
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management Heft 2/2024

Inhalt

Schwerpunktthema: Entrepreneurial Diversity: Zur Gründungsförderung, -beratung und -qualifizierung

Ilona Ebbers und Brigitte Halbfas

Editorial 117

Wissenschaftliche Langbeiträge

Julia Riess und Bettina Greimel-Fuhrmann

Intersektionale Perspektive auf Gründungsneigung und Überzeugungen:
Die Rolle von Herkunft und Geschlecht 121

Melanie Slavici und Veronika Kneip

Rollenerwartungen und wenn Gründerinnen sie nicht erfüllen –
Szenarien zur Startup-Finanzierung und -Berichterstattung 143

Forschungsskizze

Ilona Ebbers, Florian Frenz, Brigitte Halbfas und Jana Krüger

Entrepreneuriale Diversität aus didaktischer Perspektive –
Vorstellung eines Forschungsvorhabens 157

Positionen

Ann-Kathrin Beckmann, Ilona Ebbers und Jana Krüger

Diversität in der Gründung und Gründungsberatung –
Einblicke in ausgewählte Dimensionen der Vielfalt 163

Christoph Barmeyer, Sina Grosskopf und Martina Maletzky

Eine konstruktive Sicht auf (kulturelle) Entrepreneurial Diversity
im migrantischen Unternehmertum 168

Kirsten Kohlhaw

Einladung zum Brückenschlag zwischen Manufakturforschung
und Craft Entrepreneurship aus der Sicht der Entrepreneurship-Forschung
unter Einbeziehung verschiedener Diversitätsdimensionen 174

Jessica Langolf

„Was nichts kostet, ist nichts wert.“ Zur Problematik des geringen Stellenwerts von Förderung und Qualifizierung von gründungsinteressierten Frauen* an Hochschulen am Beispiel der Förderrichtlinie EXIST-Women.

Eine Stellungnahme 180

Astrid Lange-Pitsoulis und Athanassios Pitsoulis

Mehr Gründungen durch Frauen: Ein kritischer Blick auf politische Maßnahmen 185

Offener Themenbereich

Wissenschaftliche Langbeiträge

Annalisa Biehl, Kris-Stephen Besa, Johanna Gesang und Caroline Schmitt

Zur curricularen Verankerung diversitätsbezogener Begriffe.

Eine Analyse erziehungs- und bildungswissenschaftlicher Studiengänge 190

Monique Ritter

„Warum bekommt die so viele Zugeständnisse?“ –

Beruflicher Ausschluss von migrantischen Pflegekräften im Konnex

von Ökonomisierung und Rassifizierung 210

Forschungsskizze

Franziska Wieland

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf inklusive Hochschulbildung –

Brennglas für Barrieren und Potenzial 224

Dank an die Gutachter*innen 229

Wissenschaftliche Langbeiträge

Intersektionale Perspektive auf Gründungsneigung und Überzeugungen: Die Rolle von Herkunft und Geschlecht

Julia Riess und Bettina Greimel-Fuhrmann

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht die Gründungsneigung und Überzeugungen von über 2.000 österreichischen Schüler*innen in Abhängigkeit von Herkunft und Geschlecht. Die Ergebnisse zeigen, dass Herkunft und Geschlecht signifikante, jedoch unabhängige Einflüsse aufweisen. Während weibliche Personen deutscher Sprache die geringste Gründungsneigung aufweisen, zeigen männliche Personen anderer Sprachen die höchste. Interessanterweise offenbaren weibliche Personen signifikant höhere Kontrollüberzeugungen und signifikant höhere normative Überzeugungen. Ergebnisbasiert werden Fördermaßnahmen zur Schaffung einer inklusiven Unternehmer*innenlandschaft diskutiert.

