

Danksagung

Hiermit möchte ich allen Menschen danken, die die Entstehung und Fertigstellung dieser Arbeit ermöglicht und begleitet haben. Meinen Betreuern Prof. Dr. Thomas Scheffer und Prof. Dr. Frank Oswald danke ich für ihr fachliches Feedback, den konstruktiven Austausch und die wegweisenden Denkanstöße. Beim Frankfurter Forum für interdisziplinäre Altersforschung (FFIA) und der BHF-Bank-Stiftung möchte ich mich für mein Stipendium sowie die Bereitstellung eines Büroplatzes bedanken. Zudem danke ich Dr. Uta George für die Begleitung und Unterstützung. Ein weiterer Dank geht an Dr. Anna-Katharina Elstermann, die mich immer motivierte, ständig neue Kapitel gegenlas und, wenn notwendig, Deadlines setzte.

Ein großer Dank für den fachlichen Austausch gehen an das IAW, das FFIA, die Grade Initiative Ethnografische Forschung und die Bremer Schreibgruppe. Besonders danke ich dabei: Dr. Ann Kathrin Adams, Luisa Bischoff, Prof. Dr. Nadine Konopik, Jan Kordes, Dr. Miranda Leontowitsch, Kristin Noack, Dr. Jana Schäfer, Dr. Marlene Seiffarth, Dr. Matthias Schneider, Dr. Anna Wanka, Dr. Theresa Wied, Dennis Wilke, Dr. Rafaela Werny und Dr. Friedrich Wolf. Ein großer Dank geht zudem an meine Lektorin Ivona Coric.

Des Weiteren danke ich meiner Familie. Ihr habt mich gelehrt meine Ziele zu verfolgen und stets meinen Idealen treu zu bleiben. Dabei habt ihr mir immer die nötigen Freiräume gelassen und daran geglaubt, dass ich meinen Weg gehen werde.

Ein besonderer Dank geht an meinen Partner Niklaas. Du hast alle Hochs und Tiefs mit mir durchgestanden, mich auch in schwierigen Momenten zum Lachen gebracht und mich stets daran erinnert, dass es auch ein Leben neben der Promotion gibt.

Ich danke allen Freund*innen für die Unterstützung, den Rückhalt, die vielen Telefonate, Sprachnachrichten, Café-Dates, Unternehmungen und vieles mehr! Besonderer Dank geht hier an Louise, Léo, Jana, Sibylle und Pia sowie die Kölner Freund*innen, die von der ersten Klausur bis zur Dissertation und darüber hinaus an meiner Seite waren und sind. Zudem danke ich meiner Sportgruppe, der Stammtischcrew und Familie Wiechmann für den nötigen Ausgleich neben der Promotion.

Abschließend möchte ich allen Forschungsteilnehmenden für ihr Vertrauen und ihre Offenheit danken.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	11
----------------------------	-----------

