

Dokumentation des Werkstattgesprächs vom 07.10.2025



Projektträger

Impressum

„Diskriminierungssensibel ausbilden und arbeiten – Personalbindung stärken“
Dokumentation des Werkstattgesprächs vom 07.10.2025

Berlin, Oktober 2025

Herausgeber


ArbeitGestalten

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff
Havelberger Str. 4
10559 Berlin

Telefon: 030 / 2 80 32 08 – 6

[E-Mail an ArbeitGestalten GmbH](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)

(info@arbeitgestaltengmbh.de)

[Website ArbeitGestalten GmbH](http://www.arbeitgestaltengmbh.de)

(www.arbeitgestaltengmbh)

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projekts „Fachkräftesicherung in der Pflege“ erstellt. Dies erfolgt im Auftrag der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege.



Inhalt

Impressum	2
1 Einleitung	4
2 Begrüßung und Eröffnung	4
3 Input und Einführung	4
4 „Wenn ich manchmal so sprachlos bin“ Pflegelehrende und ihr Umgang mit Diskriminierungsphänomenen	5
5 Werkstattphase „Strategieentwicklung im beruflichen Alltag durch authentische Handlungssituationen	5
5.1 Workshop I	6
5.2 Workshop 2	6
Projekt Qualifizierungsoffensive Diversitätssensible Pflege	6
5.3 Workshop 3	8
Projekt Transkulturelle Öffnung in der Pflege. Rassismus erkennen und überwinden	8
6 Ausblick und Verabschiedung	10

1 Einleitung

Diskriminierungserfahrungen an Lern- und Arbeitsorten sind ein häufiger, aber oft übersehener Grund für Ausbildungsabbrüche und Berufswechsel in der Pflege (Arbeitnehmerkammer Bremen 2022: „Ich pflege wieder, wenn...“ – Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften). Eine diskriminierungssensible Haltung kann hier entscheidend zur Fachkräftebindung beitragen. Im Werkstattgespräch wurden zunächst in zwei Vorträgen Grundlagen, aktuelle Zahlen und Forschungsergebnisse dazu vorgestellt, wie sich Diskriminierungserfahrungen im pflegerischen Kontext zeigen und äußern. Anschließend haben die Teilnehmenden in drei Arbeitsgruppen anhand realistischer Handlungssituationen praxisnahe Strategien diskutiert und entwickelt, die in der täglichen Arbeits- und Ausbildungspraxis helfen sollen, diskriminierungssensibel zu handeln.

2 Begrüßung und Eröffnung

Zunächst erfolgte die Begrüßung durch Sandra Tausch, Mitarbeiterin des Projektträgers ArbeitGestalten GmbH. Nach einer Erläuterung des Programms und einer kurzen Einbettung des Themas in den Berliner Pflegekontext übergab sie das Wort an den ersten Referenten.

3 Input und Einführung

In seinem Vortrag erläutert Simon Lang, Referent für Diversität am Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe (BBG), im ersten Schritt verschiedene Vielschichtdimensionen anhand des „Rads der Vielfalt“. Dies dient dazu, zu verstehen, wie unterschiedlich Menschen sind und wie diese Unterschiede das Zusammenleben, die Zusammenarbeit und auch die individuelle Identität beeinflussen. Nachdem er mithilfe von Zahlen und Daten Rassismus und andere Formen von Diskriminierung als strukturelles Problem identifiziert hat, stellte er seinen Aufgabenbereich und die dazugehörigen Handlungsbereiche und -instrumente als Referent für Diversität am BBG vor.

[PDF-Präsentation zum Vortrag](https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/presentation_simon_lang.pdf)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/presentation_simon_lang.pdf)

4 „Wenn ich manchmal so sprachlos bin“ Pflegelehrende und ihr Umgang mit Diskriminierungsphänomenen