Schlagwörter: Gründungsneigung, Überzeugungen, Schüler*innen, Herkunft, Geschlecht

Intersectional Perspective on Entrepreneurial Intention and Beliefs: The Role of Origin and Gender

Abstract

This paper examines the entrepreneurial intentions and subjective beliefs of over 2,000 Austrian students by origin and gender. The results indicate that origin and gender have significant but independent influences. While German-speaking women have the lowest entrepreneurial intentions, men of other languages have the highest. Interestingly, female respondents show significantly higher levels of control beliefs and significantly higher normative beliefs. Based on these findings, measures to promote an inclusive entrepreneurial landscape are discussed.

Keywords: Entrepreneurial intention, beliefs, students, origin, gender

1. Einleitung

Die intersektionale Perspektive (Crenshaw, 1991) betont die Komplexität vielfältiger Ungleichheiten und Diskriminierungen und zeigt, dass soziale Kategorien wie etwa Herkunft und Geschlecht miteinander verwoben sind und gemeinsam betrachtet werden sollten. Die Entrepreneurship-Forschung hat sich dieser Ansicht angeschlossen und daher Ungleichheit

(Aldrich & Waldinger, 1990; Kourilsky & Walstad, 1998; Marlow & Patton, 2005) und Intersektionalität (Essers & Benschop, 2007; Gill & Ganesh, 2007; Harvey, 2005) seit langem erforscht.

Trotz des Forschungsfortschritts besteht ein Mangel an Erkenntnissen zur Gründungsneigung und gründungsrelevanten Überzeugungen unter intersektionalem Blickwinkel. Obwohl Studien Einblicke in Erfahrungen und Beweggründe (Knight, 2016; Wingfield & Taylor, 2018), Ressourcen und Unterstützung (Scott & Hussain, 2019; Vallejo & Canizales, 2018) sowie Strategien (Conley & Bilimoria, 2022; Wang, 2019) von Unternehmerinnen ethnischer Minderheiten bieten, bleibt eine differenzierte Betrachtung von Gründungsneigung und gründungsrelevanten Überzeugungen in Abhängigkeit von Herkunft und Geschlecht noch unzureichend erforscht. Dabei wären gerade diese Einblicke essenziell, um heterogenen Zielgruppen, wie beispielsweise Schulklassen, die Selbstständigkeit als attraktive und realisierbare Berufsoption näherzubringen.

Dieser Beitrag zielt darauf ab, zum Schließen der Forschungslücke beizutragen, indem er die Gründungsneigung und gründungsrelevanten Überzeugungen von Schüler*innen der Sekundarstufe II in Abhängigkeit von Herkunft und Geschlecht untersucht. Basierend auf einem umfangreichen Datensatz von über 2.000 Schüler*innen der österreichischen Sekundarstufe II werden Gründungsneigung und Überzeugungen nach der Theorie des geplanten Verhaltens (1991, 2011, 2020) analysiert. Die Erkenntnisse sollen einen Beitrag zur Förderung einer inklusiven Unternehmer*innenlandschaft leisten.

2. Theoretischer Rahmen

2.1 *Intersektionalität als grundlegende theoretische Perspektive*

Die intersektionale Perspektive unterstreicht die Notwendigkeit, verschiedene soziale Kategorien zur Untersuchung von Ungleichheit nicht isoliert voneinander, sondern verschränkt in Betracht zu ziehen (Crenshaw, 1991). Grundlegend ist die Annahme, dass soziale Kategorien miteinander verwoben sind und sie gemeinsam die Lebenswelt von Menschen beeinflussen (Romero & Valdez, 2016). Diese Sichtweise wird von McCall (2005) als der potenziell bedeutsamste theoretische Beitrag bezeichnet, den die Frauen- und Geschlechterforschung über das eigene Forschungsfeld hinaus geleistet hat.

