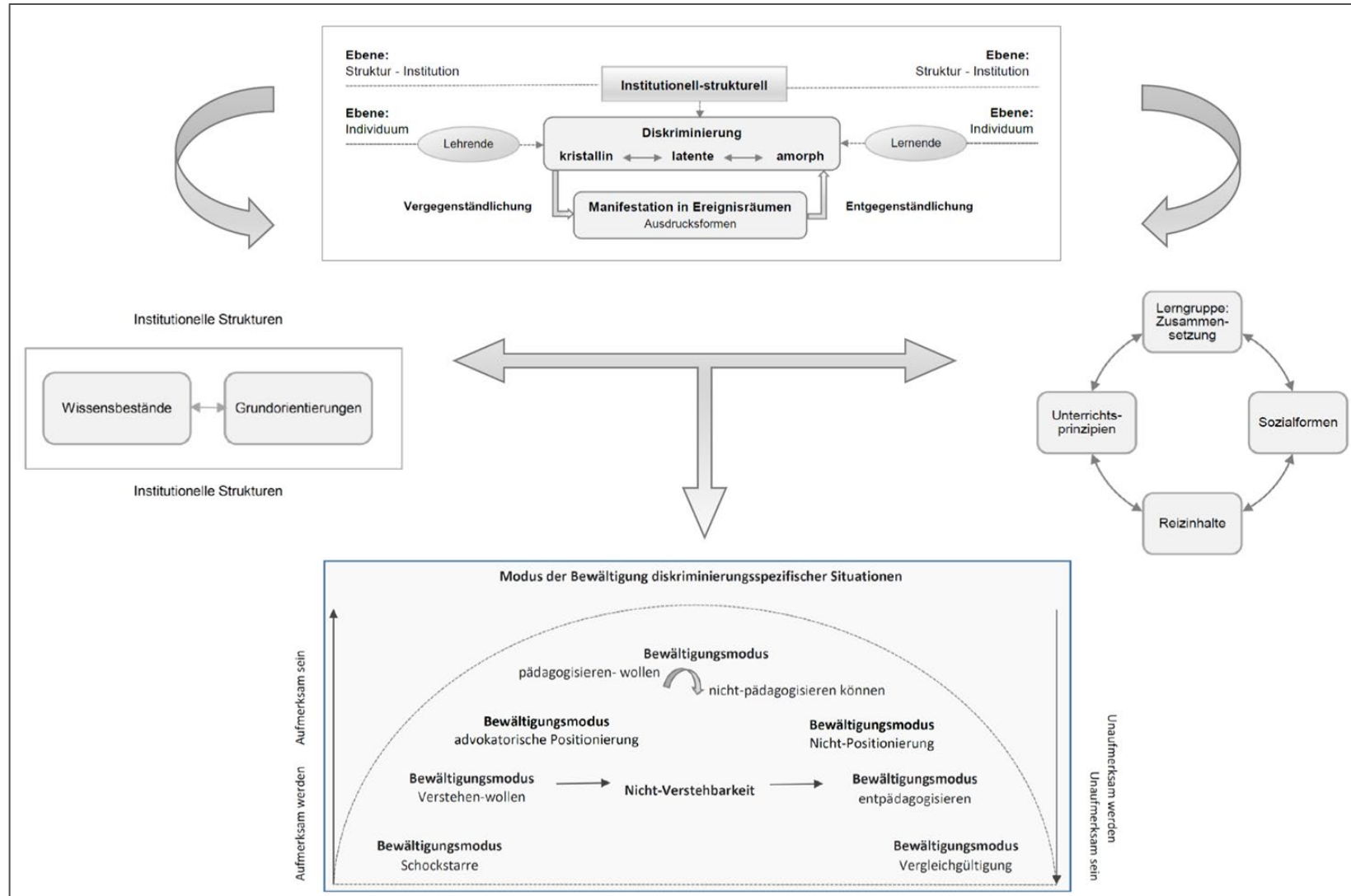


Institutionelle Ebene:
Organisation über Normen, Regeln, Routinen

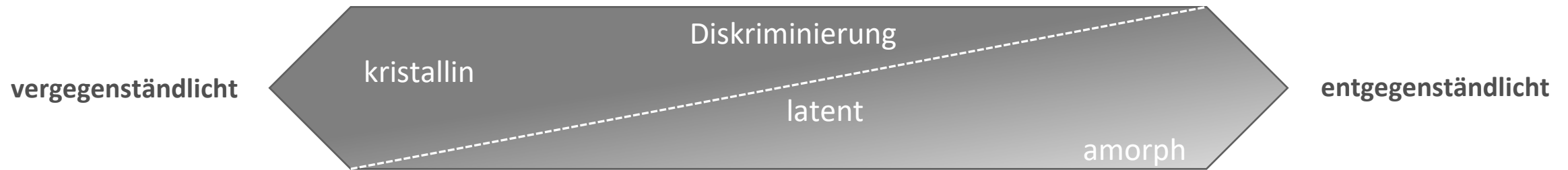
Gesellschaftliche Ebene:

Zusammenspiel diskriminierender Praktiken: Individuum, Institution, Kultur → Entstehung Macht- und Herrschaftsgeflecht

ENTWICKLUNG EINES HANDLUNGSMODELLS: DISKRIMINIERUNG IN DER PFLEGEAUSBILDUNG



- **Diskriminierungsverhältnisse:**
- Rassismus, Antisemitismus, Lookismus, Klassismus, Linguizismus...
- Mehrfachdiskriminierung (intersektional): Lookismus und Klassismus
- Herstellung von Gleichbehandlung und Ungleichbehandlung
- **Erscheinungsstruktur Diskriminierung → als Kontinuum:**



