

Evangelische Hochschule Nürnberg

Pflege Dual

Bachelor-Thesis

zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science (B.Sc.)

**Möglichkeiten der Unterstützung gesellschaftlicher Integration
von ausländischen Pflegefachpersonen durch den Arbeitgeber**

**Possibilities for employers to support the social integration of
foreign nursing professionals**

Marie Lisette Toewe

Gutachterin: Frau Prof. Dr. rer. pol. Christine Güse

Abgabetermin: 04.05.2021

Abstract

Background: The shortage of nurses is increasing due to demographic change in society. The additional need for staff can no longer be met, which is why the nursing staff market is becoming more and more global in order to recruit nursing professionals. Crisis situations such as the current Covid-19 pandemic also lead to a significant increase in the burden on nurses, which should also be reduced by recruiting nurses from abroad.

Objective: It was examined what the employer can do from the perspective of the foreign nursing professional to support them in their social integration. First, I considered social integration from a more general aspect, to later discuss the integration of foreign nurses in particular. It was also clarified what the employer is contributing to social integration and what could still be done to improve social integration.

Method: Starting with a literature search, an overview of the topic was obtained. Then three qualitative interviews were carried out via the "Zoom" platform, with the respondents, who are all nursing professionals from abroad, being interviewed about the topic of social integration and their experiences with it. The focus was on the role of the employer in the social integration of foreign nurses.

Results: The employer and the colleagues of the foreign nurse make a significant contribution to successful social integration. Support on arrival in Germany, the search for accommodation, language acquisition and further education and training as well as making contacts are options for support for foreign nurses from the employer. However, the technical and time requirements on the nurses and the employer's expectations in some situations led to excessive demands and overload at work and made the integration of foreign nurses more difficult, with the consequence of social withdrawal.

Conclusion: Further support from the employer, as well as open communication between employer and foreign nurse, are necessary to support successful social integration.

Keywords: social integration, foreign nurse, employer

Zusammenfassung

Hintergrund: Der Mangel an Pflegefachpersonen steigt aufgrund des demografischen Wandels der Gesellschaft. Der Mehrbedarf an Personal kann nicht mehr gedeckt werden, wodurch sich der Pflegepersonalmarkt immer mehr global orientiert, um Pflegefachpersonen zu rekrutieren. Krisensituationen wie die aktuelle Covid-19-Pandemie führt zusätzlich zu einer starken Mehrbelastung der Pflegefachpersonen, was auch durch die Anwerbung ausländischer Pflegefachpersonen verringert werden soll.

Zielsetzung: Es wurde untersucht, was der Arbeitgeber aus Sicht der ausländischen Pflegefachperson tun kann, um diese bei der gesellschaftlichen Integration zu unterstützen. Dafür wurde zunächst die gesellschaftliche Integration anhand von Sozialintegration und Systemintegration betrachtet und dann im Speziellen die gesellschaftliche Integration der ausländischen Pflegefachpersonen erforscht. Dabei wurde auch geklärt, was der Arbeitgeber zur gesellschaftlichen Integration beiträgt, und was noch getan werden könnte, um die gesellschaftliche Integration zu verbessern.

Methode: Beginnend mit einer Literaturrecherche wurde sich ein Überblick über die Thematik verschafft. Anschließend wurden drei qualitative Interviews über die Plattform „Zoom“ durchgeführt, wobei die Befragten, die alle Pflegefachpersonen aus dem Ausland sind, über das Thema gesellschaftliche Integration und deren Erfahrungen dabei interviewt wurden. Schwerpunkt war die Rolle des Arbeitgebers bei der gesellschaftlichen Integration der ausländischen Pflegefachpersonen.

Ergebnisse: Der Arbeitgeber und die Kollegen der ausländischen Pflegefachperson tragen maßgeblich zu einer erfolgreichen gesellschaftlichen Integration bei. Unterstützung bei der Ankunft in Deutschland, der Wohnungssuche, dem Spracherwerb und Fort- und Weiterbildungen sowie beim Knüpfen von Kontakten sind Unterstützungsmöglichkeiten für die ausländischen Pflegefachpersonen durch den Arbeitgeber. Die fachlichen und zeitlichen Anforderungen und die Erwartungen des Arbeitgebers in manchen Situationen allerdings zu Überforderung und Überlastung auf der Arbeit und erschwerten die Integration ausländischer Pflegefachpersonen mit der Folge des gesellschaftlichen Rückzuges.

Schlussfolgerung: Weitere Unterstützung durch den Arbeitgeber, sowie offene Kommunikation zwischen Arbeitgeber und ausländischer Pflegefachperson sind notwendig, um eine gelungene gesellschaftliche Integration zu unterstützen.

Keywords: gesellschaftliche Integration, ausländische Pflegefachperson, Arbeitgeber

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	S. 6
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	S. 7
1. EINLEITUNG	S. 1
1.1. Ziel der Arbeit und Forschungsfrage	S. 2
1.2. Aufbau der Arbeit	S. 2
1.3. Nutzen dieser Bachelorarbeit	S. 3
2. THEORETISCHER RAHMEN	S. 3
2.1. Begriffsklärungen	S. 4
2.1.1. Integration	S. 5
2.1.2. Pflegefachperson	S. 5
2.1.3. Fachkräftemangel	S. 6
2.1.4. Arbeitsmarktintermediäre und Aufgabenfeld	S. 8
2.2. Voraussetzungen für migrierende Pflegefachpersonen für eine Arbeit in Deutschland	S. 8
2.2.1. Kultureller Hintergrund	S. 9
2.2.2. Politische Maßnahmen	S. 10
2.2.3. Aspekte der Integration	S. 13
2.3. Sozialintegration	S. 14
2.3.1. Kulturation	S. 15
2.3.2. Platzierung	S. 15
2.3.3. Interaktion	S. 15
2.3.4. Identifikation	S. 16
2.4. Systemintegration	S. 17
2.4.1. Berufliche Integration	S. 17

2.5.	Chancen und Herausforderungen der Integration	S. 18
2.5.1.	Chancen	S. 18
2.5.2.	Herausforderungen	S. 19
3.	METHODIK	S. 21
3.1.	Zielsetzung	S. 21
3.2.	Ablauf der Rekrutierung von Interviewpartnern	S. 22
3.3.	Interviewpartner	S. 22
3.4.	Erhebungsinstrument	S. 23
3.5.	Episodisches Interview	S. 23
3.5.1.	Aufbau Interviewleitfaden	S. 24
3.5.2.	Auswertungsinstrument	S. 26
3.6.	Analyse	S. 27
3.6.1.	Zusammenfassende Inhaltsanalyse	S. 27
3.6.2.	Codierung und Kategorien	S. 28
4.	AUSWERTUNG DER ERGEBNISSE	S. 32
4.1.	Befragter B1	S. 32
4.1.1.	Integration Allgemein (K1)	S. 32
4.1.2.	Integration durch den Arbeitgeber (K2)	S. 33
4.1.3.	Feedback für Arbeitgeber (K3)	S. 34
4.2.	Befragter B2	S. 34
4.2.1.	Integration Allgemein (K1)	S. 34
4.2.2.	Integration durch den Arbeitgeber (K2)	S. 36
4.2.3.	Feedback für Arbeitgeber (K3)	S. 37
4.3.	Befragter B3	S. 38
4.3.1.	Integration Allgemein (K1)	S. 38

4.3.2.	Integration durch den Arbeitgeber (K2)	S. 40
4.3.3.	Feedback für Arbeitgeber (K3)	S. 41
4.4.	Allgemeine Ergebnisse	S. 42
5.	DISKUSSION	S. 43
5.1.	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	S. 43
5.2.	Limitationen und Stärken	S. 44
5.2.1.	Limitationen	S. 45
5.2.2.	Stärken	S. 46
5.3.	Handlungsempfehlungen	S. 46
5.3.1.	Forschungsempfehlungen	S. 46
5.3.2.	Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber	S. 47
6.	SCHLUSSFOLGERUNG	S. 48
7.	LITERATURVERZEICHNIS	S. 49
8.	ANHANG	S. 51
8.1.	Abbildungen	S. 51
8.2.	Fragebogen	S. 54
8.3.	Interviews Transkripte	S. 56
8.3.1.	Interview 1	S. 56
8.3.2.	Interview 2	S. 64
8.3.3.	Interview 3	S. 76
8.4.	CD	S. 84
8.5.	Eidesstattliche Erklärung	S. 85

Genderhinweis

In dieser Bachelorarbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Abkürzungsverzeichnis

Abb.:	Abbildung
AGVP:	Arbeitgeberverband Pflege
BA:	Bundesagentur für Arbeit
BDA:	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber
EU:	Europäische Union
GIZ:	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GmbH:	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
ICN:	International Council of Nurses
OP:	Operations Saal
SGB:	Sozialgesetzbuch
WHO:	World Health Organisation
ZAV:	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stichwortwolke Integration	S. 5
Abbildung 2: Fachkräfteengpassanalyse 2019	S. 7
Abbildung 3: Herkunftsländer ausländischer Pflegefachpersonen	S. 10
Abbildung 4: Prozessablauf <i>Triple Win Projekt</i>	S. 12
Abbildung 5: Unterstützungsangebote für ausländische Pflegefachpersonen	S. 17
Abbildung 6: Schwierigkeiten der Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen	S. 21
Abbildung 7: Ober- und Unterkategorien des Interviews B1	S. 29
Abbildung 8: Ober- und Unterkategorien des Interviews B2	S. 30
Abbildung 9: Ober- und Unterkategorien des Interviews B3	S. 31
Abbildung 10: Verteilung der Pflegefachpersonen auf verschiedene Einrichtungen	S. 51
Abbildung 11: Auftretende Probleme bei der Beschäftigung ausländischer Pflegefachpersonen	S. 52
Abbildung 12: <i>Triple Win Projekt</i> Sprachliche Vorbereitung	S. 52
Abbildung 13: <i>Triple Win Projekt</i> Fachliche Vorbereitung	S. 53
Abbildung 14: <i>Triple Win Projekt</i> Orientierungstraining	S. 53
Abbildung 15: Ankerbeispieltabelle	S. 53

1. Einleitung

Zu Beginn dieser Arbeit wird ein kleiner Überblick über die Schlagzeilen gegeben, die zum Themenbereich Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen und Fachkräftemangel derzeit in den Nachrichten kursieren.

„Corona-Epidemie: Ausländische Pflegekräfte schnell zulassen“ (Tagesschau 2020, o.S.), „WHO-Bericht: Sechs Millionen Pflegekräfte fehlen“ (ARD 2020, o.S.), „Pflegernotstand: Zahl der ausländischen Altenpfleger nimmt zu“ (ZEIT ONLINE 2019, o.S.), „Arbeitsmigration: Aus Gästen wurden Bürgerinnen“ (Jakiša 2019, o.S.).

Das verdeutlicht, wie aktuell und dringlich das Thema von der Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen ist.

Doch wie kann diese Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen stattfinden und wie wird die Integration dabei umgesetzt, vor allem im Hinblick auf den Beitrag des Arbeitgebers zur gesellschaftlichen Integration?

Die aktuelle Forschung zeigt, dass auch der Arbeitsmarkt für Pflegefachpersonen einem Globalisierungsprozess unterliegt. Die Arbeitgeber gehen davon aus, dass die Pflegefachpersonen aus dem Ausland eine Ressource zur Fachkräftesicherung in der Pflege darstellen. Viele Pflegefachpersonen sehen die Chancen die Karriere und Qualifikationen durch Arbeit auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu steigern. Dies wird durch eine rechtliche Regulierung von den Arbeitsmärkten der Zielländer unterstützt. Somit soll es für ausländische Pflegefachpersonen einfacher werden, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden (Pütz 2019, S. 29f.). Die bisherige Forschung setzt sich durchaus mit der Thematik Integration und ausländische Pflegefachpersonen auseinander. Zudem ist der Themenbereich aktueller denn je und die gesellschaftliche Integration der ausländischen Pflegefachpersonen gewinnt immer mehr an Bedeutung. Deshalb ist es auch von Wichtigkeit, den Blickwinkel der ausländischen Pflegefachperson auf die gesellschaftliche Integration und die individuelle Erfahrung mit der gesellschaftlichen Integration durch den Arbeitgeber zu kennen.