Die Entrepreneurship-Forschung beschäftigt sich seit über zwei Jahrzehnten intensiv mit dem Thema Ungleichheit (Aldrich & Waldinger, 1990; Kourilsky & Walstad, 1998; Marlow & Patton, 2005), wodurch ein vertieftes Verständnis für die verschiedenen Dimensionen von Ungleichheit im unternehmerischen Kontext entstanden ist. Ebenso hat sich die intersektionale Perspektive als wichtiges Konzept etabliert, das seit langem in der Entrepreneurship-Forschung rezipiert wird (Essers & Benschop, 2007; Gill & Ganesh, 2007; Harvey, 2005). Dadurch wird die Vielschichtigkeit von Diskriminierung und Ungleichheit im unternehmerischen Umfeld einer differenzierten Analyse unterzogen, um spezifische Herausforderungen und Chancen verschiedener Bevölkerungsgruppen im Unternehmer*innentum angemessen zu erfassen.

Herkunft und Geschlecht, die im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen, sind aufgrund ihrer historischen, kulturellen und gesellschaftlichen Bedeutung besonders relevant (Bruton et al., 2023; Wingfield, 2020). Daten aus Österreich zeigen einen leichten Anstieg des Anteils von

Rollenerwartungen und wenn Gründerinnen sie nicht erfüllen – Szenarien zur Startup-Finanzierung und -Berichterstattung

Melanie Slavici und Veronika Kneip

Abstract

Unser Beitrag fragt nach unterschiedlichen Rollenerwartungen, die innerhalb des Startup-Ökosystems an Gründerinnen und Gründer gestellt werden, und verknüpft dafür die Role Congruity Theory (RCT) mit der Expectancy Violations Theory (EVT). Über 12 leitfadengestützte Interviews mit Investor*innen und Medienschaffenden erheben wir geschlechtsspezifische Rollenerwartungen, prüfen dann, ob diese von den Gründerinnen erfüllt werden und schließlich, inwieweit rollen(in)kongruentes Verhalten belohnt oder sanktioniert wird. Entlang von vier Szenarien zeigen wir, dass Gründerinnen keinesfalls „nur“ die Wahl zwischen Belohnung für Rollenkongruenz oder Sanktion für Rolleninkongruenz haben.

Schlagwörter: Female Entrepreneurship, Rollenerwartungen, Startups

Role expectations and when female founders fail to meet them – Scenarios for startup financing and media coverage

Abstract

Our paper investigates different role expectations for female and male founders within the startup ecosystem by linking Role Congruity Theory (RCT) with Expectancy Violations Theory (EVT). Through 12 guided interviews with investors and journalists, we identify gender-specific role expectations, then examine whether these are fulfilled by female founders, and finally, to what extent role (in)congruent behavior is rewarded or sanctioned. Using four scenarios, we show that female founders do not "only" have the choice between rewarded role congruency or sanctioned for role incongruency.

Keywords: Female Entrepreneurship, Role expectations, Startups

1. Einleitung

Die Startup-Szene gilt als innovativ, technologieorientiert und explizit wachstumsorientiert; der Anteil von Gründerinnen beträgt hier jedoch lediglich 21 Prozent (Bundesverband Deutsche Startups e.V. 2023, 7) und liegt damit noch einmal deutlich unter den ca. 39 Prozent Existenzgründerinnen (KfW Bankengruppe 2023, 3).

Besonders der *gender finance gap* (Brush et al. 2018; Guzman und Kacperczyk 2019), also die anteilig geringere Finanzierung für weiblich (mit)gegründete Startups, ist ein Indikator für das geschlechterspezifische Ungleichgewicht in der Startup-Szene. So erhalten Gründerinnen in Finanzierungsrunden mehr Fragen nach unternehmerischen Risiken wie bspw. Konkurrenzunternehmen (Kanze et al. 2018) und männliche Investoren sanktionieren

nach wie vor Risiko-Aversion und zurückhaltende Sprache oder Rhetorik als „typisch weibliche“ Verhaltensweisen (Balachandra et al. 2019). Studien zur medialen Sichtbarkeit von Frauen bescheinigen zudem eine übermäßige, oft unerwünschte Fokussierung auf das Geschlecht anstelle bspw. der unternehmerischen Aktivität (Buchanan und Settles 2019; Fernando et al. 2019).