- **kristalline Diskriminierung:** Vergegenständlichung über (Körper)Sprache, Symbole, Emotionen als Ausgrenzungspraxis
- **latente Diskriminierung:** Vorhandensein im Verborgenen
- **amorphe Diskriminierung:** Entgegenständlichung → gestaltloses Formgeben

(Werner, 2023)

Direkt-offen und absichtsvoll

Rassismus

„(...) dann also so eine Äußerung von den Schülern: *„Naja, wissen Sie [Name], wenn die da alle vor der Kaufhalle herumlungern in ihren Kittelschürzen oder ihren Kopftüchern, wie die Saubermachfrauen oder so, naja, also, ich fühle mich davon belästigt`.“* (KL Z. 89-108)

Klassismus

„Also es kommen direkt Äußerungen von jungen Leuten, vor allen Dingen, die die Abitur haben. Wenn ich das gewusst hätte, dass ich hier mit Hauptschülern in einer Klasse sitze-. Also die das offen aussprechen.“
(PS Z. 73-75)

Antisemitismus

„Na ja, also ich sage mal es war die Diskussion, damals mit der [Name Klasse]. Das hat ja mich schon sehr geprägt, die nicht mal wahrhaben wollten, dass es Vernichtungslager gab.“ (BF Z. 657-659)

Direkt-offen und nicht-absichtsvoll

Rassismus

„Und wenn ich dann noch die Kollegen höre, die dann über: ‚meine Vietnamesen‘ sprechen und dann immer sagen: *‚Bei den Vietnamesen funktioniert das nicht, das habe ich ausprobiert.‘* Das finde ich dann auch schwierig. Und wenn ich sage: ‚Ich habe einzelne vietnamesisch-stämmige Auszubildende auch schon erlebt. Die sind zwar hier groß geworden, aber bei denen funktioniert das auch.‘ Das ist gar nicht im Blick, das ist dann wie so ein homogener Ball. Also, das würde ich persönlich nicht machen wollen“, (SN Z. 505-511)..

Keine absichtsvollen rassistischen Einstellungsmuster, aber:

kulturalisierende, ethnisierende und essentialisierende Otheringpraktiken, über die Fremdheit und Andersheit hergestellt werden.