Dr. phil. Jana Werner, Fachgebiet Bildungswissenschaften und Berufspädagogik in Gesundheitsberufen der Brandenburgisch Technischen Universität Cottbus - Senftenberg stellte in ihrem Vortrag Forschungsergebnisse vor, die sie im Rahmen ihrer Dissertation erarbeitet hat. Erstmals untersuchte Jana Werner Diskriminierungserfahrungen in der Pflegeausbildung in Deutschland aus der Perspektive von Lehrenden. Im Mittelpunkt stehen dabei die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung (z. B. Rassismus, Antisemitismus, Klassismus), deren Auftreten in Unterrichtssituationen sowie die Handlungsmöglichkeiten von Lehrkräften. Es zeigt sich, dass der Umgang der Lehrenden stark von individuellen Wissensbeständen, institutionellen Rahmenbedingungen und ihrer beruflichen Haltung geprägt ist. In ihrem Vortrag zeigt Jana Werner anhand von Originalzitaten aus den Interviews, wie Diskriminierungen sowohl direkt-offen und absichtsvoll, oder auch indirekt und nicht-absichtsvoll geäußert wurden. Nach einer Darstellung pädagogischen Handelns „zwischen Sprachlosigkeit und Positionierung“ zeigt die Referentin Handlungsoptionen und Strategien auf verschiedenen Ebenen auf (schulische Ebene, individuelle Ebene).

[PDF-Präsentation zum Vortrag](https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/presentation_jana_werner.pdf)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/presentation_jana_werner.pdf)

5 Werkstattphase „Strategieentwicklung im beruflichen Alltag durch authentische Handlungssituationen

Nach einer halbstündigen Pause startete die Werkstattphase. Angeleitet, moderiert und dokumentiert wurden die Workshops jeweils von den Mitarbeitenden dreien Kooperationsprojekten. Ziel war es, dass die Teilnehmenden Strategien entwickeln, die ihnen im beruflichen Alltag weiterhelfen, wenn sie konkreten Situationen begegnen, in denen diskriminierungssensibles Handeln gefragt ist.

5.1 Workshop 1

Projekt CurAP an der Evangelischen Hochschule Berlin

Im Workshop 1 arbeiteten Annerose Bohrer und Felix Lüttge mit den Teilnehmenden zu der Perspektive der Praxisanleitenden auf die Diversität ihrer Pflegelegenden. Mit Hilfe von forschungsbasierten Erfahrungen von Praxisanleitenden diskutierten wir, wie Praxisanleitende ihre Lernenden in ihrer Vielfalt wahrnehmen und wie sie in der Praxisanleitung damit umgehen. Dabei zeigten sich Chancen und Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Praxisanleitenden falle es manchmal schwerer, die vielen unterschiedlichen Lerninteressen zu treffen bzw. diese mit dem Lernangebot am Praxisort in Einklang zu bringen, so dass hier gemeinsam verhandelt werden muss.

Eine weitere Herausforderung aus Sicht der Praxisanleitenden besteht darin, dass die Auszubildenden und Studierenden sehr unterschiedliche Vorerfahrungen und Kompetenzen mitbringen. Diese Unterschiede müssen im Praxiseinsatz individuell erfasst werden, damit die Praxisanleitenden ihre Lernenden sensibel und kreativ in ihrer weiteren Entwicklung unterstützen können. Das erfordert Zeit und Geduld sowie das Ausprobieren und Weiterentwickeln verschiedener Anleitungsformate. Dies kann nicht „nebenbei“ im täglichen Arbeitsprozess geleistet werden, allerdings auch nicht allein in der Verantwortung von zentralen Praxisanleitenden liegen. Stattdessen sind hier die Pflgeteams insgesamt mit Unterstützung der Leitungen gefragt, um gemeinsam für eine gute Ausbildung am Lernort Praxis einzutreten.

Ansprechpersonen: Prof. Annerose Bohrer und Felix Lüttge

[E-Mail](mailto:curap@eh-berlin.de) (curap@eh-berlin.de)

[PDF Projektvorstellung](#)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/projektvorstellung_curap.pdf)

5.2 Workshop 2

Projekt Qualifizierungsoffensive Diversitätssensible Pflege

Rund 12 % der Berliner Bevölkerung bezeichnen sich als LSBTIQ* (lesbisch, schwul, bi+, trans-, intersexuell und queer)

[PDF LGBTQ-Studie zum Pride Month: Situation queerer Menschen weltweit verschlechtert, in Deutschland weiter hohe Akzeptanz](#)

(https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2025-06/ipsos-PM_LGBT-Pride_2025-06-10.pdf)

Das sind etwa 450.000 Menschen in unserer Stadt. Einige von ihnen sind Pflegeempfangende, andere sind in der Pflege tätig. Diskriminierungen marginalisierter Menschen wie LSBTIQ sind in der Pflege keine Seltenheit und das betrifft Pflegeempfangende ebenso wie Mitarbeitende. Dabei haben Diskriminierungen gesundheitliche Folgen mit negativer Auswirkung: z. B. Vereinsamung und chronische Erkrankungen wie Depressionen, Herz- und Kreislaufbeschwerden oder Asthma.