Wir schließen an die bestehenden Studien zum *gender finance gap* an, erweitern die oft auf Finanzierungen begrenzte Studienlage und suchen nach sich überschneidenden und sich unterscheidenden Logiken im Finanz- und Mediensystem. Dabei stellen wir die Bedeutung (nicht) erfüllter Rollenerwartungen in den Mittelpunkt und fragen: Stellen Investor*innen („Zugang zu Kapital“) und Medienschaffende („Zugang zu medialer Öffentlichkeit“) andere Erwartungen an Gründerinnen als an Gründer und inwieweit erschwert Gründerinnen das den Zugang zur sowie das erfolgreiche Bestehen in der Startup-Szene? Beide Akteursgruppen betrachten wir somit als Gatekeeper, deren Rollenerwartungen aufgrund ihrer Machtposition im Startup-Ökosystem besondere Relevanz haben und sich mutmaßlich gegenseitig in ihren Handlungen beeinflussen. Über leitfadengestützte Interviews mit Investor*innen und Medienschaffenden sowie rückgebunden an die Role Congruity Theory (RCT) und die Expectancy Violations Theory (EVT) untersuchen wir, inwieweit erstens geschlechtsspezifische Rollenerwartungen bestehen, zweitens ob diese von den Gründerinnen erfüllt werden und drittens, inwieweit rollen(in)kongruentes Verhalten durch die Gatekeeper belohnt oder sanktioniert wird.

Aus wissenschaftlicher Sicht leisten wir damit einen Beitrag, den Female Entrepreneurship-Diskurs theoretisch rückgebunden an Rollenerwartungen zweier mächtiger, interdependenter Akteursgruppen zu erweitern. Praktisch verhilft unsere Studie nicht nur zur Reflexion unbewusster Erwartungen durch Investor*innen und Medienschaffende selbst, sondern gibt Gründerinnen auch das Wissen um bestehende geschlechterspezifische Rollenerwartungen und einen möglichen Umgang damit an die Hand.

Kapitel 2 erörtert mit der RCT und der EVT zwei Erklärungsansätze und arbeitet Gemeinsamkeiten und Unterschiede heraus. Nachdem Kapitel 3 den Forschungsstand und Kapitel 4 die methodischen Grundlagen skizziert hat, widmet sich Kapitel 5 den Szenarien zu (nicht) erfüllten Rollenerwartungen aus der Perspektive von Investor*innen und Medienschaffenden. Kapitel 6 subsummiert und diskutiert unsere Erkenntnisse, Kapitel 7 zeigt Implikationen für weiteren Forschungsbedarf auf.

2. Theorien zu Rollenerwartungen

Die RCT formuliert gesellschaftlich erwartete Geschlechterrollen, deren Nichteinhalten tendenziell sozial sanktioniert wird. Die EVT wiederum argumentiert, das Durchbrechen von Rollenerwartungen könne unter bestimmten Voraussetzungen positive Folgen haben, je nach Kontext sogar positivere Folgen als rollenkongruentes Handeln.

2.1 Role Congruity Theory (RCT)

Eagly und Karau (2002) haben die RCT zur sozialpsychologischen Analyse von Stereotypisierungen weiblicher Führungskräfte entwickelt. Auf *deskriptiver Ebene* werden Männern eher „harte“, sogenannte agentische Eigenschaften (durchsetzungsstark, selbstbewusst, kontrollierend, ehrgeizig) zugeschrieben und Frauen eher „weiche“, sogenannte kommunale Ei-

Offener Themenbereich

Wissenschaftliche Langbeiträge

Zur curricularen Verankerung diversitätsbezogener Begriffe. Eine Analyse erziehungs- und bildungswissenschaftlicher Studiengänge

Annalisa Biehl, Kris-Stephen Besa, Johanna Gesang und Caroline Schmitt

Zusammenfassung

Diversität wird in der erziehungs- bzw. bildungswissenschaftlichen Forschung sehr breit diskutiert, allerdings ist bislang weitestgehend unklar, inwiefern Studierende pädagogischer Studiengänge für Diversität sensibilisiert werden und wie und in welchem Maße eine Behandlung von Diversität als Thema in universitären Lehrveranstaltungen curricular verankert ist. Angesichts dessen sollen einerseits die Modulhandbücher entsprechender Studiengänge sowie andererseits die Denominationen der in diesen Studiengängen lehrenden Professuren im Hinblick auf die Verankerung diversitätsbezogener Begriffe analysiert werden, um einen (ersten) Überblick über die Auseinandersetzung an den entsprechenden Hochschulstandorten zu bekommen.