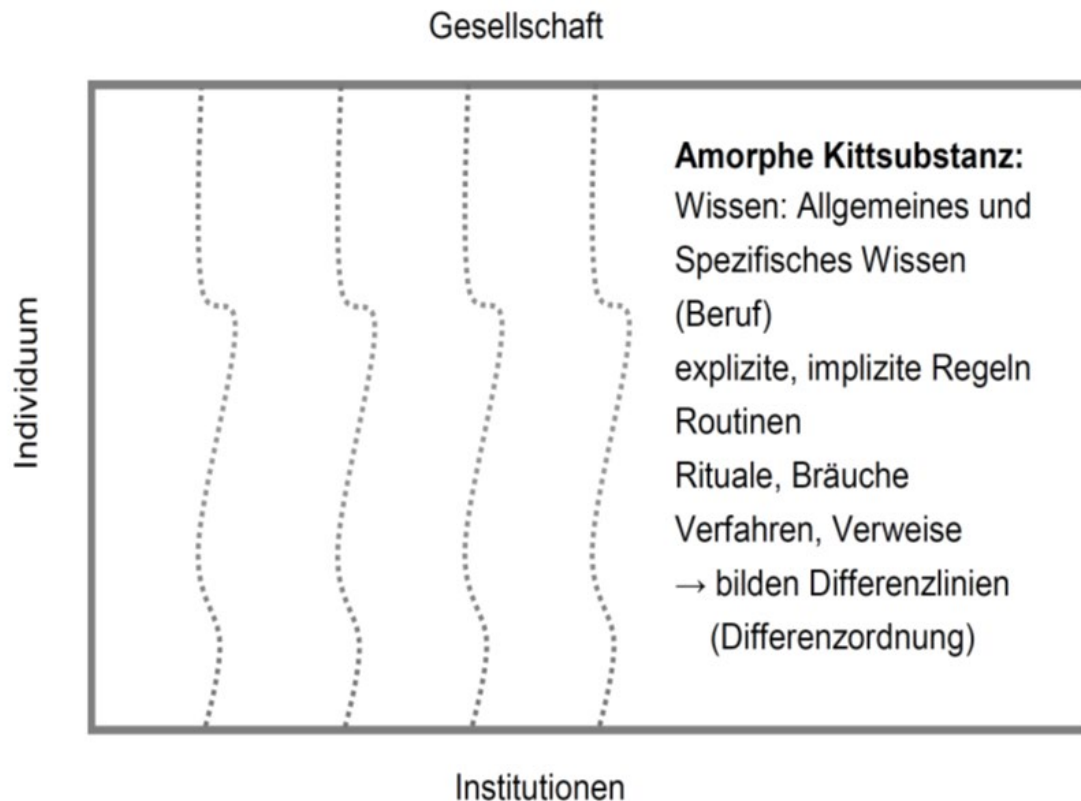
indirekt versteckt und absichtsvoll

Rassismus

„(...) Die haben das schon richtig so gesagt, dass ich sage mal im Gespräch. Wenn man so dicht aneinander ist: ‚Ein Schwarzer riecht anders.‘ Der mag ja vielleicht auch anders riechen, aber deswegen finde ich, ist das eigentlich keine Diskussions- oder keine (...). *‚Oder wie würde ich mich denn fühlen, wenn ich vom Schwarzen gewaschen werden würde.‘* Das sind ja schon, finde ich, Aussagen, die in eine gewisse Richtung von Rassismus gehen. Das werden sie nicht so deutlich äußern. Also, das äußern sie den Schülern natürlich nicht gegenüber. Oder dass eine Kraft gesagt hat mal: *‚Wenn er vor mir so steht, dann habe ich Angst vor ihm. Oder dem möchte ich nicht im Dunkeln begegnen, so schwarz ist er.‘* Das sind schon-. (...) Und was ich finde, aber das weiß ich noch nicht so richtig in welche Richtung das geht, zum Beispiel, vielleicht bin ich da auch übersensibel, das kann ja auch sein. Also ich finde, dass Schülern mit Migrationshintergrund weniger Chancen gegeben werden. Von einigen“, (BF Z. 538-559).

DISKRIMINIERUNG (AMORPH) ALS ZENTRALES PHÄNOMEN: INSTITUTION UND GESELLSCHAFT

Amorphe Diskriminierungsverhältnisse: meritokratisches Prinzip der Leistungsgerechtigkeit von Gesellschaften, Gewährleistung von Chancengleichheit unabhängig von individuellen Voraussetzungen (soziale, ethnischen Herkunft) Gleichheitsgrundsätze, aber ungleiche Lernvoraussetzungen/ Leistungsvermögen der Lernenden



Gleichheitsgrundsätze: Paradoxie

Lehrende: differenzunempfindlich (Gleichheit) **oder**

Lehrende: differenzsensibel für die Heterogenität

→ Hervorhebung von Differenz führt zu ethnisierenden/
klassistischen Zuschreibungen

Diskriminierungsverhältnisse durch Ungleichbehandlung

Diskriminierungsverhältnisse durch Gleichbehandlung

Diskriminierung durch Gleichbehandlung

„Also das System Ausbildung ist zu starr, um nicht zu-. Man ist nicht-. Man hat nicht die Möglichkeit, flexibel genug zu sein. Ich kann jetzt nicht einfach sagen: Der Schüler mit Migrationshintergrund hat jetzt hier eine halbe Stunde mehr Zeit. Das wird zu schnell gleichgemacht. Ja, also-.“ (BF 1214-1216)

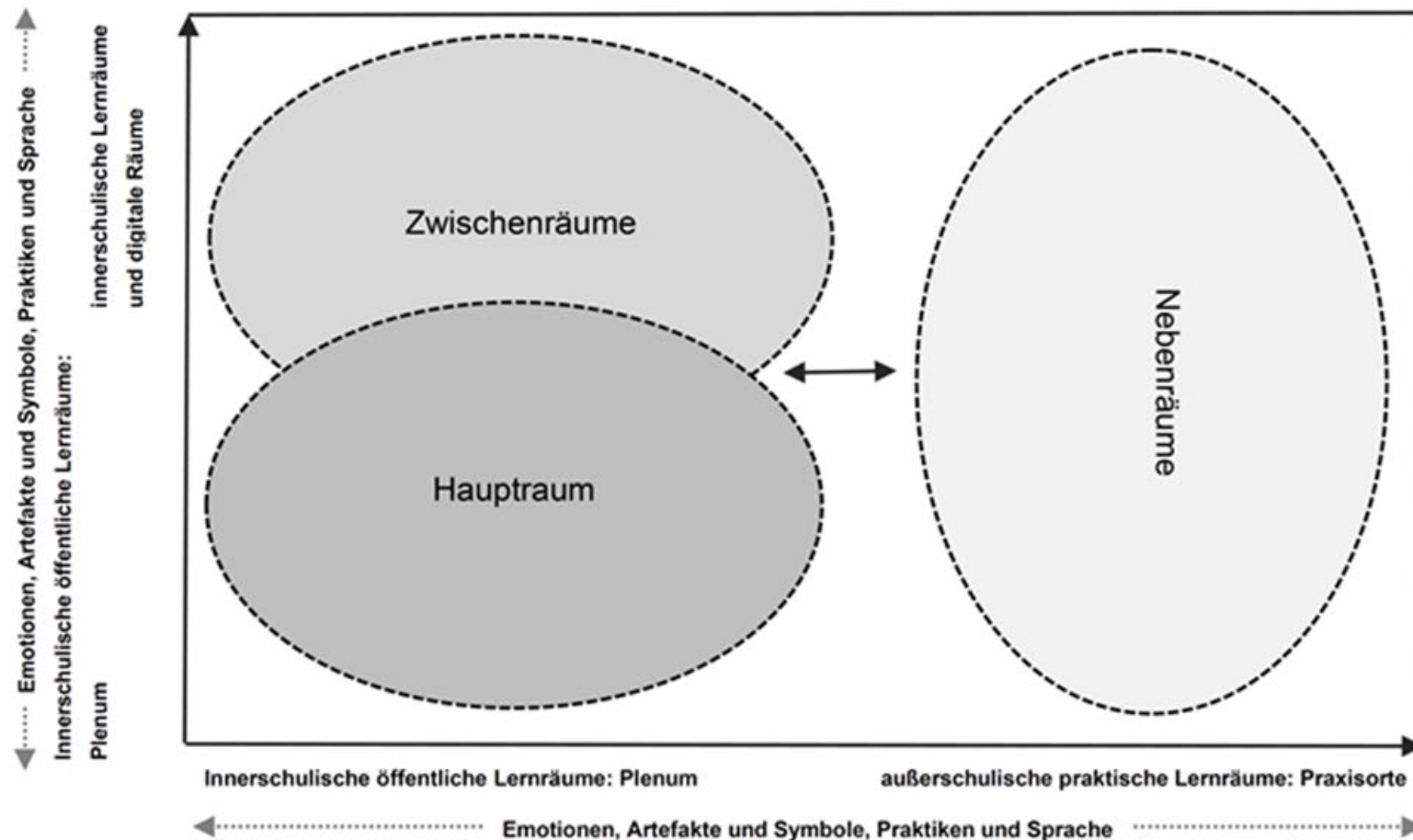
„Und es ist auch-, wenn wir es so machen, dass wir nur noch Inhalte vermitteln, ohne zu gucken, an wen wir sie bringen, dann schaffen es die Schüler nicht. Und dann haben wir Vorgaben, dass die Schüler irgendwie keine Rechtschreibfehler machen dürfen bei Fachbegriffen, weil sie sonst die Punkte nicht anerkannt bekommen. Und das, für Nicht-Muttersprachler. Also, ich weiß langsam echt nicht mehr“, (SZ Z. 172-176).