Teil I Forschungskontext

2. Forschungsgegenstand.....	17
-------------------------------------	-----------

2.1 Hintergrund: Pflegenotstand.....	17
--------------------------------------	----

2.2 Fachkräftemangel in der Pflege und Zuwanderung – Aktuelle Zahlen ...	20
--	----

2.3 Forschungsüberblick (Arbeits-)Migration und Pflege in Deutschland	21
--	----

2.4 Forschungsfrage und Fallverstehen	35
---	----

2.5 Vorstellung des untersuchten Ausbildungsprogramms	39
---	----

3. Theoretischer Rahmen	43
--------------------------------------	-----------

3.1 Un/doing differences Ansatz – Konstruktion von Differenzen.....	44
---	----

3.2 Ethnizität und Ethnisierung	46
---------------------------------------	----

3.3 Gender und Männlichkeit(en).....	49
--------------------------------------	----

3.4 Alter(n) und Alter(n)sbilder	51
--	----

3.5 Professionalität und Professionalisierungsprozess	55
---	----

Teil II Methoden

4. Forschungsdesign.....	59
---------------------------------	-----------

4.1 Ethnomethodologie.....	59
----------------------------	----

4.2 Ethnografie	61
-----------------------	----

4.3 Datenkorpus.....	63
----------------------	----

4.4 Datenerhebungsmethode(n) – Teilnehmende Beobachtung	64
---	----

4.5 Datenanalysemethode(n) – Offenes Kodieren und Fallanalyse	69
---	----

4.6 Rolle und Position der Forscherin – Zwischen Mittäterschaft und Allyship	72
---	----

Teil III Empirie

5. Einstieg ins Forschungsfeld	77
5.1 Setting Altenpflegeschule	77
5.2 Setting der Altenpflegeeinrichtungen	79
6. Analyseergebnisse: Setting Altenpflegeschule	85
6.1 Zielgruppenorientierung der Lehrkräfte.....	87
6.1.1 Vermittlung kulturalisierten Wissens – der Standard und die (Un)Belehrbaren	87
6.1.2 Infantilisierung der (männlichen) Schüler*innen.....	92
6.1.3 Legitimation(en) von Normelastizität durch die Lehrkräfte.....	101
6.2 Aufbegehren der Schüler*innen gegen die Zuschreibungen der Lehrkräfte	110
6.2.1 Irritation der Lehrkräfte mittels Ironie	110
6.2.2 Auslachen als Form der Zurechtweisung der Lehrkräfte	118
6.2.3 Selfclaiming der Schüler*innen	123
6.3 Annäherung von Schüler*innen und Lehrer*innen	128
6.3.1 Aufhebung der Normelastizität seitens der Lehrkräfte	128
6.3.2 Demonstration von professionsbezogenem Praxiswissen der Schüler*innen	131
6.3.3 Gemeinsame Re(-Produktion) eines abwertenden Alter(n)sbildes – doing age(ism)	138
Exkurs: Ageism	139
6.3.4 Formaler Abschluss: Abschlussprüfungen	144
6.4 Zwischenfazit: Identifikation übergeordneter Muster der Bearbeitung von Differenzen.....	150
7. Analyseergebnisse: Setting Altenpflegeeinrichtung(en)	157
7.1 Zurückweisungs- und Ablehnungserfahrungen der Auszubildenden	161

7.1.1 Beschimpfung und Beschämung durch die Pflege- empfangenden.....	162
7.1.2 Physische Zurückweisung von den Pflegeempfangenden.....	168
7.1.3 Beschimpfung und Beschämung durch die Kolleg*innen	171
7.1.4 Verdeckte Zurückweisung von den Pflegeempfangenden	172
7.1.5 Kontrastfall: Gleichgeschlechtliche pflegerische Situation.....	176
7.2 Umgang mit Überforderung und Entwicklung von Handlungsstrategien.....	184
7.2.1 Nachträgliche Kaschierung und Geheimhaltung	186
7.2.2 Entwicklung situativer Handlungsstrategien – situative „Tricks“	189
7.2.3 Handlungsstrategien zur Prävention von Überforderungen – präventive „Tricks“	191
7.3 Entwicklung von Formen migrantisch-männlicher Unterstützung	195
7.3.1 Emotionale Unterstützung – retrospektive Solidarität	195
7.3.2 Situative pflegepraktische Unterstützung – situative Solidarität	197
7.3.3 Präventive pflegepraktische Unterstützung – präventive Solidarität	199
7.4 Zwischenfazit: Identifikation eines Handlungsrepertoires zur Bearbeitung von Zurückweisung und Ablehnung	203

Teil IV Schlussbetrachtungen

8. Fazit und Diskussion.....	207
9. Reflexion und Ausblick.....	217
10. Praxisimplikationen.....	223
Literaturverzeichnis	227

1. Einleitung

Im Zuge der demografischen Entwicklung in Deutschland steigt der Anteil der älteren und pflegebedürftigen Bevölkerung. Gleichzeitig sinkt das Angebot an Arbeitskräften im Bereich der Altenpflege (vgl. Alber 1990: 5; vgl. Rothgang, Müller und Unger 2012: 23, 52; vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 58). Dieses Phänomen des Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage von Pflege wurde bereits 1965 von der Ökonomin Elisabeth Liefmann-Keil (1969) als Pflegenotstand bezeichnet (vgl. Liefmann-Keil 1969: 155ff.). Wie u.a. die Pflegekräftevorausberechnung des Statistischen Bundesamtes zeigt, wird sich der Pflegenotstand in den kommenden Jahren weiter verschärfen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a). Den Berechnungen zufolge werden bis zum Jahr 2049 je nach Szenario mindestens zwischen 280.000 und 690.000 zusätzliche Pflegekräfte in Deutschland benötigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b).¹