Deshalb wird in der vorliegenden Bachelorarbeit aus aktuellem Anlass die gesellschaftliche Integration ausländischer Pflegefachpersonen herausgearbeitet, die durch den Arbeitgeber erfolgt. Dabei soll im Speziellen durch die geführten Interviews im Rahmen der Bachelorarbeit, der Blickwinkel aus Sicht der ausländischen Pflegefachperson auf deren gesellschaftlichen Integrationsprozess gelenkt werden.

1.1. Ziel der Arbeit und Forschungsfrage

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es aufzuzeigen, wie die gesellschaftliche Integration ausländischer Pflegefachpersonen durch den Arbeitgeber aus Sicht der ausländischen Pflegefachpersonen gefördert werden kann. Dabei sollen Maßnahmen, die bereits vorgenommen werden und Methoden, die man noch einführen könnte, um die gesellschaftliche Integration der ausländischen Pflegefachperson zu verbessern, dargelegt werden. Zielgruppen der Arbeit sind ausländische Pflegefachpersonen und deren Arbeitgeber sowie die Vermittler, die ausländische Pflegefachpersonen aus dem Ausland anwerben und Pflegefachpersonen, die sich noch im Ausland befinden und Interesse an einem Wechsel in eine deutsche Pflegeeinrichtung haben. Diese Bachelorarbeit soll für die Zielgruppen eine Hilfestellung darstellen, die gesellschaftliche Integration der ausländischen Pflegefachpersonen zu verbessern sowie den Arbeitgeber auf die Wichtigkeit der gesellschaftlichen Integration der ausländischen Arbeitnehmer hinweisen. Zudem sollen die wichtigsten Elemente des gesellschaftlichen Integrationsprozesses, den die Akteure Arbeitsmarktintermediäre, Arbeitgeber und ausländische Pflegefachpersonen gemeinsam gestalten, in seinen zentralen Schritten herausgearbeitet werden. Anschließend soll der Frage nachgegangen werden, an welcher Stelle Verbesserungen möglich und sinnvoll wären. Um diese Ziele durch diese Bachelorarbeit zu erreichen wird sich folgende Forschungsfrage gestellt:

Was kann der Arbeitgeber aus Sicht der ausländischen Pflegefachpersonen zu einer gelungenen gesellschaftlichen Integration beitragen?

1.2. Aufbau der Arbeit

Die Bachelorarbeit beginnt mit einer Einleitung und der Hinführung zum Thema. Dies beinhaltet eine Darstellung der Ausgangslage und die gesellschaftliche Relevanz zeigt Nutzen und Zielsetzung der Arbeit. Dann folgt der theoretische Teil der Bachelorarbeit. Im theoretischen Teil sollen zunächst die wissenschaftlichen Grundlagen dargestellt und die wichtigsten Begriffe erläutert werden. Darauf folgt eine Analyse der Aspekte der Integration, wobei zwischen Sozialintegration und Systemintegration unterschieden wird. Ergänzend werden auch weitere Aspekte wie die kulturellen Unterschiede, die Sprache, die berufliche Integration, sowie die politischen Maßnahmen und die gesetzlichen Voraussetzungen erläutert. Zum Abschluss des zweiten Teils werden die Chancen und Herausforderungen einer gesellschaftlichen Integration ausländischer Pflegefachpersonen analysiert. Der dritte Teil der Arbeit beinhaltet die Methodik, die zur Beantwortung der Fragestellung herangezogen wurde. Dabei wurden durch episodische Interviews ausländische Pflegefachpersonen zu gesellschaftlicher Integration allgemein

und zur gesellschaftlichen Integration durch deren Arbeitgeber befragt. Abschließend werden das Auswertungsverfahren nach Mayring mit Kategorien, die Ergebnisse, Limitationen und Stärken und die Handlungsempfehlungen sowie die Interpretation der Ergebnisse erläutert. Die Bachelorarbeit wird mit der Beantwortung der Forschungsfrage, einem Fazit und einem Zukunftsausblick abgeschlossen.

1.3. Nutzen dieser Bachelorarbeit

Diese Arbeit soll dazu beitragen, dass ausländische Pflegefachpersonen mittels Unterstützung der jeweiligen Arbeitgeber besser in der Gesellschaft integriert werden. Dazu sollen konkrete Handlungsempfehlungen zur Orientierung und Unterstützung formuliert werden. Zudem soll die Fluktuation der Pflegefachpersonen dadurch verringert werden, dass der Integrationsprozess durch den Arbeitgeber bewusster gestaltet und gezielt gefördert wird. Ein stimmiges Integrationskonzept und ein gut verlaufender Integrationsprozess könnte den Standort Deutschland für ausländische Pflegefachpersonen, die in Deutschland arbeiten oder zukünftig arbeiten wollen, und auch für interessierte Pflegefachpersonen im Ausland attraktiver machen. Ein weiterer Nutzen der Arbeit ist es, Gründe für eine gelungene gesellschaftliche Integration zu ermitteln, damit diese leichter für den Arbeitgeber erfassbar und gezielt förderbar sind. Dadurch können auch Faktoren, die zu einem Scheitern der gesellschaftlichen Integration führen, ermittelt und in der Umsetzung durch den Arbeitgeber minimiert werden. Von dieser Bachelorarbeit sollen aber nicht nur die ausländischen Pflegefachpersonen und deren Arbeitgeber profitieren, sondern auch die Arbeitsmarktintermediäre, die ihr Integrationskonzept oder die Integrationsvorbereitung für die ausländische Pflegefachperson durch eine Umsetzung optimieren können. Davon würden dann auch interessierte Pflegefachperson im Ausland profitieren, die gerne nach Deutschland migrieren möchten, weil so eine bessere gesellschaftliche Integration gewährleistet werden könnte. Dazu sollen qualitative Befragungen die Ansichten, Erfahrungen und Wünsche von ausländischen Pflegefachpersonen beleuchten und so dazu beitragen, in dem Forschungsfeld die Probleme und Stärken herauszuarbeiten und den Themenbereich für weitere Studien einzugrenzen.

2. Theoretischer Rahmen

Im folgenden Teil der Bachelorarbeit wird der theoretische Hintergrund näher erläutert. Zunächst wird der Begriff der Integration näher beschrieben. Die Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen werden anhand der Beschreibung der Begriffe Pflegefachpersonen, Fachkräftemangel und Arbeitsmarktintermediäre mit deren

Aufgabenfeld erläutert. Dann werden Voraussetzungen für die Migration ausländischer Pflegefachpersonen nach Deutschland, die kulturellen Hintergründe und politische Maßnahmen beschrieben.

2.1. Begriffsklärungen

Im folgenden Abschnitt der Arbeit werden auf die Begriffe „Integration“, „Pflegefachperson“, „Fachkräftemangel“, „Arbeitsmarktintermediäre“, „Voraussetzungen für migrierende Pflegefachpersonen für eine Arbeit in Deutschland“ und „Kultureller Hintergrund“ sowie „Politische Maßnahmen“ geklärt.

2.1.1. Integration

Die Integration stellt weniger einen Zustand dar, als vielmehr *Prozesse* von einzelnen nicht miteinander verbundenen Elementen, die eine zusammenhängende Struktur oder ein System bilden. Durch die Integration werden einzelne Elemente zu schon bestehenden Strukturen und Systemen hinzugefügt und miteinander verknüpft. Dabei stärkt und verbessert die Integration die Beziehungen zwischen dem Element und der Struktur oder dem System. Integration ist ein Zustand von Stabilität, wobei die Elemente in einem Ganzen in gegenseitiger Abhängigkeit stehen, das aber Grenzen zu seiner Umwelt hat. Im sozialen System gibt es das Konzept der „Identikativen Integration“. Darunter wird verstanden, wie die Identifikation der Migranten mit den nationalen, ethischen, regionalen und lokalen Kollektivstrukturen verläuft. Integration als Ergebnis ist also, dass „die zugewanderten Menschen und/oder ihre Nachkommen die volle gesellschaftliche Mitgliedschaft erworben haben und dass ihre Herkunft für die Strukturierung sozialer Beziehungen und für den Erwerb und die Zuweisung gesellschaftlicher Positionen irrelevant geworden ist.“ (Heckmann 2015, S. 69f., 73, 78).

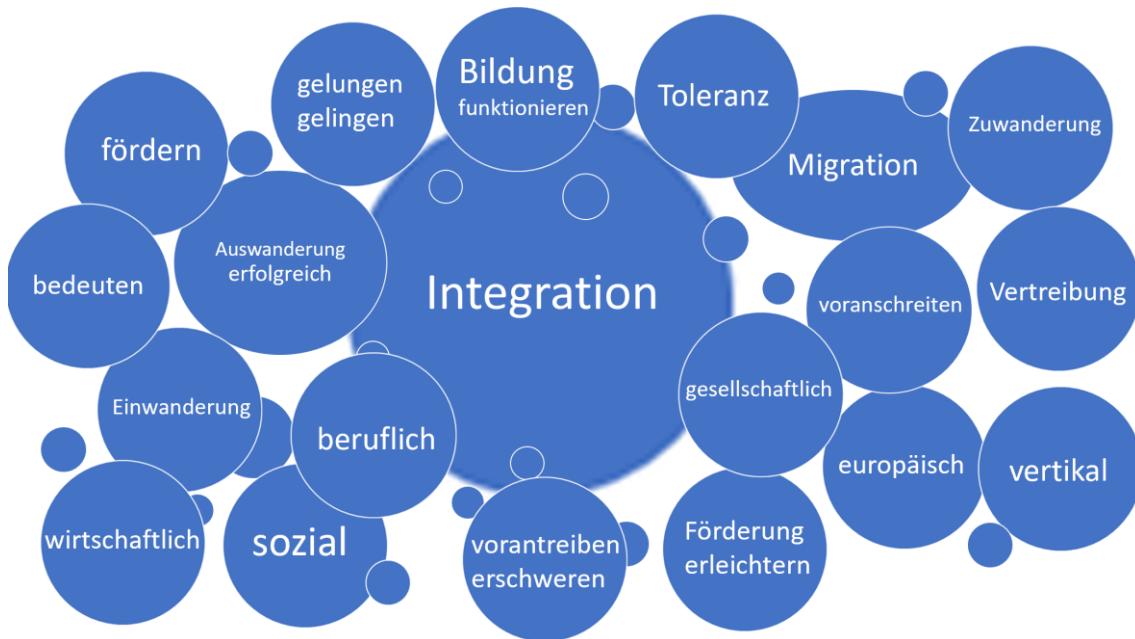


Abbildung 1: Stichwortwolke Integration, (eigene Darstellung in Anlehnung an (Duden 2021, o.S.))

In Abbildung 1 wird, in Anlehnung an die Wortwolke des Duden, das Wort „Integration“ dargestellt. Dieses Wort wird innerhalb einer Stichwortwolke mit typischen Wortverbindungen gezeigt. So wird ein Überblick über Wörter, die mit Integration verbunden werden verdeutlicht. Hierbei zeigt sich, in welchen Zusammenhängen die Integration im Sprachgebrauch in Verbindung gebracht wird (Duden 2021a, o.S.).

2.1.2. Pflegefachperson

Das Berufsbild der Pflegefachperson wird im Sozialrecht definiert. Laut §71 des Sozialgesetzbuches (SGB XI) versteht man darunter die Personen, die neben einem Ausbildungsabschluss in der Pflege zusätzlich praktische Berufserfahrung als Pflegefachpersonen im Umfang von zwei Jahren, innerhalb der letzten acht Jahren haben. Unter Pflegefachpersonen werden Fachkräfte mit folgenden Berufsabschlüssen verstanden.