Diskriminierung durch Ungleichbehandlung

„Also es liegt einfach daran, dass das Rekrutierungsverfahren hier einfach so war. Dass man einen ziemlich hohen Notenschnitt vorausgesetzt hat. (I.: Okay.) Also entweder hat man Abitur oder man hat einen sehr, sehr guten mittleren Schulabschluss. Und die Erfahrung der Kollegen, so wurde mir das immer gesagt, ist, wenn man einen mittleren Schulabschluss hat, schafft man die Ausbildung nicht. Und das ist schon ein Niveauunterschied gewesen, hier in der Probezeitkonferenz, zu dem, was ich erlebt habe in meiner anderen Schule damals. Also da habe ich das so krass nie empfunden, dass es auch immer nur an den Biowissenschaften hing, dass die Leute nicht mitkommen, weil das wirklich sehr hoch angesetzt ist“ (TF Z. 207-215).

DISKRIMINIERUNGSRÄUME IM UNTERRICHT: VON DER ERZEUGUNG DISKRIMINIERENDER PRAXIS

Zwischenräume: Lernorte und digitale Räume mit unterschiedlicher Zugänglichkeit für Lehrende/Lernende:
Gruppenarbeiten, Pausenecken, Lehrer:innenzimmer, soziale Medien



Nebenräume:
außerschulische
Lernorte: Praxis

Haupträume:
schulische Lernorte,
öffentlich für
Lehrende/Lernende,
Klassenunterricht

**Diskriminierung
wird in
Ereignisräumen
hergestellt und
durch
Bedingungen des
Unterrichts
kontextuiert!**

(Werner, 2023)

DISKRIMINIERUNGSRÄUME IM UNTERRICHT: VON DER ERZEUGUNG DISKRIMINIERENDER PRAXIS

Hauptraum

„Wirklich in solchen Sachen, dass zum Beispiel, wenn die vietnamesischen Schüler, wenn sie reden oder versuchen zu reden. Mit der deutschen Sprache ist wirklich häufig richtig, richtig schwierig. Dass keine Geduld da ist. Dass keine Geduld da ist, zuzuhören oder dass wenn sie versuchen, sich auszudrücken, dass gelacht wird oder, dass wenn Gruppenarbeiten gemacht werden, dass sie einfach nicht mit in die Gruppe dürfen. Oder wenn sie mit in die Gruppe dürfen, dass das richtig Diskussionen gibt zum Beispiel.“ (BF 185-191)

Nebenraum (Praxis):

„Also bei mir sitzt dann jene Auszubildende, eine dunkelhäutige Auszubildende, die mir dann sagt: „Naja, dann sagt der Patient zu mir, von dem Bimbo lasse ich mich nicht waschen.“ (TB 349-358)

In Zwischenräumen:

halbgeschlossene Lernräume/ geschlossene Lehrer:innenzimmer:

- **funktionieren als Backstagebereich** („hinter den Kulissen“ findet **Diskriminierung** statt) (Picca & Feagin, 2007)
- **sicherer Raum für Lehrende/Lernende:** diskriminierende Praktiken

Zwischenräume: „Also das kam natürlich von Kollegen, die sehr, na ja, sehr hohes Standbein manchmal auch in der Schule hatten, auch sehr selbstbewusst waren, auch dem, was sie sagten, und überzeugt waren auch dem. Und manch-, am Anfang habe ich erst vielleicht auch nichts gesagt oder musste auch schlucken, so, also ich war-, dass ich auch erstaunt war, dass man solche Aussagen überhaupt treffen konnte. Und wenn ich von meiner Mimik her schon gespiegelt habe, dass ich das jetzt nicht gut fand, dann kam nur so, *„ja, aber ist doch wahr und guck die doch an und das ist doch eh nichts, die da aus Afrika. Was sollen wir denn da mit denen, die da aus dem Busch-.“*

UNTERRICHTSKONTEXT: VON DER ERZEUGUNG DISKRIMINIERENDER PRAXIS

- **Sozialformen des Unterrichts:**
- Gruppenarbeiten als Diskriminierungsrisiko:
- Ausgrenzung und Ausschluss
 - a) Stadium der Gruppenbildung
 - b) selbstgesteuerte Bearbeitung der Aufgabenstellung innerhalb der Gruppe
- **leitende Unterrichtsprinzipien anwenden:**
 - a) Neutralität mit Exklusion
 - b) Neutralität mit Inklusion
- Rückgriff auf das Neutralitätsgebot in problematischen Unterrichtssituationen

(Werner, 2023)