Schlagwörter: Diversität, Hochschullehre, Studierende, Curriculumanalyse

Embedding diversity-related terminology in the curriculum. An analysis of educational science degree programs

Abstract

Diversity is a well-discussed topic in educational research. However, there is still a lack of clarity regarding the extent to which students enrolled in educational programmes are sensitised to diversity, as well as how and to what degree diversity is addressed in university courses. In this context, the handbooks of educational programmes and the designations of the professors teaching in these programmes are analysed with regard to the integration of diversity-related concepts in order to obtain a preliminary understanding of the discourse at the respective universities.

Keywords: Diversity, Higher Education, Students, Curriculum Analysis

1. Einleitung

Wenngleich Gesellschaften immer schon in sich heterogen strukturiert waren, werden davon ausgehende Konsequenzen erst seit einigen Jahrzehnten breiter diskutiert. In diesem Kontext wird entsprechend auch verhandelt, wie Erziehungs- und Bildungsprozesse vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Lebens- und Lernbedingungen einer diversen Adressat*innenschaft gestaltet werden sollen bzw. können. Insbesondere seit Veröffentlichung der PISA-Studien Anfang der 2000er Jahre (Niemann, 2015) rückten Fragen nach einem angemessenen ‚Umgang mit Heterogenität‘ ins Interesse erziehungswissenschaftlicher, explizit schulpädagogischer Auseinandersetzungen. Auch wenn in den vergangenen Jahrzehnten viele diesbezügliche Publikationen entstanden (siehe z.B. Bender-Szymanski, 2005; Wenning, 2004; aktuell z.B. Goldmann/Emmerich, 2020; Gollub et al., 2022), ist weitgehend unerforscht, inwiefern Studierende pädagogischer Studiengänge für Diversität sensibilisiert werden und wie und in welchem Maße Diversität als Thema curricular verankert ist. Daneben kursieren im (Forschungs-)Diskurs um Diversität zahlreiche Begriffe, die paradigmengeschichtlich unterschiedlich eingeordnet werden können, in der (Forschungs-)Praxis allerdings nicht klar voneinander abgegrenzt, teils widersprüchlich und oftmals wahllos verwendet werden (Budde, 2012; Walgenbach, 2021). Während im deutschsprachigen Raum bis in die 1980er Jahre vor allem der Differenzbegriff Anwendung fand, wurde dieser in den 1990ern durch den Vielfaltsbegriff sowie die bereits in den USA etablierten Termini Diversity sowie Intersektionalität ersetzt oder ergänzt (Luig, 2007; Walgenbach, 2021). Seit den PISA-Studien dominiert der Heterogenitätsbegriff vor allem die schulpädagogische Auseinandersetzung (Budde, 2012; Trautmann/Wischer, 2008; Walgenbach, 2017, 2021; Wenning, 2004), wenngleich alle Termini nach wie vor nebeneinander existieren.