Simultan verzeichnete Deutschland im Jahr 2015 einen Höhepunkt der (Flucht-)Zuwanderung von Schutzsuchenden. Insgesamt wurden 476.649 Asylanträge registriert (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2016: 9). Im Vergleich zum Vorjahr hatte sich damit die Anzahl der Asylanträge mehr als verdoppelt (vgl. ebd.). Die Mehrheit der Schutzsuchenden stammte aus Syrien (vgl. ebd.). Weitere starke Zuzüge wurden aus Afghanistan, Irak und Pakistan verzeichnet (vgl. ebd.). Dabei ließ sich für diese Herkunftsländer ein besonders hoher Männeranteil beobachten (vgl. ebd.). Zudem waren 80% der zugewanderten Personen unter 40 Jahre alt (vgl. BAMF 2016: 37). Der Anteil der 18- bis 25-Jährigen betrug 23,2% (vgl. ebd.).

Die jungen Geflüchteten befanden sich in einem Alter, in dem der Erwerb einer Berufsausbildung noch aussteht und ebendiese benötigt wird, um langfristig in den deutschen Arbeitsmarkt zu finden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Angesichts der erhöhten Fluchtzuwanderung im Jahr 2015 häuften sich politische Debatten bezüglich des Bleiberechts Geflüchteter, welche eine Ausbildung in einem vom Fachkräftemangel betroffenen Sektor absolvierten und damit dem Fachkräftemangel entgegenwirkten (vgl. Altenpflege –

1 Gemeint ist die Gesamtzahl aller Pflegekräfte. Die Zahl bezieht sich somit nicht nur auf stationäre Altenpflegekräfte. Näheres siehe Statistisches Bundesamt 2024b.

Gemeinsam besser 2018; vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) 2019; vgl. Süddeutsche Zeitung 2018).

Journalistischen Berichten zufolge sprach sich Jürgen Graalmann als Geschäftsführer des deutschen Pflegetags 2016 dafür aus, die „Flüchtlingskrise [als] eine Chance für die Pflege in Deutschland“ zu betrachten (Graalmann, Jürgen in Süddeutsche Zeitung 2016). Neben Graalmann sprach sich u.a. auch Karl Lauterbach, Gesundheitsökonom und SPD-Politiker² dafür aus, Geflüchtete gezielt für den Altenpflegeberuf zu begeistern (vgl. Lauterbach, Karl in ARD-Morgenmagazin 2016). Nachdem 2018 auf eine Anfrage der Partei Bündnis 90/Die Grünen an die Bundesregierung bekannt wurde, dass insgesamt 35.000 Pflegekräfte fehlten, häuften sich erneut die politischen Debatten zur Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter in der Pflege (vgl. Fokus online 2018). Robert Habeck, Vorsitzender der Partei Bündnis 90/Die Grünen³, forderte eine Ausweitung des Aufenthaltsrechts für Geflüchtete, die einer Ausbildung oder Tätigkeit in Pflegeberufen nachgehen (vgl. Habeck, Robert in Süddeutsche Zeitung, 2018). Nicole Westig, pflegepolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion⁴, hingegen lehnte ein generelles Bleiberecht ab und forderte, dass die „Bleibeperspektive mit dem Bildungserfolg verknüpft“ sein sollte (Westig, Nicole in Altenpflege – Gemeinsam besser 2018). Während es hinsichtlich der Umsetzung Diskussionsbedarf gab, schien weitestgehend Einigkeit – rechtspopulistische Parteien ausgenommen – darüber zu herrschen, dass Geflüchtete eine zentrale Personalressource für den Altenpflege-sektor darstellen. Es war somit zu beobachten, dass der Pflegenotstand und die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als zwei zentrale sozialpolitische Herausforderungen überparteilich diskutiert und im Sinne einer ökonomischen Nutzenlogik miteinander in Verbindung gebracht wurden.