- Gesundheits- und Krankenpflege
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
- Altenpflege
- Heilerziehungspflege und -erziehung in ambulanten Pflegeeinrichtungen

In der Pflege gibt es auch weitere Berufsgruppen, die als Hilfskräfte die Pflege unterstützen. Dies sind Pflegehelfer mit einer Berufsausbildung von einem Jahr und

Pflegehelfer ohne Berufsausbildung in der Pflege. Der International Council of Nurses (ICN), umfasst eine Gesamtheit von über 130 Berufsverbänden der Pflege weltweit. (Schreck 2017, S. 3, 7). Die Pflege wird laut dem ICN folgendermaßen definiert: „Pflege umfasst die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung, allein oder in Kooperation mit anderen Berufsangehörigen, von Menschen aller Altersgruppen, von Familien oder Lebensgemeinschaften, sowie von Gruppen und sozialen Gemeinschaften, ob krank oder gesund, in allen Lebenssituationen (Settings). Pflege schließt die Förderung der Gesundheit, Verhütung von Krankheiten und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen ein. Weitere Schlüsselaufgaben der Pflege sind Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse (Advocacy), Förderung einer sicheren Umgebung, Forschung, Mitwirkung in der Gestaltung der Gesundheitspolitik sowie im Management des Gesundheitswesens und in der Bildung.“ (DBfK 2021, o.S.).

2.1.3. Fachkräftemangel

Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn die Nachfrage nach Fachkräften, das Angebot an Fachkräften übersteigt und die Nachfrage demnach nicht bzw. nicht hinlänglich gedeckt werden kann und so ein Versorgungsdefizit entsteht (Schreck 2017, S. 6). Die Gründe für einen erhöhten Bedarf an Pflegefachpersonen sind vielfältig. Pflegeengpässe können oft nicht durch eine erhöhte Ausbildung an Fachkräften oder andere politischen Maßnahmen ausgeglichen werden (Pütz 2019, S. 22). Die Fachkräftesituation der Pflegepersonen in Deutschland stellt bundesweit einen deutlichen Mangel an Personal dar. Die Abbildung 2 der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2019 stellt die Fachkräftesituation der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege mithilfe einer eingefärbten Deutschlandkarte dar. Der Fachkräftemangel tritt in Deutschland fast vollständig flächendeckend auf. Wie weit der Mangel an Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland ist, wird auf der rechten Karte deutlich. Die rot gefärbten Bundesländer weisen einen Fachkräftemangel auf. In Schleswig-Holstein und Sachsen deuten die grau eingefärbten Flächen auf Engpässe von Pflegefachpersonen hin. Die Vakanzzeit in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt mit 174 Tagen 40% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe. Im Vergleich zum Vorjahr ist diese Vakanzzeit um 21 Tage gestiegen. In der linken Karte wird die Fachkräftesituation in der Altenpflege verdeutlicht. Sichtbar wird, dass ein fast vollständig flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland in der Altenpflege herrscht. Die Vakanzzeit hierbei liegt bei 205 Tagen und somit 65% über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe. Die Situation des Fachkräftemangels in der Altenpflege

ist im Vergleich zum Vorjahr um eine Vakanzzeit von zusätzlich 22 Tagen gestiegen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 16f).

Fachkräfteengpassanalyse vom Dezember 2019



Abbildung 2: Fachkräfteengpassanalyse 2019 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 16)

Laut der Bundesagentur für Arbeit wird der Fachkräftemangel durch die immer älter werdende Gesellschaft und den damit einhergehenden Mehrbedarf an Personal in der Pflege immer weiter verstärkt. Experten gehen davon aus, dass bis 2025 rund 150.000 zusätzliche Pflegefachpersonen benötigt werden (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 4). Auch Gesundheitsminister Spahn bestätigt dies durch seine Aussage, dass die Pflege die soziale Frage der heutigen Zeit sei. Gerade in Krisensituationen wie in der aktuellen Covid-19 Pandemie gewinnt diese Frage zusätzlich an Relevanz. (Pflegepolitik in 5 Minuten 2020, S. 7). Der deutsche Krankenpflegeverband schätzt, dass bis zu 1000 Pflegefachpersonen im Jahr Deutschland verlassen, was zu weiteren Engpässen beim Personal in der Gesundheits- und Krankenpflege führt (Zander et al. 2013, S. 1). Dies erklärt, warum die Pflegebranche derzeit unter starkem Druck steht. Um ausreichend Pflegefachpersonen zu sichern, muss die Anwerbung der Pflegefachpersonen aus dem Inland mit der Rekrutierung aus dem Ausland ergänzt werden (Pütz 2019, S. 21). Dies ist auch in dem Trend zu beobachten, dass die Anzahl der Pflegefachpersonen, die aus dem Ausland nach Deutschland einwandern steigt (Veer et al. 2004, S. 2). Laut der Bundesagentur für Arbeit nahmen ausländische Arbeitskräfte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen im Vergleich der Jahre 2012/2013 8,6% auf 192.000 zu (Schreck 2017, S. 25f.).

2.1.4. Arbeitsmarktintermediäre und Aufgabenfeld

Das Wort „intermediär“ kommt von dem französischen Wort „intermédiaire“, was „dazwischenliegend; zwischen“ bedeutet und auf etwas in der „Mitte Liegendes“ ein „Zwischenglied Bildendes“ hinweist (Duden 2021b, o.S.). Ein Arbeitsmarktintermediär ist also eine Person, die ein Zwischenglied zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bildet. So sucht dieser Dienstleister einen Kandidaten, der den Ansprüchen des Auftraggebers, also dem Arbeitgeber genügt. Dafür wird der Arbeitsmarktintermediär anschließend bezahlt (Truchseß, Brandl 2017, S. 7).

Arbeitsmarktintermediäre sind ein fester Teil des Migrationsarrangements. Sie unterstützen die Migranten und Arbeitgeber in den immer komplexer werdenden rechtlichen Regulierungen und den jeweiligen Sonderbestimmungen, abhängig von der Branche und dem Herkunftsland. Ihr Aufgabenfeld ist es, die Arbeitsmärkte der Herkunfts- und Zielländer zu vernetzen. Dabei werden die Migranten mit Qualifikationen und Kompetenzen befähigt. Zudem werden die Migranten mit Informationen über den Arbeitsmarkt versorgt und über das Lebensumfeld im Zielland aufgeklärt. Eine weitere Aufgabe der Arbeitsmarktintermediäre ist es, eine gute Beziehung zu den Arbeitgebern aufzubauen, um die Wünsche und Vorstellungen des Arbeitnehmers verstehen- und dies beim Vermittlungsprozess berücksichtigen zu können. Das erleichtert den Anerkennungsprozess. Somit können die gegenseitigen Erwartungen zwischen Arbeitgebern und Pflegefachpersonen auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden, so dass eine Vermittlung zwischen den Parteien möglich wird. Die Pflegefachpersonen werden von den Arbeitsmarktintermediären auf den Einsatz in Deutschland vorbereitet. Das ist ein wichtiger Schritt, damit anschließend die betriebliche Integration gelingen kann. Eine gute Integration ist entscheidend, da durch eine unterschiedliche Ausbildungen, Erfahrungen, Organisationen und berufliche Hierarchien der Zielländer verschiedene berufliche Selbstverständnisse aufeinandertreffen. Dies begünstigt Auseinandersetzungen zwischen ausländischen Pflegefachpersonen und den Arbeitgebern (Pütz 2019, S. 27f., 29f.).

2.2. Voraussetzungen für migrierende Pflegefachpersonen für eine Arbeit in Deutschland

Trotz der rechtlichen Regulierung der Arbeitsmärkte, die die Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen fördert und unterstützt, müssen die Pflegefachpersonen die notwendigen Qualifikationen mitbringen. Dafür werden komplexe Arrangements zur Migration entwickelt, um die ausländischen Pflegefachpersonen bestmöglich auf die

Arbeit im Zielland vorzubereiten. Für Pflegefachpersonen aus dem Ausland gibt es vielfältige Chancen die berufliche Ausbildung zu gestalten. Die Rahmenbedingungen zur Migration von ausländischen Pflegefachpersonen in Deutschland werden durch den immer globaler werdenden Arbeitsmarkt gefördert. Dabei ist die Fachkräftebindung essenziell, denn die verschiedenen Zielländer stehen im globalen Wettbewerb um die Pflegefachpersonen. Dennoch ist weiterhin die Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen im Ausland eine Hürde der Migration (Pütz 2019, S. 29f.). Um das Anerkennungsverfahren in Deutschland zu bestehen, muss der Migrant einen B2 Sprachkurs besuchen. Dieser kostet zwischen 600 und 1000 Euro. Um eine Tätigkeit im Rahmen des *Triple Win Projekts* in Deutschland aufzunehmen ist ein Sprachzertifikat von B1 notwendig. Die Migranten erhalten hierbei organisatorische und finanzielle Unterstützung (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 6, 12). Der Spracherwerb stellt eine wichtige Voraussetzung für die Sozialintegration dar. Zum Knüpfen von Kontakten und bei der Platzierung in berufliche Positionen sowie für den Bildungserfolg ist die Sprache eine wichtige Grundlage. Auch in der Systemintegration ist die Sprache eine zentrale Ressource (Esser 2006, S. 8).

Des Weiteren muss eine Untersuchung der ausländischen Pflegefachperson durch einen deutschen Arzt stattfinden, der dann der Pflegefachperson bescheinigen kann, dass sie die gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufs in der Pflege hat. Wenn man den Beruf länger als 12 Monate in Deutschland ausüben will, ist ein deutsches polizeiliches Führungszeugnis vorzuweisen. Die Berufsabschlüsse aus Ländern der Europäischen Union (EU) und der Schweiz werden nach der Richtlinie 2005/36/EG automatisch anerkannt. Bezüglich Berufsabschlüssen, die in Ländern außerhalb der EU absolviert wurden, wird geprüft, ob die Berufsabschlüsse gleichwertig sind zu deutschen Berufsqualifikationen. Wenn diese Gleichwertigkeit nicht zutrifft, können diese Unterschiede nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden. Daraufhin kann eine Anpassungsmaßnahme wie ein Lehrgang zur Anpassung der Berufsqualifikation durchgeführt werden, um so eine Gleichwertigkeit der Berufsabschlüsse zu erreichen (Schreck 2017, S. 29).

2.2.1. Kultureller Hintergrund

Schon seit dem 19. Jahrhundert findet Migration in Deutschland statt. Dabei waren die Gründe für die Migration vor allem Flucht, Vertreibung und Arbeitsmigration (Heckmann 2015, S. 36f.). Die Herkunftsländer der ausländischen Pflegefachpersonen zeigen, dass es oft mit einer historisch gewachsenen Verbundenheit zusammenhängt, welches Land

als Zielland von den Pflegefachpersonen ausgesucht wird. Teilweise reichen die Wurzeln bis in den Imperialismus und Kolonialismus zurück. Auf Deutschland trifft das nicht zu, was auch ein Grund für das spätere Einsetzen der Zuwanderung ausländischer Pflegefachpersonen ist. Durch sozioökonomische Krisen, die zu einer Budgetkürzung im Gesundheitsbereich und zu Entlassungen führen, kann sich die Abhängigkeit zwischen Herkunfts- und Zielland schnell verändern (Pütz 2019, S. 23).

In der Grafik wird eine Verteilung der Herkunftsländer ausländischer Pflegefachpersonen aus dem Jahr 2014 dargestellt. Dabei wird deutlich, dass die Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen vor allem in Polen, der Türkei und Kroatien stattfindet. Zur Vertiefung befindet sich im Anhang, Abb. 10, die Verteilungsquote der ausländischen und deutschen Pflegefachpersonen, die nach den Einrichtungen gegliedert ist.