[DIW Wochenbericht 6/2021](https://www.diw.de/de/diw_01.c.810358.de/publikationen/wochenberichte/2021_06_1/geringere_chancen_auf_ein_gesundes_leben_fuer_lgbtqi_menschen.html)

(https://www.diw.de/de/diw_01.c.810358.de/publikationen/wochenberichte/2021_06_1/geringere_chancen_auf_ein_gesundes_leben_fuer_lgbtqi_menschen.html)

Wir alle kategorisieren basierend auf Vorannahmen. Wir lernen Vorurteile, die durch Machtstrukturen gestützt sind, ohne diese immer zu hinterfragen. Eine diversitätssensible Pflege versucht, solche Diskriminierungen zu minimieren.

In unserem Workshop haben wir uns mit verschiedenen Ebenen von Diskriminierung beschäftigt, die miteinander agieren: institutionell, interaktiv, ideologisch und internalisiert.

Dabei wurden zwei Situationen bearbeitet (hier in abgekürzter Form):

- Fall 1: Eine Person (86) wurde kürzlich in eine Pflegeeinrichtung aufgenommen. Der Geschlechtsausdruck der Person irritiert die Mitarbeitenden, da der Geschlechtsausdruck nicht der erwarteten Norm entspricht. Die Mitarbeitenden sind verunsichert, es entstehen Situationen, in denen die Person beleidigt wird. Die Person zieht sich zunehmend zurück.
- Fall 2: Eine Schwarze mitarbeitende Person bekommt intrusive Fragen nach der Herkunft gestellt. Es herrscht außerdem Verunsicherung wegen der Umkleide, weil die Person transgender ist. Kolleginnen und Kollegen haben sich abfällig geäußert, wodurch die Person zunehmend psychisch belastet wird.

Die Workshop-Gruppe sah in beiden Fällen viel Verantwortung bei der Einrichtungsleitung auf institutioneller Ebene, weil klare Vorgehensweisen, Strukturen und Regeln fehlten. Als hilfreiche Mittel wurden u. a. Leitbilder und Verhaltenskodizes genannt. In der Interaktion ging es u. a. um verbale und nonverbale Kommunikation mit den Hauptpersonen selbst sowie um das Klima im Team. In Frage gestellt wurde, ob Vielfalt in den Einrichtungen tatsächlich angestrebt wurde oder ob es ein Lippenbekenntnis war. Es wurde über Werte, Stereotype und Vorurteile diskutiert. Hier ging es um die ideologischen Erwartungen an binäres Geschlecht und Geschlechtsausdruck. Eine Internalisierung führte dazu, dass beide Hauptpersonen unter dem fehlenden Schutz vor Diskriminierung gelitten haben, sich selbst abgewertet haben und resigniert wirkten.

In den kommenden Monaten wird die Qualifizierungsoffensive „Diversitätssensible Pflege“ (Fachstelle LSBTI*, Altern und Pflege) eine kostenlose Broschüre mit konkreten Vorschlägen für solche Fälle veröffentlichen. Sobald die Publikation erhältlich ist, werden Sie im Newsletter der Berliner Bündnisses für Pflege darüber informiert.

Adam Smiley

[E-Mail](#)

(qualifizierungsoffensive@schwulenberatungberlin.de)

[Projektvorstellung](#)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/projektvorstellung_fachstelle-lsbt-altern-pflege.pdf)

5.3 Workshop 3

Projekt Transkulturelle Öffnung in der Pflege. Rassismus erkennen und überwinden

In Workshop III arbeiteten Projektmitarbeiter Agit Kadino und Projektkoordinatorin Sabine Könninger mit Ausbildungskoordinatorinnen und Ausbildungskoordinatoren, Leiterinnen und Leitern oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern von Pflegeschulen und Antidiskriminierungsbeauftragten zusammen. In Gruppen wurden zwei authentische Fälle besprochen, die auf komplexe Situationen in der Pflege(ausbildung) fokussieren. Sie stellten sich wie folgt dar:

- Fall 1: Rassismus und Whiteness im Unterrichtsmaterial.
Im Unterricht zu Hautveränderungen im Alter zeigt die Lehrkraft Bilder ausschließlich weißer Haut.
Amina, eine Schwarze Auszubildende, fragt: „Wie erkenne ich solche Symptome bei dunkler Haut?“
Die Lehrkraft reagiert ausweichend: „Das ist halt das Standardmaterial.“ Einige Mitschülerinnen und Mitschüler tuscheln, einer sagt leise, bezugnehmend auf Aminas Beitrag: „Jetzt fängt sie wieder mit sowas an.“
- Fall 2: Kulturalisierung und stereotype Zuschreibungen in der Praxis.
Ein Pfleger mit arabischem Namen bekommt immer wieder besonders schwierige Bewohnerinnen und Bewohner zugeteilt. Auf seine Nachfrage bei der Pflegedienstleitung während einer Teambesprechung meint diese: „Du kannst damit besser umgehen – das kennt man von euch.“ Das Team schweigt.
Anhand der Fragen, was in den jeweiligen Situationen problematisch ist, welche Rolle Vorurteile oder „weiße Normen“ spielen, wer welche Verantwortung trägt, um

adäquat in den Situationen umzugehen und nicht zuletzt, welche strukturellen oder institutionellen Veränderungen nötig wären, um Diskriminierung vorzubeugen, wurde in den Gruppen diskutiert.

Der erste Fall zeigt die Problematik auf, wie Rassismus und „weiße Normen“ wirken und wie fehlende Reflexion des Unterrichtsmaterials sowie fehlende Sensibilität der Lehrkräfte und Lernenden verletzen oder ausschließen können. Im zweiten Fall wird deutlich, wie ein kulturelles Vorurteil auf den Mitarbeitenden übertragen wird und eine Reflexion nicht zuletzt aufgrund von Machtverhältnissen im Team, der Schwierigkeit Vorgesetzte zu kritisieren, nicht thematisiert wird, und ebenfalls zu Ausschlüssen und Verletzung führen kann.

Strukturelle Veränderungen, z.B. die Schaffung einer anonymen Anlaufstelle, und die Arbeit an der Verantwortung der Leitung und der Haltung des Team, waren handlungsleitende Empfehlungen für Praxiseinrichtungen. Für Pflegeschulen zählten zu den Empfehlungen, Lehrkräfte wie auch Auszubildende für Rassismus zu sensibilisieren. Auch Curricula und Lehrmaterial sollen adaptiert werden – zentrale Punkte, um Pflegefehler zu vermeiden. Es ist „noch viel Arbeit“, aber „wir sind nicht allein“, so Fazit und zugleich motivierende Perspektive der Teilnehmenden.

Ansprechpersonen: Dr. Sabine Könninger und Agit Kadino

[E-Mail](mailto:projekt_pflege@ueberleben.org) (projekt_pflege@ueberleben.org)

[Projektvorstellung](https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/projektvorstellung_transkulturelle_oeffnung.pdf)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/pflege-berlin/projektvorstellung_transkulturelle_oeffnung.pdf)

6 Ausblick und Verabschiedung

Noch innerhalb der Workshopphase haben die Teilnehmenden anhand der Inhalte drei Fragen beantwortet, die dazu dienten, zum einen die Veranstaltung und zum anderen die Wahrnehmung der eigenen Organisation sowie des eigenen Handelns zu reflektieren. Darüber hinaus hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit zu äußern, an welchen Themen sie gerne weiterarbeiten möchten.

Frage 1: Was nehmen Sie von der heutigen Veranstaltung für sich mit?

Die Teilnehmenden betonten, dass Praxisanleitung als Teamaufgabe verstanden werden sollte. Eine gute Zusammenarbeit im Team wurde als wesentlicher Erfolgsfaktor für gelingende Anleitung hervorgehoben. Darüber hinaus wurde mehrfach der Wunsch geäußert, den Austausch mit den Praxisanleitenden zu intensivieren, um voneinander zu lernen und gemeinsame Standards zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wurde auch deutlich, wie bedeutend die Rolle der Praxisanleitenden im Ausbildungsprozess ist und dass diese Wertschätzung stärker sichtbar gemacht werden sollte.