Mit der Änderung des Integrationsgesetzes am 7. Juli 2016 wurden die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen (vgl. Deutscher Bundestag 2016). Zu den zentralen Maßnahmen gehörte u.a. „[...] dass Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und Geduldete leichter eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren können“ (Deutscher Bundestag 2016).⁵ Im Zuge des neuen Integrationsgesetzes erhalten

2 Zu diesem Zeitpunkt war Karl Lauterbach stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion. 2021 wurde er zum Bundesgesundheitsminister.

3 Angabe bezieht sich auf 2018.

4 Die Angabe bezieht sich auf 2018.

5 Im Zuge des neuen „Integrationsgesetzes“ wurde der Duldungsstatus für Geflüchtete in Ausbildung geändert. Zudem entfällt seitdem eine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für

Auszubildende mit Fluchterfahrung eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung. Im Anschluss an die Ausbildung erfolgt eine Verlängerung um weitere sechs Monate, in denen der Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgen soll (Integrationsgesetz vom 31.07.2016 § 60 Abs. 2 Satz 4-6).⁶ Die Aufenthaltsgenehmigung ist damit an eine Ausbildung und/oder Berufstätigkeit in einem vom Fachkräftemangel betroffenen Arbeitsfeld gekoppelt. Diese Regelung wird auch als Politik des Förderns und Forderns bezeichnet (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016).

Asylsuchende werden entsprechend nicht mehr primär als Schutzsuchende, sondern als potenzielle Arbeitskräfte betrachtet. Die bisherige Bildungs- und Berufsbiografie oder die Beschäftigungswünsche der geflüchteten Personen sind dabei nachrangig (vgl. Kühne 2009: 257). Im Fokus stehen die arbeitsmarktpolitischen und ökonomischen Zwecke des deutschen Arbeitsmarktes. Entsprechend ist der Arbeitsmarktzugang für zugewanderte Personen aus Drittstaaten reglementiert und nur für vom Fachkräftemangel betroffene Berufe, wie u.a. den Pflegeberuf, geöffnet (siehe oben, vgl. Kühne 2009: 256f.). Eben dieses Berufsfeld ist von Prekarität gekennzeichnet und wird aufgrund dessen von der Aufnahmegesellschaft gemieden (vgl. Schroeder 2018: 17, 66). Diese „Betonung ökonomischer Aspekte und Prinzipien von Produktivität, Leistung und Nützlichkeit in der gesellschaftlichen und politischen Diskussion und Bearbeitung von Migration“ bezeichnen Kollender und Kourabas (2020: 88) als „ökonomistisch“. Dabei sei auf Kontinuitäten dieser „ökonomistischen Nutzbarmachung von Migration“ hinzuweisen (Kollender und Kourabas 2020: 88). Der ökonomistischen Nutzenlogik sind dabei zudem rassistische und postkoloniale Logiken im Sinne der Dominanz und Privilegien der Aufnahmegesellschaft gegenüber Migrant*innen⁷ inhärent (vgl. Ha 2003; Kollender,

Arbeit für hochqualifizierte Geflüchtete oder für Fachkräfte sogenannter Engpassberufe, die mehr als 15 Monate „ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung in Deutschland sind“ (Die Bundesregierung 2015). Als Fachkräfte gelten dabei Personen, die sich in Ausbildung oder im Verfahren der Berufsanerkennung befinden. Der Altenpflegeberuf zählt ebenfalls zu den Engpassberufen (Bundesagentur für Arbeit 2015, Bundesagentur für Arbeit 2018).

6 Bei erfolgreichem Eintritt erfolgt eine Verlängerung um zwei Jahre (Integrationsgesetz vom 31.07.2016 §18 Abs. 1 a). Wird die Ausbildung hingegen abgebrochen, werden einmalig sechs Monate zur Aufnahme einer anderen Ausbildung gewährt (vgl. Deutscher Bundestag, 2016).