Über eine Quantifizierung der verschiedenen diversitätsbezogenen Begriffe (Differenz, Diversität, Diversity, Heterogenität, Vielfalt, Intersektionalität) innerhalb der Modulhandbücher erziehungs- und bildungswissenschaftlicher Bachelor-Fachstudiengänge soll in einem ersten Schritt ermittelt werden, in welchem Umfang die Auseinandersetzung mit Diversität curricular festgeschrieben ist sowie auf welche Begriffe dabei primär Bezug genommen wird. In einem zweiten Schritt soll mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse untersucht werden, ob die entsprechenden Begriffe gemäß deren unterschiedlicher paradigmengeschichtlicher Verortung auch in den Modulhandbüchern verschiedentlich kontextualisiert werden, um auf Basis dessen Aussagen darüber treffen zu können, wie – und inwiefern ggf. in unterschiedlicher Weise – Studierende erziehungs- und bildungswissenschaftlicher Studiengänge für Diversität sensibilisiert werden. Darüber hinaus werden in einem dritten Schritt die Denominationen der in den betreffenden Studiengängen lehrenden Professuren analysiert, um über die Modulhandbücher hinaus Aussagen bezüglich der Etablierung diversitätsbezogener Inhalte zu generieren. Der Beitrag schließt mit einer Bündelung der Kerneergebnisse sowie einer Diskussion zu Möglichkeiten und Grenzen der Untersuchung.

2. Historische Zugänge zu Diversität. Praxen und wissenschaftliche Auseinandersetzungen

Mit dem Einfluss sozialer Bewegungen wie der Frauenbewegung in den 1970er und 1980er Jahren, die jeweils „eine abweichende und benachteiligte Zielgruppe zum Ausgangspunkt ihrer Kritik, Reflexionen und Forderungen“ (Krüger-Potratz, 1999, S. 150) machten, verla-

„Warum bekommt die so viele Zugeständnisse?“ – Beruflicher Ausschluss von migrantischen Pflegekräften im Konnex von Ökonomisierung und Rassifizierung

Monique Ritter

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht die betriebliche Zusammenarbeit mit Black und People of Color im Kontext der Altenpflege in Dresden. Dazu wird eine rassismuskritische Perspektive eingenommen. Es wird aufgezeigt, wie Ökonomisierungszwänge und rassistische Wissensbestände zusammenwirken und Zusammenarbeit mit und Einschluss von als Schwarz und muslimisch gelesenen Menschen verhindern. Methodisch basiert die Studie auf Feldforschung und qualitativen Interviews. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass trotz ökonomischer Notwendigkeit aufgrund eines strukturellen Mangels an Pflegekräften, in diesem Kontext als Schwarz und muslimisch gelesene Pflegenden als wirtschaftlicher Schaden, denn als wirtschaftlicher Gewinn verstanden werden.

Schlüsselwörter: Black und People of Color, Altenpflege, Ökonomisierung, Rassifizierung, Migration

“Why does she get so many privileges?” – Workplace exclusion of migrant carers and its linkages to economisation and racialisation

Abstract

This paper examines the cooperation with Black and People of Colour in the context of elderly care in Dresden. Therefore, an anti-racist perspective is adopted. The study shows how economisation constraints and racist knowledge interact and prevent cooperation with and inclusion of people who are perceived as Black and Muslim. Methodologically, the research is based on field research and qualitative interviews. The results illustrate that despite economic necessity due to a structural shortage of carers, in this context migrant carers are seen as an economic loss rather than an economic gain.

Keywords: Black and People of Colour, elderly care, economisation, racialisation, migration

Gemeinsam eilen wir zur nächsten zu Pflegenden drei Hauseingänge weiter. Altenpflegerin Doris Jung erzählt mir beiläufig und etwas schnaufend, dass die Chefin letztens erst eine „Kopftuchfrau“ einstellen wollte. Sie sei mit „dieser Person“ auf Pflgetour gewesen, um sie an die häusliche Pflegearbeit heranzuführen. „Aber das funktioniert so alles nicht“, erklärt sie mir. Nur weil sie Muslima sei und weder Auto noch Fahrrad fahren könne, hätte die Chefin ihr alle fußläufigen und noch dazu weiblichen Patienten in der näheren Umgebung geben wollen. „Das habe ich zu verhindern gewusst“, erklärt Doris Jung selbstbewusst. Die „Kopftuchfrau“ sei dann nach wenigen Tagen nicht mehr auf Arbeit erschienen. Sie selbst, so erklärt Doris Jung, müsse schließlich auch schon immer Männer pflegen, auch wenn sie es noch nie gern gemacht habe, und unter hohem