Ausgrenzung/Ausschluss

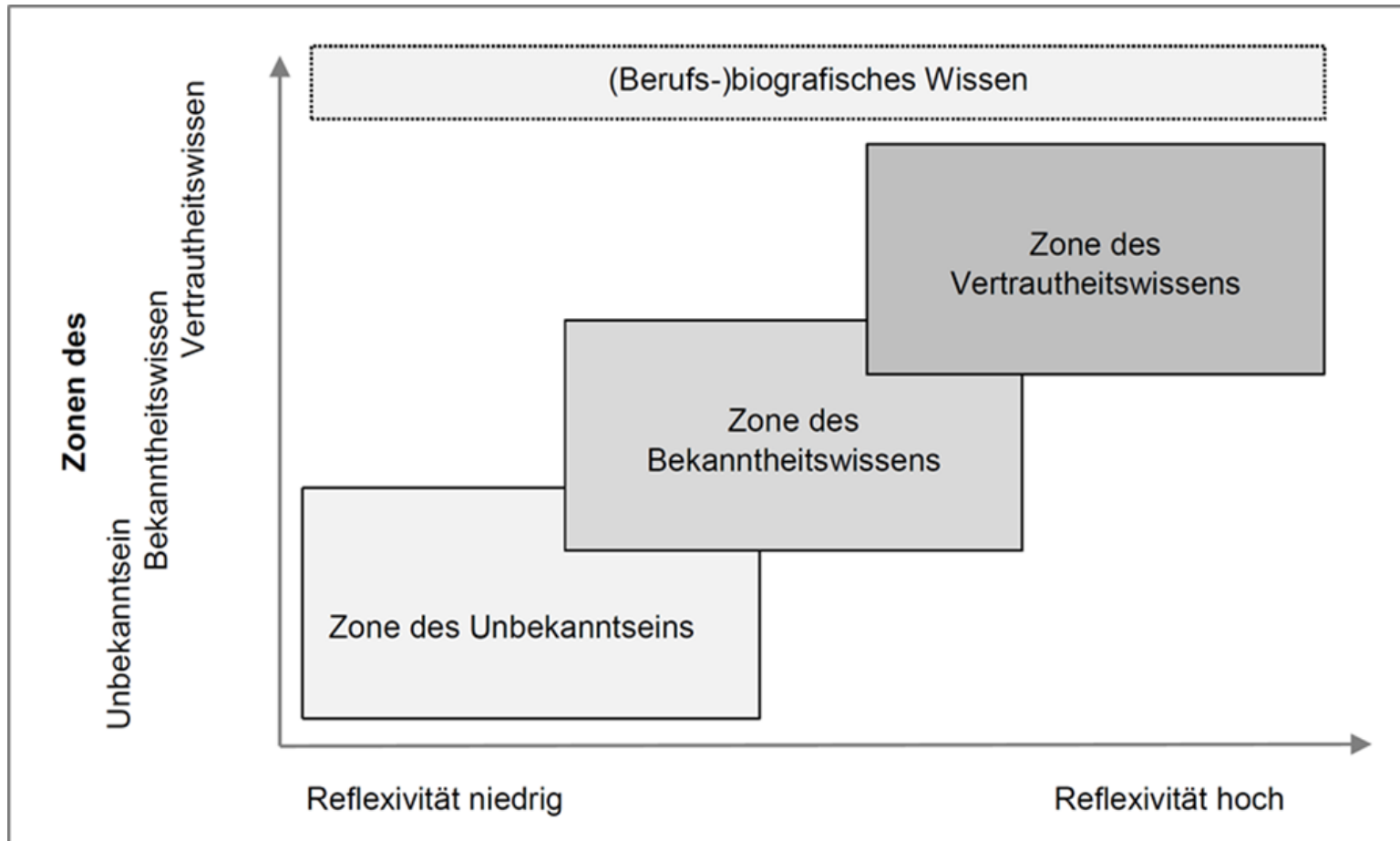
„die haben mich gar nicht mitmachen lassen, ja die haben mich gar nicht dabei gehabt, die haben mich gar nicht gefragt, wenn es darum geht, das einzuteilen, wer welche Fragen macht. Dann haben die das gar nicht mit mir besprochen“, (MG Z. 339-342).

Neutralität mit Exklusion

Und ja, gerade mit dem Punkt AfD (...). Ich weiß, dass die Schüler das teilweise ansprechen. Und bin aber dort tatsächlich auch jemand, der dort eher sich mit der eigenen Meinung zurückhält. Also nicht, weil ich denke, dass die nicht akzeptiert werden würde, sondern, weil ich einfach-. Also für mein Empfinden hat politische Gesinnung im Unterricht nichts zu tun.“ (PR Z 811-819)