7 Im vorliegenden Text wird bewusst auf das generische Maskulinum verzichtet. In einer Gesellschaft, die sich zur Gleichstellung der Geschlechter bekennt, müssen alle Geschlechter auch sprachlich zum Ausdruck kommen. Daher werden in dieser Arbeit neben der

und Kourabas 2020). Migrant*innen werden „rechtlich, sozial und politisch [...] als Menschen zweiter Klasse“ behandelt (Ha 2003: 66).⁸

Das Zusammendenken des Pflegenotstands und der Fluchtzuwanderung im Sinne einer ökonomistischen Nutzenlogik manifestiert sich dabei praktisch in dem Aufkommen staatlicher Förderprogramme zur Ausbildung Geflüchteter in der Pflege. Eben ein solches Ausbildungsprogramm bildet den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Dissertation. Bei dem in den Blick genommenen Programm handelt es sich um folgendes staatlich gefördertes Modellprojekt zur Ausbildung Geflüchteter in der Altenpflegehilfe in Hessen: „Integrierte Bildungsmaßnahme zur Berufsvorbereitung in Teilzeitform und Ausbildung zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelfer in Teilzeit“ (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) 2020). Das Programm richtet sich an junge Menschen (bis 22 Jahre alt) mit Flucht- und Migrationshintergrund (vgl. HMSI 2017: 1). Ziel ist der parallele Erwerb eines Hauptschulabschlusses und eines Abschlusses als Altenpflegehelfer*in (vgl. HMSI 2020). Während die Altenpflegehilfesausbildung in Hessen regulär eine einjährige Ausbildung darstellt (vgl. Hessisches Altenpflegehilfegesetz (HAltPflG) §4(2)) ist das Modellprojekt, in dem zusätzlich der zur Ausbildung qualifizierende Hauptschulabschluss erworben wird, auf zwei Jahre ausgelegt. Die Auszubildenden besuchen im Zuge des Programms eine staatliche Schule zum Erwerb des Hauptschulabschlusses und parallel die Altenpflegeschule zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe. Ferner erfolgt im Rahmen der sich dual gestaltenden Altenpflegehilfesausbildung die praktische Ausbildung in Altenpflegeeinrichtungen.⁹

männlichen Form auch die weibliche Form sowie Menschen, die aus dem binären Geschlechtersystem fallen (Inter-, Queer-, Transpersonen) angesprochen und in Form eines * sprachlich sichtbar gemacht. Denn wie im Laufe der Arbeit deutlich werden sollte, beeinflusst Sprache Wahrnehmung, Denken und Handeln maßgeblich.

- 8 Der Rückgriff auf migrantische Arbeitskräfte stellt für Deutschland kein historisches Novum dar. Als zentrales Beispiel ist die Beschäftigung von Gastarbeitenden in den 1960iger Jahren zu nennen. Diese wurden zur Behebung des Arbeitskräftemangels angeworben. Sie waren mehrheitlich in Arbeitsfeldern, die von einer geringen Entlohnung und körperlichen Belastung gekennzeichnet waren, tätig. Ebendiese Berufsfelder wurden aufgrund der genannten Belastungen von der Aufnahmegesellschaft gemieden (vgl. Kollender und Kourabas 2020: 90). Die sog. Gastarbeitenden waren dabei mit Alltagsrassismus und strukturellen Benachteiligungen konfrontiert (vgl. Kollender und Kourabas, 2020: 91).
- 9 Aus Gründen des Datenschutzes und der Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden werden die Einrichtungen, in denen die Erhebungen stattfanden, nicht genannt.

Die empirische Ausgangsbeobachtung besteht somit in der gesonderten Ausbildung für „Flüchtlinge“¹⁰, die auf einer institutionellen Differenzierung in geflüchtete und nicht-geflüchtete Auszubildende aufbaut. Die Unterscheidung der Auszubildenden ist dabei mit einer Wertigkeit versehen: Den geflüchteten Auszubildenden werden spezielle Förderbedarfe in Form eines eigenen Programms zugeschrieben. Ausgehend von dieser Beobachtung stelle ich die These auf, dass die Ausbildbarkeit der geflüchteten Auszubildenden zunächst in Teilen angezweifelt wird und das Programm einen Versuch darstellt, ebendiese Ausbildbarkeit herzustellen. In diesem Zusammenhang geht die vorliegende Arbeit übergeordnet der Frage nach, wie „Flüchtlinge“ über ein auf diese Zielgruppe ausgelegtes Ausbildungsprogramm zu Altenpflegehelfer*innen werden und damit die Unterscheidung von Geflüchteten und nicht-Geflüchteten an Relevanz verliert.