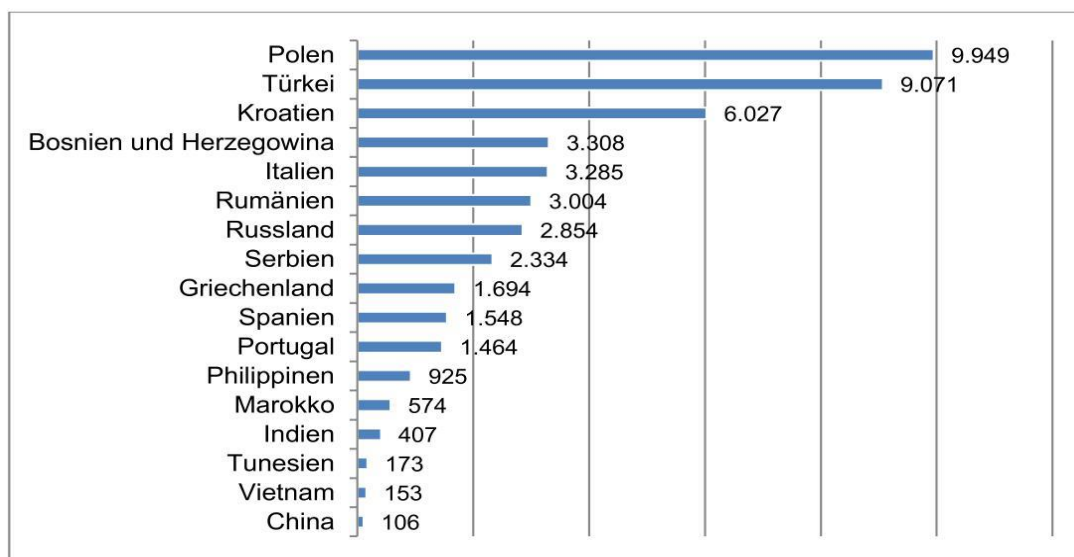


Abbildung 3: Herkunftsländer ausländischer Pflegefachpersonen Stand 2014 (Schreck 2017, S. 26)

2.2.2. Politische Maßnahmen

Eine politische Maßnahme zur Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen ist das *Triple Win Projekt*, sowie andere Pilotprojekte zur Rekrutierung von Pflegefachpersonen und Auszubildenden in der Pflege aus China und Vietnam. Dabei wird bei der Anwerbung darauf geachtet, dass keine Pflegefachpersonen aus 57 Ländern angeworben werden dürfen, die laut der World Health Organisation (WHO) selbst einen Fachkräftemangel in der Pflege verzeichnen und so laut dem Verhaltenskodex der WHO von der Vermittlung ausgeschlossen sind (Schreck 2017, S. 30).

Das *Projekt Triple Win* wurde als Pilotprojekt von der Bundesregierung ins Leben gerufen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sowie die Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH sind

die unterstützenden Organisationen. Dabei werden seit 2013 Pflegefachpersonen aus Drittstaaten angeworben, die dann sprachlich und fachlich auf die Arbeit in deutschen Kliniken und Pflegeeinrichtungen vorbereitet werden. Von dem Projekt sollen die ausländischen Pflegefachpersonen, die deutschen Arbeitgeber und die Herkunftsländer profitieren. Die ausländischen Pflegefachpersonen gewinnen eine neue Perspektive im persönlichen und beruflichen Umfeld. Durch die transparente und fair gehaltene Vermittlung der Pflegefachpersonen aus Drittstaaten sollen Lohndumping und finanzielle Verschuldung vermieden werden. Es wird darauf geachtet, dass die Pflegefachperson die gleichen Rechte und Pflichten wie deutsche Arbeitnehmer haben. Der deutsche Arbeitgeber bekommt durch die Rekrutierung Pflegefachpersonen, die auf den Einsatz in deutschen Pflegeeinrichtungen und Kliniken sprachlich und fachlich vorbereitet wurden. Durch diese Vorbereitung soll gewährleistet werden, dass die Anerkennung der Fachabschlüsse der Pflegefachpersonen gesichert ist und dass sich nunmehr qualifizierte ausländische Arbeitskraft in die deutsche Gesellschaft langfristig integrieren kann. Die BA und die Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer führen Vermittlungsabsprachen wodurch faire, legale und transparente Migrationsprozesse gewährleistet werden sollen. Resultat ist die Entlastung der lokalen Arbeitsmärkte und ein entwicklungspolitischer Anstoß der Herkunftsländer durch die finanzielle Unterstützung durch die migrierten Familienangehörigen (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 4f.).



Abbildung 4: Prozessablauf Triple Win Projekt (Eigene Darstellung in Anlehnung an (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 7))

Wie in der Abbildung (Abb. 4) zu sehen ist, ist der Prozess des *Triple Win Projekts* in vier Phasen unterteilt. Dabei werden die zwei Parteien (also der deutsche Arbeitgeber und die ausländische Pflegekraft) durch die Vermittlung des *Projekts Triple Win*

schrittweise auf die Migration nach Deutschland vorbereitet. In Hinblick auf die gesellschaftliche Integration wird deutlich, dass in der Phase 3 und Phase 4 bereits Maßnahmen zur Integration nach Deutschland getroffen werden. Schon vor der Einreise werden die ausländischen Pflegefachpersonen durch Sprachkurse bis B1 Niveau qualifiziert und vorbereitet. Des Weiteren findet ein Pflegefachkurs und ein Orientierungstag sowie eine Integrations- und Anerkennungsberatung statt. Im Anhang wird dies in den Abbildungen 13, 14 und 15 nochmals detaillierter dargestellt. Wie in Phase 4 beschrieben, soll nach der Einreise nach Deutschland der Integrationsprozess bei den ausländischen Pflegefachpersonen stattfinden. Dabei steht den Pflegefachpersonen eine Hotline für Fragen zur Verfügung. Bei Behördengängen werden Begleitpersonen für die ausländischen Pflegefachpersonen als Unterstützung bereitgestellt.

Im Auftrag der ZAV, dem Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) wurde ein Projekt zur Vermittlung ausländischer Pflegefachpersonen durchgeführt. Dabei sollten bis Ende 2015 in der Zeit von drei Jahren 150 Pflegefachpersonen aus China nach Deutschland rekrutiert werden. Es sollte zunächst eine kulturelle und sprachliche Vorbereitungsphase in einem Zeitraum von acht Monaten stattfinden, bei dem ein Sprachniveau B1 erreicht werden sollte. Dann konnten die ausländische Pflegefachpersonen als Pflegehilfskräfte arbeiten, bis sich durch berufsbegleitende Integrationsmaßnahmen das Sprachniveau nach drei bis sechs Monaten auf B2 verbessert hatte, und die Anerkennung des Berufsabschlusses erfolgt war. Der Kostenpunkt für den Arbeitgeber betrug 3.900 Euro pro Pflegefachperson (Schreck 2017, S. 30f.).

Ein weiteres Projekt zur Rekrutierung zukünftiger Altenpflegeschülern aus Vietnam wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie beauftragt und von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der ZAV, sowie dem vietnamesischen Arbeitsministerium durchgeführt und unterstützt. Voraussetzung war die erfolgreiche Teilnahme an einem Bewerbungsverfahren sowie eines Sprachkurses. Dabei bekamen 100 Vietnamesen die Möglichkeit in Berlin, Baden-Württemberg, Bayern und in Niedersachsen eine Ausbildung zum Altenpfleger ab Herbst 2013 anzutreten (Schreck 2017, S. 31).

2.2.3.Aspekte der Integration

Im nächsten Teil der Arbeit werden die Aspekte der Integration näher beschrieben. Zunächst wird die Sozialintegration mit der Kulturation, Platzierung, Interaktion und der

Identifikation dargestellt. Des Weiteren wird die Systemintegration mit der beruflichen Integration veranschaulicht. Abschließend zu diesem Teil der Arbeit werden die Chancen und die Herausforderungen von der gesellschaftlichen Integration ausländischer Pflegefachpersonen herausgearbeitet.

Als eine gelungene Integration wird in dieser Bachelorarbeit ein Zusammenleben von Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern in einer Aufnahmegesellschaft bezeichnet, bei dem alle Beteiligten von einem Zusammenleben profitieren.

2.3. Sozialintegration

Die Sozialintegration zeigt auf, wie ein Individuum die gesellschaftliche Zugehörigkeit erhält. Dabei wird im Hinblick auf die Verknüpfung von bestehenden Systemen sozioökonomische, rechtliche und kulturelle Beziehungen durch den neu Hinzukommenden untersucht. So wird die Zugehörigkeit zur neuen Gesellschaft im Hinblick auf Freundschaften, interethischen Eheschließungen, sozialen Verkehrskreisen, Partnerwahl und Mitgliedschaften in Vereinen bei der Sozialintegration aufgezeigt. Die Zugehörigkeit und Identifikation mit der fremden Gesellschaft wird durch die Integration verändert. Dabei werden vorhandene Kollektivstrukturen auf nationaler, ethischer, regionaler und lokaler Ebene durch die Mitgliedwerdung und die Bereitschaft, sich mit der neuen Gesellschaft zu identifizieren, beeinflusst. Also, wird die Eingliederung der Migranten als Individuum in Institutionen und Beziehungen in die Aufnahmegesellschaft als Sozialintegration bezeichnet (Heckmann 2015, S. 70, 72f.). Migranten, die zum Arbeiten in ein anderes Land gehen und zunächst nicht Teil der Gesellschaft sind, werden versuchen, sich eine soziale und berufliche Position in der Aufnahmegesellschaft zu sichern. Diese Integration ist nicht auf einem Integrationskonzept gestützt, aber hinsichtlich der Sozialintegration erwünscht (Pütz 2019, S. 61f.). Für diese Partizipation an der Gesellschaft und die Identifizierung mit dieser - wie in den vier Dimensionen der Sozialintegration im Folgenden beschrieben - setzt eine Offenheit der Aufnahmegesellschaft gegenüber den Migranten voraus (Heckmann 2015, S. 73). Für die Bereitschaft der Zivilgesellschaft sich auf die Migranten einzulassen und zu dem Gelingen der Integration beizutragen, sind auch staatliche Ressourcen notwendig. Dabei können Sprachkurse, Ausbildungsplätze oder Studiengänge sowie berufsorientierte Praktika zur Verfügung gestellt werden. So ist die Integration eine Aufgabe für die ganze Gesellschaft (Münkler, Münkler 2016, S. 237).

2.3.1. Kulturation

Bei einer Kulturation spricht man von dem Zuwachs an Kenntnissen sowie kulturellen Standards und der Sachverständigkeit einer Person. Dies ist wichtig, um erfolgreich in einer Gesellschaft wirken zu können. Dabei ist sie ein Sozialisationskonzept und eine Bedingung für die Platzierung, die im folgenden Abschnitt beschrieben wird (Heckmann 2015, S. 71). Die Kulturation bildet die Basis der sozialen Integration (Kibjakova 2011, S.8). Die Integration wird als ein wechselseitiger Prozess beschrieben, bei dem einerseits der Migrant viel Engagement aufweisen muss, andererseits die Aufnahmegesellschaft gewisse kulturelle Anpassungen durchführen muss. Ein zentrales Merkmal der kulturellen Integration ist das Erlernen der Sprache (Heckmann 2015, S. 72f.).

2.3.2. Platzierung

Unter Platzierung wird das Belegen gesellschaftlich wichtiger Positionen durch Personen verstanden, die dann im Bildungs-, Wirtschafts-, Kultur-, und im sozialen Sicherungssystem arbeiten. Dabei werden ihnen Rechte und Ressourcen zugesprochen, die sie durch diese Position erlangen. Die Platzierung ist für den Aufbau von Beziehungen relevant, damit ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital erworben werden kann (Heckmann 2015, S. 71). Die Platzierung nimmt somit einen wichtigen Teil bei der Sozialintegration ein. Ein Migrant, der in eine neue Aufnahmegesellschaft kommt und dort innerhalb des sozialen Systems eine schon existierende Position bezieht und eine Stelle im Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem besetzt, kann sich eher mit der Aufnahmegesellschaft identifizieren. Dieses persönliche Interesse an der Aufnahmegesellschaft durch das Wahl- oder Staatsbürgerschaftsrecht zugesprochene Recht und die miteinhergehenden Pflichten kann zu damit verbundenen Vorteilen und zur Aufrechterhaltung der Werte und Prinzipien einer Gesellschaft beisteuern. Somit kann durch die Platzierung und das damit zusammenhängende Knüpfen von sozialen Beziehungen die Kulturation vorangetrieben werden. Die Akzeptanz der Aufnahmegesellschaft ist hierbei essenziell für eine erfolgreiche Platzierung (Kibjakova 2011, S.9).