INDIVIDUELLE BEDINGUNGEN: VON DER ERZEUGUNG DISKRIMINIERENDER PRAXIS

Wissensbestände der Lehrende: Voraussetzungen für Erkennen, Reflexion, Handlung



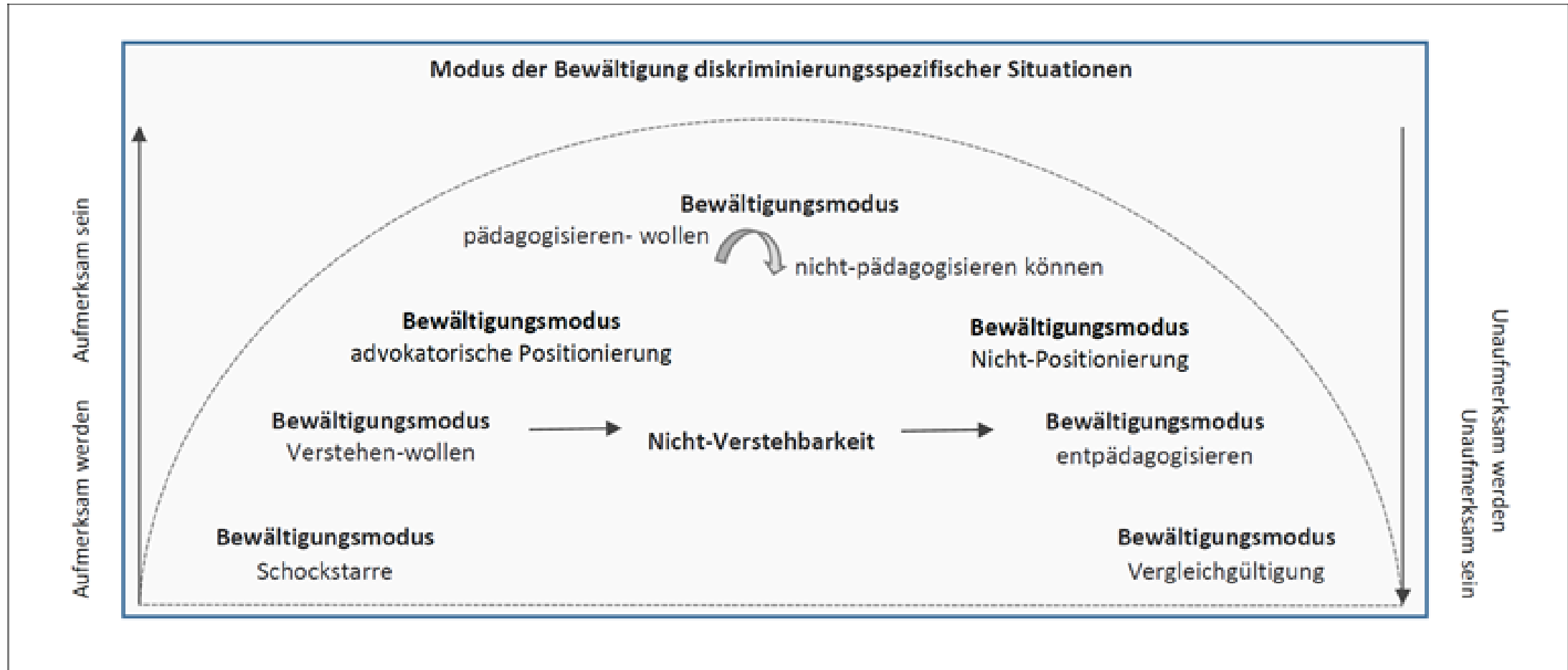
Pflegeberufsbiografisches Wissen
substituiert wissenschaftliches Wissen
und wird handlungsleitend
(Handlungsdispositiv)



Fehlen reflektierter Deutung

(Werner, 2023)

stark fragmentarisiert - oberflächlich inkonsistent - tiefgründig komplex



PÄDAGOGISCHES HANDELN: ZWISCHEN SPRACHLOSIGKEIT UND POSITIONIERUNG

Schockstarre und Sprachlosigkeit:

- hochgradig affektive Reaktionen mit Sprachlosigkeit/Begrenzung Handlungsrepertoires

Advokatorische Positionierung:

- Eintreten für diskriminierte Lernende
- hohe Fallsensibilität/ Aufmerksamkeitswahrnehmung

Entpädagogisierung:

- die Gleichwertigkeit von Meinungen
- das Gewährenlassen und Nicht-Bearbeiten des Lerngegenstandes

(Werner, 2023)

Schockstarre: „Und dann brach (...)die Diskussion los: Ja, bestimmte feindliche oder bestimmte feindliche oder die Ausländer, die stecken ja bei uns die Kirchen an. Und das war natürlich für mich erstmal so ein Schock, sowas mitten im Unterricht zu haben.“ (SW 69-72)

Advokatorische Positionierung: „Also ich glaube, das hört sich jetzt vielleicht blöd an, aber ich glaube die trauen sich das nicht mehr so richtig. Also weil, wenn ich sowas höre, ich wirklich Paroli gebe. (...)“, (BF Z. 265-267)

Entpädagogisierung: „(...), also die Gefahr ist, denke ich, dass ja die eigene politische Meinung keine Rolle spielen sollte. Im Bereich der Pädagogik. Und es auch nicht Ziel sein sollte, irgendwo die eigenen Gedanken, irgendwo jemandem aufzudrücken (...)“, (PR Z. 819-821)

1. Profession Pflege: Professionalisierungschance

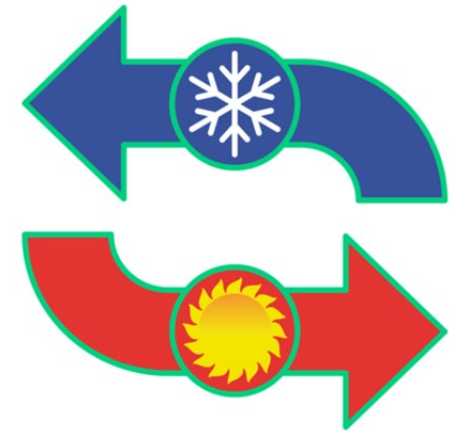
- Gesellschaften: produzieren „Kälteflüsse“ (Entfremdung, Entsolidarisierung, Vulnerabilität)
- Pflege: Humanisierungs- und Stabilisierungspotenzial (Achtung, Solidarität, Rücksichtnahme)
- Eintreten für marginalisierte Menschen: das „Recht, Rechte zu haben“ (Arendt, 2011)