Vor diesem Hintergrund wird ein besonderer Fokus auf die weitere Konstruktion und Funktion der Differenzkategorie *Ethnizität* im Rahmen des Professionalisierungsprozesses (der Ausbildung) gelegt. Eine zentrale Unterfrage ist dabei: Wann und wie wird *Ethnizität* im Verlauf der Ausbildung relevant und konstruiert bzw. irrelevant und dekonstruiert? Die Intersektion mit anderen Differenzkategorien wie z. B. Gender in Form von Männlichkeit(en) wird dabei ebenfalls betrachtet. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Aushandlung von *Ethnizität* im Rahmen der Professionalisierung soziologisch zu untersuchen. Im Rahmen der Arbeit findet somit eine gegenstandsorientierte Verschränkung von (pflege-)migrations-, differenz- und professionssoziologischer Forschung statt, welche zudem an Themen der Pflege- und Alter(n)sforschung anknüpft.

Zur Bearbeitung der Fragen werden zunächst im Kapitel Forschungsgegenstand die Hintergründe des *Pflegenotstands* in Deutschland dargelegt. Zudem wird in diesem Kapitel der Forschungsstand im Bereich Arbeitsmigration und (Alten-)Pflege vorgestellt und eine Verortung der Arbeit innerhalb dieses Bereichs vorgenommen. In diesem Kontext der Vorstellung des Forschungsstands findet darüber hinaus auch eine Gegenstandsbestimmung und Rahmung der Arbeit statt.

Daran anschließend wird der theoretische Rahmen der Arbeit vorgestellt. Dazu wird zunächst das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis von sozialen Differenzen in Anlehnung an das Konzept des un/doing differences (Hirschauer 2017) sowie dessen Genese aus dem

10 Die Benennung als „Flüchtlinge“ wird hier aufgeführt, da diese so im Rahmen des Modellprojekts verwendet wird. Die Anführungsstriche verweisen darauf, dass dies nicht die Wahl der Autorin, sondern des Materials entspricht.

doing gender Ansatz (West und Zimmerman 1987) vorgestellt. Darauf aufbauend werden die zentralen Kategorien und Konzepte dieser Arbeit: Ethnizität, Gender bzw. Männlichkeit(en), Alter(n) und Profession glossarartig eingeführt.

Um die Differenzierungspraktiken, basierend auf dem Konzept des un/doing differences (vgl. Hirschauer 2017), in der Interaktion zu beobachten und analysieren, erfolgte eine Ethnografie eines Ausbildungsprogramms für Geflüchtete in der Altenpflegehilfe. Entsprechend fanden teilnehmende Beobachtungen in den ausbildungsrelevanten institutionellen Settings der Altenpflegeschule und der Altenpflegeeinrichtung statt. Die ethnomethodologische Verortung sowie die Methode der Ethnografie, und die ebendieser inhärenten Erhebungspraxis der teilnehmenden Beobachtung, werden gemeinsam mit forschungsethischen Überlegungen und der Reflexion meiner Rolle als Forscherin im Kapitel Forschungsdesign expliziert.

Der empirische Teil beginnt mit dem Einstieg ins Feld. Dort wird ein erster Überblick über die soziale Ordnung der beiden Ausbildungssettings und deren Eigenarten gegeben. Der Feldzugang wird dabei als Datenmaterial behandelt und analysiert. Aufbauend darauf folgt die Analyse beginnend mit dem institutionellen Setting der Altenpflegeschule und anschließend mit dem Setting der Altenpflegeeinrichtungen. Die Beobachtungen werden dabei mit Hilfe von gezielten empirischen Materialauszügen veranschaulicht. Abschließend werden die Analyseergebnisse separat für das jeweilige Beobachtungssetting in Form empirisch identifizierter, übergeordneter Muster präsentiert.

Im Fazit und Diskussion werden die Kernergebnisse vorgestellt und diskutiert. Dabei werden Ergebnisse der jeweiligen institutionellen Untersuchungssettings zusammengefasst und in Bezug zueinander gesetzt. Darauf aufbauend werden das Vorgehen sowie Limitationen der Arbeit reflektiert und ein Forschungsausblick gegeben. Abschließend erfolgt die Vorstellung von Praxisimplikationen.