2.3.3. Interaktion

„Interaktion ist eine Form des sozialen Handelns, die durch wechselseitige Orientierungen der Akteure und die Bildung von Beziehungen und Netzwerken gekennzeichnet ist.“ (Heckmann 2015, S. 71). Die Interaktion erfolgt besonders auf emotionaler Ebene. Dabei besteht die Gefahr, dass der Migrant sich nicht oder nur zögerlich in die Aufnahmegesellschaft einfügen kann, weil dies mit dem Wertesystem

der Herkunftsgesellschaft nicht oder nur teilweise kongruent ist. Dies kann nur durch ein Interesse an der Entstehung von Beziehungen und einer gelungenen Akkulturation, in die Aufnahmegesellschaft erfolgen, unabhängig von bisherigen traditionellen Beziehungen und Vorstellungen, die individuell gestaltet wurden (Kibjakova 2011, S.9). Unter Akkulturation wird also eine Übernahme von Elementen einer fremden Kultur durch Einzelpersonen, einer Gruppe oder ganzen Gesellschaften, also ein kultureller Anpassungsprozess, in eine Aufnahmegesellschaft bezeichnet (Häußling et al. 2016, S. 1).

2.3.4. Identifikation

Die Identifikation eines Individuums ist dann in der Sozialintegration vorhanden, wenn ein Gefühl der Gruppenzugehörigkeit mit dem sozialen System entsteht. Das heißt, dass der Migrant sich als Mitglied in der Aufnahmegesellschaft empfindet und ein Wir-Gefühl im Hinblick auf die Gesellschaft entsteht. Sie zeigt sich als ein Wir-Gefühl und beinhaltet emotive und kognitive Prozesse (Heckmann 2015, S. 71).

Pflegefachpersonen aus dem Ausland werden durch vielfältige Angebote unterstützt. In der folgenden Abbildung werden die verschiedenen Integrationsmaßnahmen aufgezeigt. Dabei wird mit „Ja“ angegeben, wenn man diese Integrationsunterstützung angeboten bekommen hat. „Nein“ wurde angegeben, wenn diese Integrationsmaßnahmen nicht angeboten wurden. Dabei wird deutlich, dass der Sprachkurs, die Unterstützung bei der Wohnungssuche, sowie Unterstützung bei Behördengängen, Formalitäten und auch bei fachlichen Fort- und Weiterbildungen, die meisten ausländischen Pflegefachpersonen als Unterstützung erhalten haben. Nur eine geringe Anzahl haben „Nein“ oder „keine Angabe“ angegeben. 25% der Befragten haben angegeben, kulturelle Schulungen erhalten zu haben.

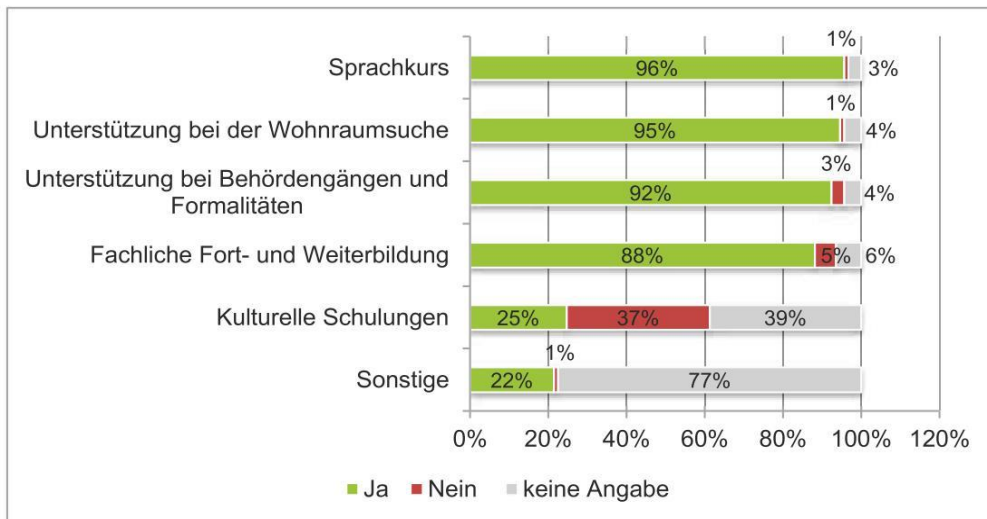


Abbildung 5: Unterstützungsangebote für ausländische Pflegefachpersonen (Schreck 2017, S. 64)

2.4. Systemintegration

Die Systemintegration ist ein weiterer Teil der Integration. Hierbei wird im sozialen System die Art der Beziehung zwischen den Teilsystemen wie Wirtschaft, Politik, Recht, das Bildungswesen und das Rechtswesen, sowie die Kultur und deren Akteure in der Systemintegration beschrieben. Die Systemintegration kann nur bestehen, wenn eine Einheit zwischen den Teilsystemen und den beteiligten Personen existiert. So wird beispielsweise über gemeinsame Wertvorstellungen bezüglich Hierarchie und Staat, bei Prozessen im Marktgeschehen sowie über Geld und Beziehungen in Netzwerken wird die Systemintegration gesichert (Heckmann 2015, S. 70f.). Damit ist die Systemintegration „jene Form der Relationen der Teile eines sozialen Systems, die sich unabhängig von den speziellen Motiven und Beziehungen der individuellen Akteure und oft sogar auch gegen ihre Absichten und Interessen, sozusagen anonym und hinter ihrem Rücken, ergibt und durchsetzt, während die soziale Integration unmittelbar mit den Motiven, Orientierungen, Absichten und – insbesondere – den Beziehungen der Akteure zu tun hat.“ (Heckmann 2015, S. 71 zit. nach Esser 2000, S. 270). Die Platzierung als Prozess zum Besetzen einer gesellschaftlichen Position, die nach Kriterien wie z.B. Qualifikation und Leistung eines Migranten abläuft, kann auch zum gesellschaftlichen Zusammenhalt innerhalb der Systemintegration beitragen (Heckmann 2015, S. 73f.).

2.4.1. Berufliche Integration

„Arbeitsmigration bezeichnet Prozesse, in welchen Personen zum Zweck der Arbeitsaufnahme und mit dem Ziel der Verbesserung ihres Einkommens und ihrer gesamten Lebensverhältnisse ihr Herkunftsland verlassen und in ein anderes wandern.“ (Heckmann 2015, S. 26). Auf ausländische Pflegefachpersonen trifft das ebenso zu. Laut

einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung ist der betriebliche Integrationsprozess von ausländischen Pflegefachpersonen in Deutschland noch recht unbekannt. Was bisher erforscht wurde, ist, dass die Rahmenbedingungen schon vor der Migration in ein anderes Land ein maßgeblicher Einflussfaktor auf die betriebliche Integration darstellen. Dazu gehören die Anforderungen an die ausländische Pflegefachpersonen wie fachliche Kenntnisse und Qualifikationen und Sprachkenntnisse sowie das Handeln der Arbeitsmarktintermediäre, die die spätere Zusammenarbeit im Unternehmen prägen (Pütz 2019, S. 11f.).

2.5. Chancen und Herausforderungen der Integration

Im folgenden Abschnitt der Arbeit werden die Chance und die Herausforderungen bei der gesellschaftlichen Integration ausländischer Pflegefachpersonen und der Integration von Migranten allgemein aufgezeigt.

2.5.1.Chancen

Bei der Integration ausländischer Pflegefachpersonen gibt es einige Faktoren, die ausländische Pflegefachpersonen oder Arbeitnehmer aus dem Ausland dazu bewegen könnten, in ein neues Land auszuwandern, und dort Arbeit zu suchen. Die Faktoren, die zur Migration in ein anderes Land bewegen können, werden hier Chancen genannt, wobei die Schwierigkeiten bei der Migration hier Herausforderungen genannt werden.

Migrationsströme aus dem Ausland kommen hauptsächlich aus Österreich, Ost-, und Südeuropa und aus afrikanischen Ländern. Die Gründe dafür sind häufig eine bessere Entlohnung in Deutschland sowie bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Des Weiteren könnten begrenzte berufliche Möglichkeiten und Anerkennung sowie familiäre- oder private Gründe ein Anlass für die Migration nach Deutschland sein (Zander et al. 2013, S. 2).

Jährlich kommen mehr und mehr Pflegefachpersonen aus dem Ausland nach Deutschland. Ein wichtiger Grund nach Deutschland zu migrieren, sind persönliche Motive wie z.B. die Ehe (Veer et al. 2004, S. 1). Auch auf der Suche nach besseren Arbeits- und Lebensbedingungen sowie neuen Erfahrungen sind die Pflegefachpersonen auf dem globalen und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt zu wichtigen Akteuren geworden (Zander et al. 2013, S. 1). Hierbei können Unterstützungsangebote und Integrationshilfen, wie die Hilfe bei der Wohnungssuche, 24-Stunden Hotlines, Unterstützung zur Berufsanerkennung und Bereitstellung eines Integrationsbeauftragten, wesentlich sein (Süss 2018, S. 9).

Im Gesundheitswesen ist ein positiver Effekt durch die Migration von ausländischen Pflegefachpersonen zu verzeichnen. Denn durch die Migration können sich ganz neue berufliche Chancen und Möglichkeiten bilden. Wenn die ausländische Pflegefachkraft dann wieder in ihr Heimatland zurückkehrt, bringt sie die im Ausland erworbenen Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit. Zudem könnte es zu einer verringerten Armut im Heimatland führen, wenn das ausländische Pflegepersonal ihre im Heimatland verbliebenen Familien finanziell unterstützen (World Health Organization 2010, S. 4). Die Bildungsmigration ist ein Pull-Faktor für ausländische Arbeitskräfte. Das Ziel der Bildungsmigration ist es, im Ausland zu studieren oder Qualifikationen zu erwerben. Der Aufenthalt ist dadurch, dass nur die Qualifizierung der Grund für den Auslandsaufenthalt ist, zunächst zeitlich begrenzt. Der Familiennachzug ist zum einen ein Grundrecht für die Einwanderer, und zum anderen ist es ein Element, dass die Gesellschaft stabilisiert. Ein Migrant, der seine Familie zu sich holen kann, ist also im Interesse der ganzen Aufnahmegesellschaft (Heckmann 2015, S. 31, 42).

Dem Wunsch in ein anderes Land zu migrieren geht oft ein Fehlen der Perspektive der Realisierung eigener Lebensziele voraus. Um eine Optimierung der Lebensverhältnisse zu erreichen, entsteht oftmals dann, die Motivation zur Migration, wenn die Ziele in einem anderen Land als leichter erreichbar beurteilt wird. Der Fortschritt, das soziale Ansehen, die soziale Mobilität und die persönliche Dynamik von Migranten könnte im Herkunftsland positiv angesehen werden, was zu einer Zunahme der Migration führen kann (Heckmann 2015, S. 52, 55).