2. Bildungsinstitutionen:

- Gewährleistung von Anerkennungs-, Befähigungs- Verwirklichungsgerechtigkeit
- Recht auf diskriminierungsfreie Bildung

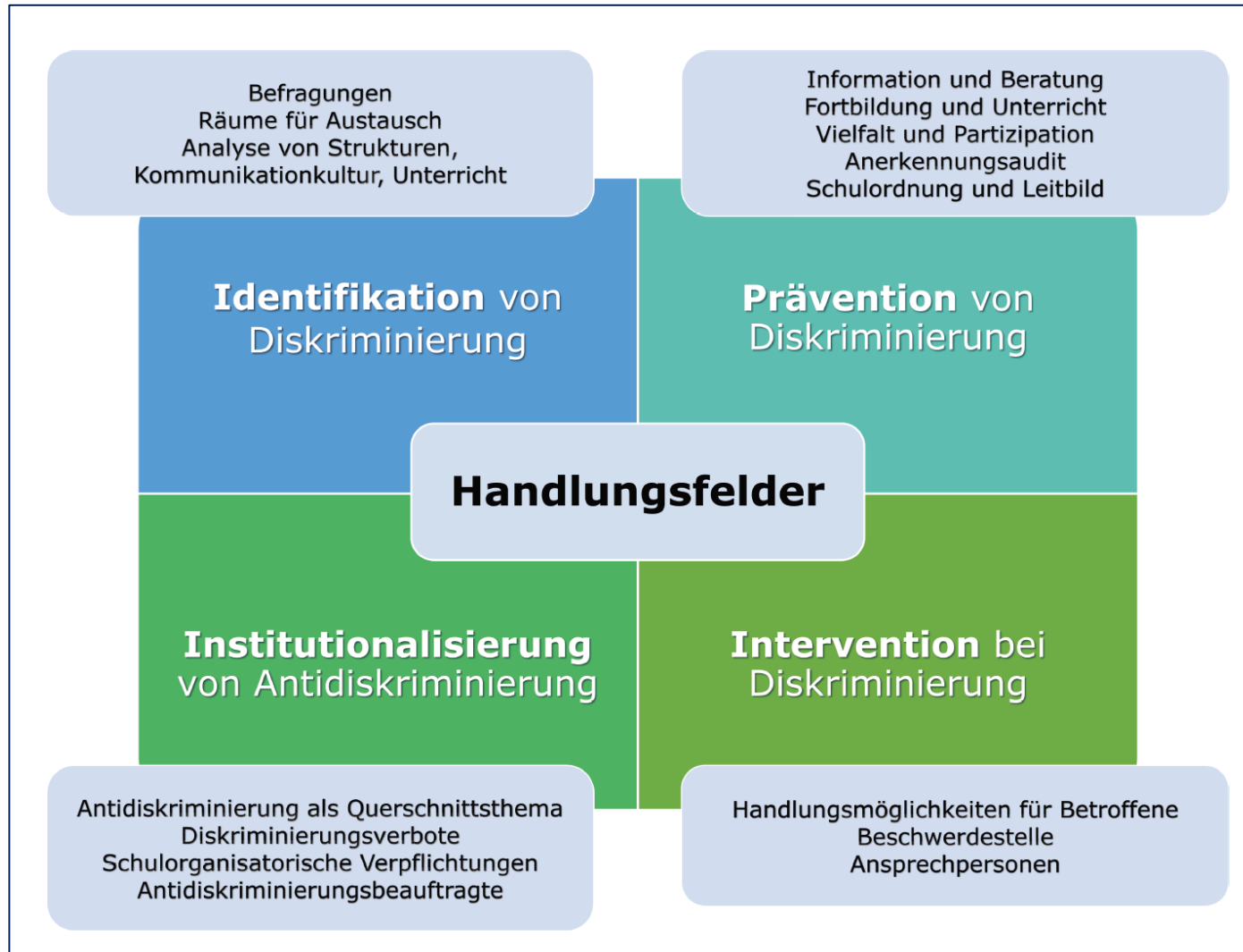
3. Gesellschaft:

- Betonung gesellschaftlicher Pluralität und der radikalen Verschiedenheit (Heterogenität) von Menschen
- als Antwort auf Diskriminierung



(Adorno, 2017; Bossle, 2018; Czollek et al., 2019)

Diversity ist also nicht die „Vielfalt, die mich bereichert“. Es meint die Anerkennung der radikalen Vielfalt.



„Wer sich anerkannt fühlt mit all dem, was sie bzw. er an Ressourcen und Belastungen mitbringt, wer sich als wertvoll erfahren kann, wer das Recht erfährt, sich gegen erlittene Abwertungen wehren zu können, wird sich auch in die Gesellschaft einbringen wollen und Interesse am Lernen entwickeln“ (Foitzik et al. 2019, S. 41).

STRATEGIEN UND HANDLUNGSOPTIONEN: INDIVIDUELLE EBENE ARBEIT AN DER PÄDAGOGISCH-PROFESSIONELLEN HALTUNG- EIN DIFFERENZSENSIBLES PROFESSIONSVERSTÄNDNISSES

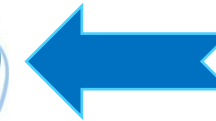
Verantwortungsübernahme:

Pädagog*innen tragen die
Verantwortung für eine chancengleiche
Teilhabe der Auszubildenden und damit
die bewusste Gestaltung des
heterogenen Lernraumes



Zuschreibungsoffenes Wohlwollen:

Es braucht eine grundsätzlich wohlwollende
Haltung den Auszubildenden gegenüber!!!!