Zeitdruck Autofahren und Parkplätze suchen. „Ich musste und muss das auch alles miteinander vereinbaren“. Feldnotiz 02.02.2019¹

Sukzessive hat sich in den letzten Jahrzehnten bundesweit eine Ökonomisierung des Sozialen vollzogen. Spätestens seit der Einführung der Pflegeversicherung in den Jahren 1995 und 1996 ist sie in der Altenpflege angekommen. Seitdem unterwerfen ausgeprägte neoliberale Ökonomisierungspolitiken dieses Handlungsfeld. Der sich hierzulande (auch) vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen formierende Pflegekräftemangel soll nunmehr Linderung erfahren, so beispielsweise durch eine Erhöhung der Gehälter und eine Verringerung der Arbeitsbelastungen.

Unter nationalökonomischen Gesichtspunkten wird auch und gerade die Anwerbung von Pflegekräften aus dem so genannten ‚Ausland‘ sowie die gezielte Ausbildung bzw. Integration geflüchteter Menschen in die Pflegeberufe (vgl. BMWi 2018, 2020) – etwa nach dem „langen Sommer der Migration“ (Kasperek/Speer 2015) um 2014/2015 – protegiert. Dass dieses Phänomen jedoch nicht allorts Geltung beansprucht, sondern kontextspezifisch auch einem Ausschlussbegehren unterliegen kann, wird der Beitrag in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen und als Schwarz und muslimisch gelesenen Pflegekräften unter einer rassismuskritischen Perspektive aufzeigen.

Empirisch basiert werden die nachfolgenden Seiten Antworten auf die Fragen anbieten, wie Ökonomisierungsprozesse die soziale Imagination über die betriebliche Zusammenarbeit mit eben jener Personengruppe in einem ostdeutschen Kontext (Untersuchungsraum: Stadt Dresden) innerhalb des Arbeitsfelds der *ambulanten – häuslichen – Altenpflege* prägen und welche Verschränkungen sich zwischen ökonomischen und rassistischen Logiken einstellen können.

Dahingehend wird der Beitrag zunächst die Ökonomisierungstendenzen im Handlungsfeld der Altenpflege und die Bedeutsamkeit von Flucht/Migration zur Sicherstellung der Pflegeversorgung herausarbeiten. Anschließend wird die Forschungsarbeit, auf der dieser Beitrag basiert, lokal und forschungsmethodisch verortet sowie theoretisch gerahmt. Das dritte Teilkapitel gewährt schließlich, ausgehend vom Phänomen, einen Einblick darin, wie im Handlungsfeld der ambulanten Pflege ökonomische Logiken mit (kolonial-)rassistischen Wissensbeständen zusammenwirken und eine Zusammenarbeit mit Black und People of Colour (BPoCs) – so auch und gerade den geflüchteten Menschen seit 2014/2015 – problematisieren (können).

1. Ökonomisierung der Altenpflege und Flucht/Migration

Die Ökonomisierung der Altenpflege – *unter hohem Zeitdruck eilen* –, wie die einführende Feldnotiz bereits ankündigte, ist auf der Ebene des Pflegealltags und seiner Routinen längst angekommen. Das Inkrafttreten des Pflegeversicherungsgesetzes Mitte der 1990er Jahre gilt als Markstein der Ökonomisierung in diesem Handlungsfeld, das mithin in seinen Funktionsweisen „den Prinzipien von Effizienz und Marktlogiken unterworfen“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 83f.) wurde. Nunmehr sind Normierung und Standardisierung sowie Rationalisierung und Privatisierung fester Bestandteil der Altenpflegearbeit, die zuvor primär von familiären Händen oder von Wohlfahrtsverbänden geleistet wurde (Theobald 2010: 34).

Mit der Mitte der 1990er Jahre einsetzenden „Quasi-Taylorisierung“ der Pflege“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008: 84) etablierten sich Quasi-„Wohlfahrtsmärkte“, auf denen *Dienst-*

1 Die Namen der im Rahmen dieses Beitrags handelnden Personen wurden pseudonymisiert.