2.5.2. Herausforderungen

Verschiedene Ursachen können einer fehlgeschlagenen oder problematischen Integration zu Grunde liegen. Dies muss nicht unbedingt durch migrationsbezogene Prozesse verursacht worden sein. Zum einen kann eine stagnierende Integration von Migranten hinsichtlich der Sprache auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungs- und Qualifikationssystem zu Problemen führen. Zum anderen kann die Zunahme von Migranten in bestimmten Bereichen des Wohnungsmarktes zu Konflikten führen. Doch auch durch die Reaktionen der Aufnahmegesellschaft kann es zu Problemen bei der Integration kommen. Ein gesellschaftliches Meinungsklima der Aufnahmegesellschaft, z.B. durch Meinungsbildung in den sozialen Medien und sozialen Netzwerken das Wachstum von Bewegungen und Parteien, die sich gegen Überfremdung und Zuwanderung aussprechen, kann sich negativ gegenüber den Migranten niederschlagen. Außerdem kann sich ein Zuwachs an Gewalttaten gegenüber Migranten

oder Minderheiten negativ auf die Integration auswirken. Auch von Seiten der Migranten kann eine verschlechterte Integration durch eine verminderte Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft und dem Aufnahmeland über Generationen hinweg geschehen. Eine zunehmende ethische Selbstorganisation, der Rückzug von Kontakten zu der Aufnahmegesellschaft und die Zunahme der intra-ethischen Sozialkontakte kann ein Signal des Rückzugs der Migranten aus der Aufnahmegesellschaft sein, und ein Zeichen, dass die Integration gescheitert ist. Hierbei werden verstärkt intra-ethische Kontakte gepflegt, um die sozialen und kulturellen Bedürfnisse zu befriedigen, gesellschaftliche Geltung und verletzte Würdegefühle zu vermindern. Wenn die Aufnahmegesellschaft auf die Bedürfnisse der Migranten eingeht, kann die Integration erleichtert und somit eine gescheiterte und erschwerte Integrationen verhindert werden (Heckmann 2015, S. 60f.).

Eine weitere Herausforderung für die gesellschaftliche Integration ist die Diskriminierung. Um dem entgegen zu wirken, muss eine angemessene Anti-Diskriminierungspolitik und Maßnahmen ergriffen werden, um einzelne Tatbestände und besonders von Diskriminierung betroffene Bereiche zu identifizieren, um mit Gesetzen und Verordnungen entgegen wirken zu können. Des Weiteren muss die Gesellschaft für das Thema Diskriminierung sensibilisiert werden. So kann präventiv, beratend und sanktionierend gehandelt werden, um Täter, Opfer und Institutionen anhand der Maßnahmen gegen Diskriminierung für das Thema zu sensibilisieren (Heckmann 2015, S. 236).

Laut einer qualitativen und quantitativen Studie von Zander et al. werden weitere Faktoren für eine Abwanderung der Pflegefachpersonen aus Deutschland verantwortlich gemacht. Diese Faktoren sind zum einen schlechtere Arbeitsbedingungen als in dem Herkunftsland der Migranten. Dazu zählen schlechtere Arbeitsbedingungen im Herkunftsland, was sich in geringerer Anerkennung und niedrigerer Vergütung von Seiten des Arbeitgebers, begrenzte Entscheidungsbefugnis für den Arbeitnehmer und in einer mangelnden Zusammenarbeit zwischen den Pflegefachpersonen und den Ärzten zeigt. Dazu kommen häufig eine höhere Arbeitsbelastung sowie mangelnde Qualifikationsmöglichkeiten (Zander et al. 2013, S. 2).

In Abbildung 6 sind die Häufigkeiten von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen grafisch dargestellt. Dabei wird deutlich, dass vor allem die Bürokratie und die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Pflegefachpersonen aus einem Drittstaat ein Hindernis darstellt. Die Erteilung der

Zuwanderungserlaubnis, rechtliche Unsicherheiten und die sprachliche Verständigung, sowie der zeitliche und finanzielle Aufwand werden auch als Hindernis bei der Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen betrachtet (Schreck 2017, S. 55f.). Zusätzlich ist im Anhang eine Grafik von C. Schreck mit aufgetretenen Problemen bei der Beschäftigung ausländischer Pflegefachpersonen abgebildet (Abb. 11).

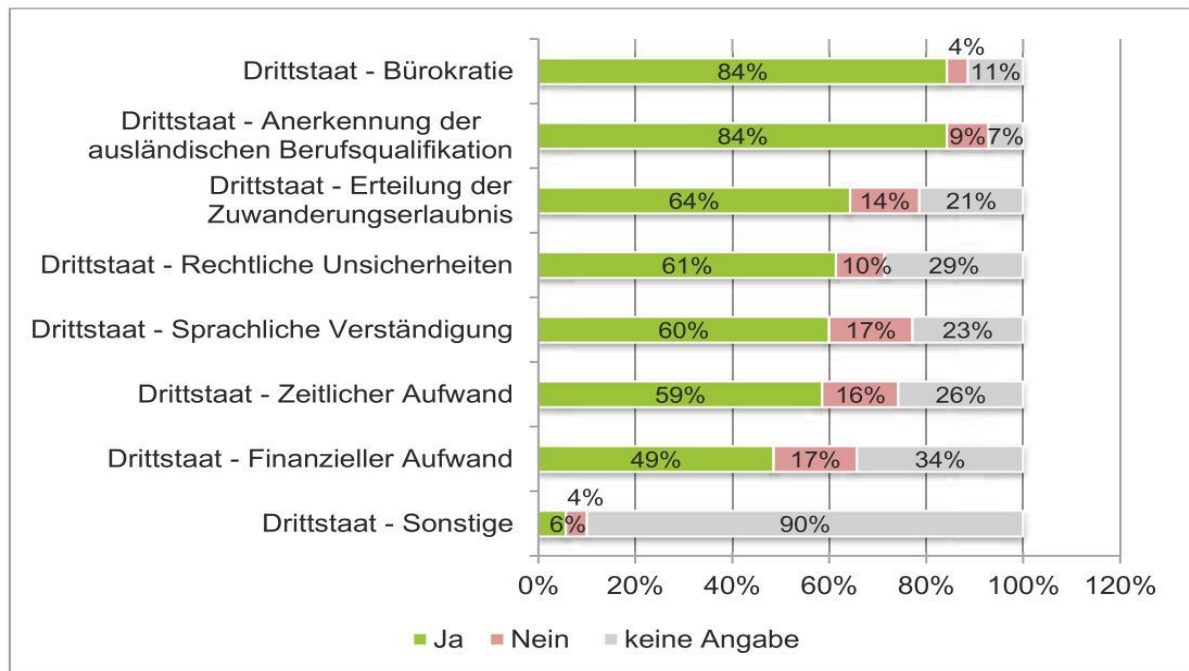


Abbildung 6: Schwierigkeiten der Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen (Schreck 2017, S. 56)

3. Methodik

Im folgenden Kapitel wird zunächst die methodische Zielsetzung der Bachelorarbeit erläutert. Darauf folgt der schematische Ablauf der Rekrutierung der Interviewpartner sowie eine Beschreibung der Interviewpartner. Anschließend wird eine Schilderung des Erhebungsinstruments, dem episodischen Interview, sowie der Aufbau des Interviewleitfadens und des Auswertungsinstruments vorgenommen.

3.1. Zielsetzung

Aufgrund des derzeitigen Fachkräftemangels an Pflegefachpersonen, der sich auch zukünftig immer weiter verschärfen wird, ist die Rekrutierung ausländischer Pflegefachpersonen eine mögliche Strategie, um diesem Mangel entgegenzuwirken. Doch damit steht die Gesellschaft und die Pflegefachpersonen sowie deren Arbeitgeber vor einem neuen Problem. Die rekrutierten Pflegefachpersonen müssen in die Gesellschaft integriert werden, um ein gutes Zusammenleben zu gewährleisten.

Daher soll in dieser Bachelorarbeit folgende Fragestellung beantwortet werden:

Was kann der Arbeitgeber aus Sicht der ausländischen Pflegefachpersonen zu einer gelungenen gesellschaftlichen Integration beitragen?

Um diese Forschungsfrage zu beantworten, wurden episodische Interviews mit ausländischen Pflegefachpersonen, die nach Deutschland berufsbedingt migriert sind, durchgeführt. Die methodische Vorgehensweise wird in den folgenden Abschnitten erläutert.

3.2. Ablauf der Rekrutierung von Interviewpartnern

Die Erhebung der Daten fand durch drei verschiedene Interviews im Zeitraum vom 14.01.2021 bis zum 18.01.2021 über die Plattform „Zoom“ statt. Davor wurden alle Befragten zunächst über die Kurznachrichten-Plattform „WhatsApp“ angeschrieben und gefragt, ob sie sich für eine Befragung bereit erklären würden. Die Telefonnummern wurden mit Einverständnis der Interviewpartner durch Bekannte und Arbeitskollegen sowie Kommilitonen an die Forschende weitergegeben. Es wurden auch noch weitere ausländische Pflegefachpersonen angefragt, die jedoch aus verschiedenen Gründen, wie Überarbeitung, Zeitmangel und nicht ausreichende Deutschkenntnisse, ablehnten. Den drei ausländischen Pflegefachpersonen wurden mit der Fragestellung bekannt gemacht und ein Interviewtermin festgelegt. Dabei wurde der Zeitrahmen genannt und Informationen zum Datenschutz gegeben. Den zweiten und dritten Befragten wurde der Interviewleitfaden im Vorfeld zugesandt, um die Verständigung zu verbessern. Zudem wurde auch festgelegt, dass das Interview in deutscher Sprache stattfindet, da die gemeinsame Sprachebene und das Verständnis in der deutschen Sprache von allen Befragten, neben ihrer jeweiligen Muttersprache am weitesten ausgeprägt ist. Zwei Stunden vor dem Interview wurde nochmal eine Erinnerungsnachricht an die Interviewpartner gesendet, um sie an den Termin für das Interview zu erinnern.

3.3. Interviewpartner

Kriterien zur Auswahl der Interviewpartner waren eine abgeschlossene Ausbildung oder Studium in der Gesundheits- und Krankenpflege. Die befragten Pflegefachpersonen sollten ihre Ausbildung oder das Studium im Ausland absolviert haben und dann für die Arbeit nach Deutschland migriert sein. Dabei nicht maßgeblich, ob sie von einem Vermittler angeworben wurden oder sich selbständig eine Arbeit in einem deutschen Krankenhaus oder Pflegeeinrichtung gesucht hatten. Ein weiteres Auswahlkriterium war, dass die deutschen Sprachkenntnisse so gut waren, dass das Interview durchgeführt werden konnte und von einem gegenseitigen Sprachverständnis ausgegangen werden konnte. Es wurden nur weibliche Pflegefachpersonen interviewt, wobei das nicht

Voraussetzung war, sondern sich durch die begrenzte Auswahl an Freiwilligen so ergeben hat. Die Pflegefachpersonen aus dem Ausland sollten unterschiedlich lange in Deutschland wohnen, um einen Überblick über die gesellschaftlichen Integrationsfortschritte zu ermöglichen. Im Interview wurde in der Anrede die zweite Person Singular des Personal- und Possessivpronomens genommen, da sich in der Pflege die Pflegefachpersonen unabhängig von Alter oder Herkunft üblicherweise duzen. Die Pflegefachpersonen waren alle von unterschiedlichen Stationen und kannten sich nicht, so dass eine wechselseitige Beeinflussung der Interviewpartner ausgeschlossen werden konnte.

3.4. Erhebungsinstrument

In der Methodik wurde ein qualitatives Studiendesign gewählt, da die gesellschaftliche Integration ein sehr individuelles Thema ist, zu dem jeder Befragte eine ganz eigene Erfahrung und Einstellung hat. Zudem wurde sich gegen einen Fragebogen oder ein quantitatives Studiendesign entschieden, da die Befragten aufgrund des Sprachverständnisses Rückfragen und Verständnisfragen stellen durften, um die Befragung besser zu verstehen. Zusätzlich wurde Wert darauf gelegt, dass sie den Begriff Integration mit ihren eigenen Worten darstellen, erklären und beschreiben konnten. Dafür war es nötig, ein relativ offenes Erhebungsinstrument zu wählen, was aber einen Leitfaden für das Interview darstellt. Dazu wurde das episodische Interview als Erhebungsinstrument gewählt. Die Befragung wurde mittels einer einmaliger Querschnittsuntersuchung durchgeführt, um eine „Momentaufnahme“ der derzeitigen Probleme, Meinungen und Wünsche der befragten ausländischen Pflegefachpersonen zu ermitteln.