Gleichzeitig wurde erkannt, dass noch einiges an Arbeit vor allen Beteiligten liegt, um die angestoßenen Themen in der Praxis umzusetzen. Positiv wurde aufgenommen, dass einige Unterstützungsangebote bereits vorhanden sind und niemand allein vor den Herausforderungen stehen muss.

Abschließend hoben die Teilnehmenden hervor, dass sie neue Impulse, spannende Themen und inspirierende Begegnungen aus der Veranstaltung mitnehmen konnten.

Frage 2: Welche Veränderungen braucht es in meiner Organisation und bei mir selbst?

In den Diskussionsrunden wurde deutlich, dass sowohl auf organisationaler Ebene als auch im persönlichen Handeln Veränderungen notwendig sind, um die Qualität der Ausbildung und Zusammenarbeit weiterzuentwickeln und diversitäts- und diskriminierungssensibler zu gestalten. Wichtig zu nennen sei auch die Verantwortung und Vorreiterfunktion der Geschäftsführung.

Ein zentraler Baustein ist die systematische Reflexion des eigenen Handelns – sowohl im Team als auch individuell. Regelmäßige Austausch- und Reflexionsformate könnten helfen, Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen. Ebenso wurde mehr Anerkennung für die Arbeit der Beteiligten eingefordert, um Motivation und Engagement langfristig zu stärken. Darüber hinaus wurde vorgeschlagen, die Rollen von Praxisanleitenden sowie Integrationsbeauftragten klar voneinander zu trennen, um

Zuständigkeiten zu schärfen und Überlastungen zu vermeiden. Auch wenn aktuelle Regelungen bislang nur ein erforderliches Sprachniveau zum Erwerb der Berufszulassung klären, wurde im Hinblick auf sprachliche Anforderungen diskutiert, ob ein Sprachniveau von B2 für die Ausbildung ausreichend ist, vor allem im Hinblick auf die langfristige berufliche Integration. Ein weiteres Anliegen war zudem die Sensibilisierung und Antidiskriminierung auf allen Ebenen. Hierfür braucht es gezielte Schulungen zur sensiblen und respektvollen Kommunikation, um ein inklusives und wertschätzendes Miteinander zu fördern.

Frage 3: An welchen Themen möchten Sie gerne weiterarbeiten?

Die Teilnehmenden äußerten großes Interesse daran, das begonnene Austauschformat fortzusetzen. Die Methode, anhand konkreter Fallbeispiele zu diskutieren und sich Wissen anzueignen, so dass sich Handlungsoptionen für den (beruflichen) Alltag ableiten lassen, wird von den Teilnehmenden wertgeschätzt. Dabei soll es unter anderem auch darum gehen, unbewusste Lücken zu erkennen und weiter zu bearbeiten, damit Vielfalt und Chancengerechtigkeit stärker im (Berufs-)Alltag verankert werden kann. Ein zentrales Anliegen war, Diversität in all ihren Facetten – von kulturellen und sprachlichen Unterschieden bis hin zu individuellen Lebenswegen – noch stärker zu fokussieren. Viele Teilnehmende wünschten sich mehr praktische Ansätze und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis, um voneinander zu lernen und gute Beispiele weiterzugeben.

Darüber hinaus wurde betont, dass Sprachbarrieren besser verstanden und sensibel berücksichtigt werden sollten, um Missverständnisse zu vermeiden und eine gute Zusammenarbeit zu fördern.

Weitere Themen, an denen die Teilnehmenden arbeiten möchten, sind Partizipation in Organisationen, also die Frage, wie Mitgestaltung auf allen Ebenen gelingen kann, sowie die Gestaltung des Übergangs vom Ausbildungsabschluss in den Beruf als Teil eines kontinuierlichen Professionalisierungsprozesses.

Auch die Integration internationaler Fachkräfte wurde als wichtiges Handlungsfeld benannt. Abschließend sprachen sich viele dafür aus, ähnliche Veranstaltungen in diesem Format fortzuführen, um den begonnenen Dialog lebendig zu halten und weiterzuführen.

Zum Abschluss der Veranstaltung werden die Teilnehmenden von Sandra Tausch verabschiedet und auf die bevorstehende Dokumentation des Werkstattgesprächs hingewiesen, in der zentrale Erkenntnisse und Impulse zusammengefasst werden.