Critical Diversity Literacy:

Die Fähigkeit: gesellschaftliche
Machtverhältnisse, hegemoniale Diskurse,
gewaltvolle Praxen im Lernraum / und
Pflegepraxis – miteinander in einen
Zusammenhang zu setzen

Akzeptanz von Heterogenität als Normalfall:

Heterogenität als Normalfall zu akzeptieren
und diese nicht als permanente Abweichung
und Überraschungsmoment

(Heinemann et al., 2022)

Forschungsperspektiven: Forschungsdesiderata

- Diskriminierungsformen und – verhältnisse
- Akteursperspektiven: Lernende/Lehrende
- Institutionelle und organisationale Prozesse
- Gesellschaftliche Transformationsprozesse
- Unterrichtspraxis

Bildungsperspektiven:

- Pflegedidaktische Gestaltung:
- Professionalisierung der Lehrenden
- Kultursensible und transkulturelle Ansätze
- Institutionelle und organisationale Entwicklung
- Praxis als Lernort (diskriminierungssensibel gestalten)



<https://pixabay.com/de/illustrations/gedankenaustausch-aussprache-debatte-222788/>

Adorno, T. W. (2017). Erziehung nach Auschwitz. In G. Kadelbach (Hrsg.), *Suhrkamp Taschenbuch: Bd. 11. Erziehung zur Mündigkeit: Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959 - 1969* (26. Auflage, S. 88–104). Suhrkamp.

Arendt, H. (2011). *Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft* (14. Auf). Piper.

Bonin, H.; Braeseke, G.; Ganserer, A. (2015). Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. In: *Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh*, S. 37–58.

Bossle, M. (2018). Politische Bildungsgedanken zu einer sogenannten Pflege- oder Gesundheitspädagogik-Ein Essay. In F. Arens (Hrsg.), *Berufsbildungsforschung Pflege und Gesundheit: Band 4. Lehrerbildung der Gesundheitsberufe im Wandel: Von der Pflegepädagogik zur Berufspädagogik Pflege und Gesundheit : Festschrift für Elfriede Brinker-Meyendriesch* (S. 247-255). Wissenschaftlicher Verlag Berlin.

Breuer, F., Muckel, P. & Dieris, B. (2019). *Reflexive grounded theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis* (4., durchges. u. akt. Aufl.). *Lehrbuch*. Springer VS.

Brzoska, P., Yilmaz-Aslan, Y. & Probst, S. (2018). Umgang mit Diversität in der Pflege und Palliativversorgung am Beispiel von Menschen mit Migrationshintergrund [Considering diversity in nursing and palliative care - the example of migrants]. *Z Gerontol Geriat.*, 51(6), 636–641. <https://doi.org/10.1007/s00391-017-1265-8>.

Czollek, L. C., Perko, G., Kaszner, C. & Czollek, M. (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen*. (2. Auflage). Beltz Juventa.

Foitzik, A.; Holland-Cunz, M.; Riecke, C. (2019). *Praxisbuch diskriminierungskritische Schule*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz (Pädagogik).

Heinemann, A. M. B., Pape, N. & Kakkattil, J. M. (2022). Zum Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung von Pflegefachpersonen. In I. Darmann-Finck & K.-H. Sahmel (Hrsg.), *Pädagogik im Gesundheitswesen* (S. 1–17). Springer; Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61428-0_29-1

- Mecheril, P., Bücken, S., Streicher, N. & Velho, A. (2020). Einleitung. In P. Mecheril, S. Bücken, N. P. Streicher & A. Velho (Hrsg.), *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings: Analysen, Reflexionen, Kritik* (1. Auflage 2020, S. 1–20). Springer VS.
- Miller, E. & Nambiar-Greenwood, G. (2022). Exploring the lived experience of student nurses perspective of racism within education and clinical practice: Utilising the flipped classroom. *Nurse Educ Today.*, 119, 105581. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105581>
- Moyce, S., Lash, R. & Leon Siantz, M. L. de (2016). Migration Experiences of Foreign Educated Nurses: A Systematic Review of the Literature. *J Transcult Nurs.*, 27(2), 181–188. <https://doi.org/10.1177/1043659615569538>
- Poßner, R. (2019). Diskriminierungskritische Pflegeschule (DisKriPs). *PADUA*, 14(5), 307–312. <https://doi.org/10.1024/1861-6186/a000520>
- Picca, L. H.; Feagin, J. R. (2007). Two-faced racism. Whites in the backstage and frontstage. New York: Routledge.
- Rommelspacher, B. (1998). *Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht* (2. Aufl.). Orlanda-Frauenverlag.
- Scherr, A. (2016). *Diskriminierung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10067-4>
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung; aus dem Amerikan* (Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl.). Beltz.
- Tuttas, C. A. (2015). Perceived racial and ethnic prejudice and discrimination experiences of minority migrant nurses: a literature review. *J Transcult Nurs.*, 26(5), 514–520. <https://doi.org/10.1177/1043659614526757>
- Werner, J. (2023). »Wenn ich manchmal so sprachlos bin«: Pflegelehrende und ihr Umgang mit Diskriminierungsphänomenen: eine professionstheoretische Perspektive [, BTU Cottbus - Senftenberg]. <https://doi.org/10.26127/BTUOpen-6483>



Danke für ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Dr. phil. Jana Werner

E: jana.werner@b-tu.de

T: +49 3573 85 748

FG: Bildungswissenschaften und Berufspädagogik in den
Gesundheitsberufen