3.5. Episodisches Interview

Durch die Wahl des *Episodisches Interviews* als Erhebungsinstruments war es möglich, das Gespräch zu leiten, dem Befragten jedoch trotzdem Raum zu lassen für Erklärungen und Erläuterungen. Dies trägt bei den Befragungen zu einer natürlicheren Gesprächsatmosphäre bei. Zudem wurde das Erhebungsinstrument gewählt, weil es trotz der Freiheiten zum Nachfragen oder für Erklärungen des Befragten eine gewisse Struktur vorgibt, sodass der Themenbereich strukturiert und ausführlich behandelt werden kann. So sollen weitere Aspekte der gesellschaftlichen Integration erfasst werden. Des Weiteren wurden durch die episodischen Interviews den Pflegefachpersonen Raum gegeben, um über ihre eigene Ansicht zu sprechen, was für sie zu einer gelungenen gesellschaftlichen Integration gehört und inwiefern die Arbeitgeber zur gesellschaftlichen Integration beigetragen haben. Die Befragten wurden

deshalb wiederholend aufgefordert, näher zu beschreiben, was ihre individuellen Erfahrungen in den jeweiligen Themenbereichen waren. Das episodische Interview besteht aus einer Kombination aus leitfaden- gestütztem Interview und dem narrativen Interview (Flick 2011, S. 274). Durch die Verwendung einer narrativen Vorgehensweise soll die individuelle Perspektive, die subjektiven Erfahrungen der Befragten und die Rückschlüsse auf deren eigenen Lebenserfahrungen mit dem Themenbereich herausgearbeitet werden. Dabei sollen sich die Befragten an den Verlauf ihrer gesellschaftlichen Integration zurückerinnern und erläutern, wie sie diesen Prozess wahrgenommen haben (Küsters 2014, S. 575f.). Mit Hilfe des Leitfadens wird das Interview strukturiert und das Gespräch kann auf den Themenbereich der Forschungsfrage hingelenkt (Helfferich 2014, S. 559).

3.5.1. Aufbau Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde in deutscher Sprache verfasst. Den Leitfaden in die jeweilige Muttersprache zu übersetzen, barg das Risiko, die Fragen und Erklärungen formal nicht richtig zu übersetzen (Baur, Blasius 2014, S. 792). Zu Beginn des Interviews wurden die soziodemografischen Daten erfragt. Die Anonymität der Befragten wurde zugesichert und das Einverständnis, an dem Interview teilzunehmen wurde von den Interviewten eingeholt. Zudem wurde sich für die Bereitschaft am Interview teilzunehmen mündlich bedankt. Der Interviewer stellte sich mit Namen, Studiengang und Ziel der Bachelorarbeit vor. Es wurde eine zeitliche Begrenzung von 45 Minuten festgelegt. Der Leitfaden besteht aus verschiedenen Frageblöcken, welche die Richtung des Interviews vorgaben, wobei Abweichungen stattfinden konnten, um den Gesprächsfluss nicht zu unterbrechen. Dieser Leitfaden umschloss vier verschiedene Themenschwerpunkte:

- **Fragenblock A:** Angaben zur Person
- **Fragenblock B:** Gesellschaftliche Integration
- **Fragenblock C:** Gesellschaftliche Integration durch den Arbeitgeber/Arbeitsplatz
- **Fragenblock D:** Feedback für Arbeitgeber

Im ersten Fragenblock wurden soziodemografische Merkmale als Angaben zur Person abgefragt. Dabei wurde das Alter, das Herkunftsland und der Wohnort abgefragt. Danach wurde der Zeitraum festgestellt, seit wann der Befragte in Deutschland lebt, um den möglichen Zeitraum der gesellschaftlichen Integration festzustellen. Anschließend wurden die Befragten gebeten, einen kleinen Einblick in deren Tätigkeitsfeld, deren

Qualifikationen zu gegeben. Erhoben wurde auch der Ausbildungsstatus, den sie hatten, bevor sie nach Deutschland gekommen sind.

Der zweite Fragenblock bezog sich auf gesellschaftliche Integration allgemein. Was die Befragten darunter verstehen, und was für sie zu einer gelungenen gesellschaftlichen Integration dazu gehört. Die Interviewpartner erhielten eine Begriffserklärung, um sicher zu stellen, dass die thematische Gesprächsgrundlage deutlich verstanden wurde. Es wurde gefragt, ob sie sich gesellschaftlich integriert fühlen, und wie sie ihre sozialen Kontakte innerhalb der Arbeit und außerhalb in ihrer Freizeit beschreiben würden. Eine weitere Frage zielte darauf ab, ob die Befragten den Eindruck haben, dass sie sich mit den Rechts- und Wirtschaftssystemen auskennen. Ferner wurde gefragt, weshalb sich die Befragten gesellschaftlich integriert fühlen, was ihnen geholfen hat die gesellschaftliche Integration zu erleichtern und wer dabei hilfreich war und inwiefern. Anschließend wurden die sozialen Kontakte abgefragt, indem nach Mitgliedschaften in Vereinen oder Organisationen gefragt wurden und wo soziale Kontakte geknüpft wurden. Abschließend zum ersten Fragenblock wurde noch allgemeine Fragen zum Integrationsstatus gestellt sowie das Wahrnehmen der deutschen Kultur und den Stellenwert der gesellschaftlichen Integration abgefragt, um die Gewichtung der gesellschaftlichen Integration bei der Migration in ein anderes Land zu ermitteln.

Der Fragenblock C bezog sich auf die gesellschaftliche Integration durch den Arbeitgeber und die gesellschaftliche Integration durch den Arbeitsplatz, womit die Mitarbeiter und Kollegen, sowie der Arbeitgeber gemeint sind. In dem Fragenblock wurde gefragt, ob und inwiefern der Arbeitgeber die ausländische Pflegefachperson bei der gesellschaftlichen Integration unterstützt hat, und ob es für sie ausreichend war oder, was sie noch zu einer leichteren oder gelungeneren gesellschaftlichen Integration an Beistand und Beihilfe durch den Arbeitgeber hätte beitragen können. Des Weiteren sollten Störfaktoren, die die gesellschaftliche Integration erschwert haben waren, benannt werden. Dann wurde die Hilfe durch die Mitarbeitenden und Kollegen abgefragt.

Der letzte Fragenblock handelt von dem Feedback an den Arbeitgeber, der von Seiten der ausländischen Pflegefachperson gegeben werden kann. Dabei wurde gefragt, ob dem ausländischen Arbeitnehmer ein Feedbackgespräch oder Feedbackbogen angeboten wurde, um den Fortschritt der gesellschaftlichen Integration zu evaluieren. Es schloss sich die Frage an, ob es ein solches Gespräch gegeben hat und inwiefern die Pflegefachperson diese Möglichkeit zu einem Feedbackgespräch genutzt hat. Abschließend wurden die Befragten noch gefragt, ob sie ein solches Feedbackgespräch

für wichtig erachten, und ob es für sie notwendig ist, dem Arbeitgeber über ihre Situation Rückmeldung zu geben.

In der Abschlussphase des Interviews konnten die Befragten noch Fragen an den Interviewer stellen, oder inhaltliche Ergänzungen vornehmen. Das Interview endete mit einer Danksagung an die Teilnehmer des Interviews.

3.5.2. Auswertungsinstrument

Im Folgenden wird die Auswertung durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring mithilfe der Kategorienbildung dargestellt. Die Kategorien werden zudem gewichtet und miteinander in Beziehung gesetzt.

Das Interview fand im Rahmen eines Zoom-Meetings statt, bei dem über einen Videoanruf mit Video und Ton das Interview durchgeführt wurde. Das gesamte Gespräch wurde mithilfe der Aufnahmefunktion audiovisuell dokumentiert. Die Teilnehmer, also der Forschende und die Befragten waren jeweils bei sich zu Hause und konnten so in einer ruhigen und vertrauten Umgebung das Interview führen. Dabei waren alle Teilnehmer ab dem Oberkörper sichtbar, sodass keine komplette Körpersprache lesbar war. Die Atmosphäre bei den Gesprächen war zunächst etwas angespannt, da es eine neue Situation für alle Beteiligten war. Im Laufe der Interviews wurde die Anspannung und Nervosität deutlich weniger und eine offene und gelassene Atmosphäre entstand.

Die Interviews wurden mit der Intention durchgeführt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und die individuellen Erfahrungen der ausländischen Pflegefachpersonen bei ihrer gesellschaftlichen Integration abzubilden. Dabei sollte vor allem darauf eingegangen werden, was der Arbeitgeber bei der gesellschaftlichen Integration beigetragen hat, und was die ausländischen Pflegefachpersonen noch besser unterstützt hätte.

Der soziokulturelle Hintergrund war bei jedem Beteiligten an den Interviews unterschiedlich. Die Forschende kommt aus Deutschland und ist gut in Deutschland gesellschaftlich integriert. Alle Beteiligten arbeiten im selben Beruf, haben aber je nach Land eine unterschiedliche Ausbildung absolviert. Die kulturellen Herkünfte der Befragten sind ebenfalls unterschiedlich, da sie aus den Ländern Bosnien, Spanien und Serbien kommen (Mayring 2015, S. 55).

Es wurden insgesamt drei Interviews durchgeführt, dabei wurden ausländische Pflegefachpersonen befragt, die im Transkript mit Befragte 1 (B1), Befragte 2 (B2) und mit Befragte 3 (B3) gekennzeichnet wurden. Die Abkürzungen B1, B2 und B3 wurden

aufgrund der Vorgabe in den Transkriptionsregeln nach Kuckartz gewählt (Kuckartz 2007, S. 1f).

Anschließend wurde die Transkription nach Kuckartz durchgeführt. Es wurde wörtlich transkribiert, dabei wurde die Sprache geglättet und der Akzent sowie die Interpunktion so ins Schriftdeutsch übersetzt, dass der Sinn erhalten blieb, der Lesefluss aber verbessert wurde. Es wurden keine Versprecher, Füllwörter wie „äh“ und „hm“ bei der Transkription aufgeführt (Kuckartz 2007, S. 1f.).

Für die Analyse des Interviewmaterials wurde zunächst betrachtet, wie das Material unter dem Gesichtspunkt der ausländischen Pflegefachpersonen und deren Empfindungen zu ihrem individuellen Stand bei der gesellschaftlichen Integration steht. Dabei soll die jeweilige Integration durch den Arbeitgeber herausgearbeitet werden. Das Interview wurde mit der Intention durchgeführt, die persönlichen und individuellen Eindrücke der gesellschaftlichen Integration der jeweiligen Befragten zu erfassen und nicht allgemeingültige Aussagen zu treffen. Um dies umzusetzen, entstanden vier Frageblöcke (A, B, C und D). Als Grundform des Interpretierens wurde die Zusammenfassung als Analysetechnik gewählt. So kann das Material des Interviews reduziert werden, und so die wesentlichen Inhalte wiedergegeben werden. Durch die Abstraktion des Materials soll das Gesagte überschaubarer werden, aber gleichzeitig soll das Grundmaterial wiedergegeben werden. Dies wird im Folgenden Teil noch näher beschrieben (Mayring 2015, S. 58, 60, 67).

3.6. Analyse

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die Befragungen der ausländischen Pflegefachpersonen ausgewertet. Zunächst wird die zusammenfassende Inhaltsanalyse beschrieben, dann an einem Beispiel belegt und in einem Kategoriensystem eingeordnet. Anschließend werden die Grenzen und Stärken des Interviews aufgezeigt, die Ergebnisse interpretiert und Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

3.6.1. Zusammenfassende Inhaltsanalyse

Als Analysemethode wurde die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring gewählt. Zunächst wurden die Analyseeinheiten festgelegt. Dabei wurden bei der Einteilung der Auswertungseinheiten die Texteinheiten nach einander ausgewählt, in der sie bearbeitet werden sollten. In der Tabelle (Abb. 15), werden die Ankerbeispiele darstellt. Dabei wurde in der ersten Spalte die verschiedenen Interviewpartner mit B1, B2, B3 beschrieben. Die nachfolgende Spalte stellt die Paraphrasierung des Interviewtextes dar, also die beschreibende, beschränkte Form des Inhalts. Dabei

wurden die Textstellen gestrichen, die keinen oder wenig Inhalt tragen und Wiederholungen oder ausschmückende Textstellen sind. Die Textstellen, die inhaltlich von Bedeutung sind, wurden auf eine einheitliche sprachliche Ebene gesetzt und in eine grammatikalische Kurzform umgesetzt. Anschließend wurde in der nächsten Spalte die Generalisierung der Textpassagen dargestellt. Dabei wurden die Textpassagen verallgemeinert, sodass sie auf einer definierten Abstraktionsebene stehen. Anschließend wurde in der nächsten Spalte die Reduktion aufgezeigt. Zudem werden bedeutungsgleiche Paraphrasen mit gleichem oder ähnlichem Inhalt herausgestrichen. Ferner wurden Paraphrasen gestrichen, die als nicht inhaltstragend im Wesentlichen angesehen wurden. Durch diese Selektion wurden also nur die Inhalte übernommen, die als zentral inhaltstragend erachtet wurden. Anschließend wurden inhaltsgleiche und inhaltsähnliche Reduktionen zu einer Bündelung von Paraphrasen in der zweiten Reduktion zusammengefasst. Diese wurden dann den verschiedenen Kategorien zugeordnet (Mayring 2015, S. 72).

3.6.2. Codierung und Kategorien

Die Aussagen der Interviews wurden in verschiedene Kategorien eingeordnet, um Beziehungen zwischen den verschiedenen Aussagen festzustellen. Dabei wurde überprüft, ob die Inhalte der Paraphrasen, die inhaltliche Relevanz tragen, verlorengegangen oder übergegangen worden sind. Es wurden zudem Oberkategorien (K1, K2, K3) gebildet, die bei der deduktiven Vorgehensweise aus der Struktur des Fragebogens hervorgegangen sind (Baur, Blasius 2014, S. 552).

Dabei waren die Oberkategorien folgende:

- K1: Gesellschaftliche Integration
- K2: Integration durch den Arbeitgeber
- K3: Feedback für Arbeitgeber

Diesen Oberkategorien wurden dann im Zuge der Auswertung induktiv Unterkategorien zugeordnet. Diese Beziehungen und Zuordnungen der Ober- und Unterkategorien werden in der folgenden Abbildung (Abb. 7, 8, 9) dargestellt.

Befragter B1

K1: Integration Allgemein

- Wohnsituation
- Sprachdefizit
- Integrationsbarriere
- Keine Kontakte knüpfen
- Zufriedenheit
- Gründe in Deutschland zu bleiben
- Gründe nach Deutschland zu kommen
- Integration

K2: Integration durch den Arbeitgeber

- Voraussetzung für Arbeit in Deutschland
- Fortbildungsmöglichkeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Unterstützung durch Arbeitskollegen
- Unterstützung durch Arbeitgeber
- Rekrutierungsprozess
- Kontakte zu Arbeitskollegen
- Integrationsgespräche
- Deutschkurs

K3: Feedback für Arbeitgeber

- Überforderung
- Überarbeitung
- Feedbackmöglichkeiten
- Feedbackgespräch
- Ansprechpartner

Abbildung 7: Ober- und Unterkategorien des Interviews B1, (2021)

Befragter B2

K1: Integration Allgemein

- Sprache
- Engagement
- Wohnsituation
- Kontakte knüpfen
- Zufriedenheit
- Rückzug
- Integrationsverständnis

K2: Integration durch den Arbeitgeber

- Integrationskurs
/fehlende Integrationskurse
- Deutschkurs
- Ansprechpartner
- Unterstützung durch Arbeitskollegen

K3: Feedback für Arbeitgeber

- Motivationsmöglichkeiten
- Überforderung
- Überlastung
- Informationsdefizit
- Wenig Unterstützung durch den Arbeitgeber
- Integrationsschwierigkeiten
- Sprachdefizit
- Feedbackmöglichkeiten
/fehlende Feedbackmöglichkeiten

Abbildung 8: Ober- und Unterkategorien des Interviews B2, (2021)

Befragter B3

K1: Integration Allgemein

- Gesellschaftliche Integration
- Kontakte knüpfen
- Sprache
- Sprachdefizit
- Kulturelle und soziale Unterschiede
- Eigenengagement
- Zeitmangel
- Offenheit für neue Gesellschaft
- Wünsche an das Leben in einem anderen Land
- Integration
- Wohnsituation
- Wichtigkeit der Integration
- Informationsgewinn

K2: Integration durch den Arbeitgeber

- Unterstützung durch Arbeitskollegen
- Unterstützung durch Lehrer und Nachbarn
- Veranstaltungen durch den Arbeitgeber zur Integration
- Unterstützung durch Arbeitgeber
- Deutschkurs

K3: Feedback für Arbeitgeber

- Überforderung
- Feedbackangebot
- Feedbackgespräch negativ bewertet
- Arbeitssituation ungenügend
- Geänderte Arbeitssituation

Abbildung 9: Ober- und Unterkategorien des Interviews B3, (2021)

Zum Zwecke einer Reliabilitätsprüfung wurde die Inhaltsanalyse abschließend durch eine zweite Person rücküberprüft, um mögliche Abweichungen von der ersten Analyse aufzudecken. Das Gütekriterium der Objektivität ist aufgrund der Analyse durch zwei Gutachter als hinreichend erfüllt zu betrachten. Die Forschenden haben sich bemüht, keine persönliche Wertung in die Ergebnisse einfließen zu lassen, wobei das nie vollständig ausgeschlossen werden kann.

4. Auswertung der Ergebnisse

Bei der Auswertung der Ergebnisse fiel auf, dass die Antworten bei jeder ausländischen Pflegefachperson sehr individuell ausfielen, und dass jeder Befragte eigene Erfahrungen mit dem Integrationsprozess gemacht hatte. Trotz der Unterschiede gab es auch Überschneidungen bei den Aussagen und dementsprechend auch bei den Ergebnissen der Befragung. Zunächst werden im Folgenden die jeweiligen Ergebnisse der Befragung von den drei Befragten B1, B2 und B3 erläutert, und im Anschluss allgemeine Ergebnisse, die bei allen drei Befragungen vorkamen, aufgezeigt. Dies wird durch Ankerbeispiele aus den jeweiligen Interviews belegt.

4.1. Befragter B1

4.1.1. Integration Allgemein (K1)

Der Befragte B2 erhielt vom Arbeitgeber ein Wohnungsangebot, welches der Befragte aber ablehnte aufgrund der Miethöhe. Der Befragte fand selbst eine Wohnung. *„Wegen Wohnung hatte ich Unterstützung vom Klinikum. Aber Angebot hat mir nicht gepasst, weil es sehr teuer war. 700 Euro für zwei Zimmer ohne Mobilität. Ich weiß gleich was ich will und will wissen, was ich bezahlen muss. Hab ich im Internet meine Wohnung gesucht und selbst gefunden.“* (Zeile 11, Interview B1).

Deutlich wird auch, dass der Befragte aufgrund von äußeren Gegebenheiten und Fähigkeitsdefiziten in der Integration gehindert oder verlangsamt wurde. Diese Faktoren sind z. B. Covid-19 und das Sprachdefizit: *„Zwei junge Kollegen wie ich und wir sind Freunde und treffen uns auch außerhalb der Arbeit. Wegen Corona gerade leider nicht.“* und *„Am Anfang war es eine große psychische Belastung. Sprache war eine große Barriere. Viel sprechen hier auch im Dialekt. Es hat gedauert, mich daran zu gewöhnen und es war schwierig.“* (Zeile 9 und 11; Interview B1). Somit war es laut dem Befragten schwer Kontakte zu knüpfen, die außerhalb der Arbeit sind.

Der Befragte gibt an, zufrieden mit der Lebens- und Arbeitssituation zu sein, wobei auch manche Tage schwieriger sind. *„Ich bin zufrieden. Ich fühle mich sehr mit Arbeit und Kollegen. Es gibt Kollegen, die gemein sind, aber es kann nicht alles perfekt sein. Es*

gibt Tage, wo du müde bist oder dich nicht gut fühlst. Arbeit ist für mich Arbeit und privat.“ (Zeile 33, Interview B1).

Der Grund, weshalb Befragter B1 nach Deutschland gekommen ist und in Deutschland bleiben möchte, war: *„[Das] Gesundheitssystem in Serbien ist nicht gut. In Deutschland gefällt es mir besser von Kommunikation und Respekt gegenüber Pflegekräften. Es gibt mehr Möglichkeiten, mich fortzubilden.“* (Zeile 7; Interview B1).

Bei Befragten B1 wurde deutlich, dass der Befragte sich noch im Integrationsprozess befindet. Durch Aussagen wie *„Ich fühle mich schon wie zu Hause, aber nicht ganz. Ich bin erst ein Jahr hier...“* (Zeile 15; Interview B1) zeigt sich, dass der Integrationsprozess stattfindet, aber nicht abgeschlossen ist.

4.1.2. Integration durch den Arbeitgeber (K2)

Befragter B1 hat die Ausbildung in Serbien gemacht und diese wie folgt beschrieben: *„Habe in Serbien eine medizinische Schule abgeschlossen und es gibt keine Ausbildungen wie in Deutschland. Es gibt nur eine medizinische Schule mit verschiedenen Richtungen. Grundrichtung gleich Krankenschwestern, welche überall arbeiten kann. Zahnarztassistent, Pädiatrieassistent, und das dauert vier Jahre.“* (Zeile 5; Interview B1).

Die Möglichkeiten, Fortbildungen und Weiterbildungen in Deutschland zu machen, wird von Befragten B1 als positiv bewertet. Das wird deutlich mit den Aussagen: *„Ich möchte weiterlernen und es sind viele Möglichkeiten geboten und das ist auch gut sowas.“* (Zeile 13, Interview B1) und *„Es gibt mehr Möglichkeiten, mich fortzubilden. Das war mein Wunsch.“* (Zeile 7, Interview B1).

Die Rekrutierung des Befragten fand durch den Arbeitgeber eines Altenpflegeheims statt, wobei die Verträge und die gegenseitigen Erwartungen geregelt und ausgemacht wurden. Dabei wurde auch gleich Unterstützung durch den Arbeitgeber angeboten. Diese Unterstützung bestand aus Hilfe bei der Wohnungssuche und einem Deutschkurs, der dann in Deutschland stattfand. Zudem wurden als weitere Unterstützungsangebote Integrationsgespräche und Feedbackangebote für den Befragten ermöglicht. Der Arbeitgeber hat dem Befragten vermittelt, ein Ansprechpartner für Probleme und Wünsche zu sein. *„Falls wir Probleme haben, können wir uns melden. Wir wurden gefragt, wie wir uns fühlen und ob wir Probleme haben. Ob ich mich gewöhnen konnte.“* (Zeile 26; Interview B1).

Die Kontakte zu Arbeitskollegen spielen eine wichtige Rolle für die Integration des Befragten B1. Dies wird mit der Aussage *„Kollegen sind wirklich sehr nett und hilfsbereit und verstehen mich. Sie haben mir am Anfang sehr geholfen.“* (Zeile 9; Interview B1) deutlich.

Ein Deutschkurs wurde dem Befragten durch den Arbeitgeber angeboten. *„Ja hat organisiert. Hat 3 Monate gedauert. Dann hatten wir eine Prüfung. Wir sollten uns auch nach dem Kurs treffen in der Stadt um andere Sachen zusammen zu machen.“* (Zeile 22, Interview B1) und *„Wir hatten auch Sprachstunde wie eine Schule für Deutsch lernen.“* (Zeile 21, Interview B1).

Integrationsgespräche wurden durch den Arbeitgeber angeboten, die bei Integrationsproblemen und bei dem Integrationsprozess als Unterstützung dienen sollen. *„Also ja, wir haben Sprachstunden mit Integrationsabteilung für Ausländer. Wir müssen fast jeden Monat treffen. Sollen wir. Können wir. Falls wir Probleme haben, können wir uns melden. Wir wurden gefragt, wie wir uns fühlen und ob wir Probleme haben. Ob ich mich [ein-] gewöhnen konnte.“* (Zeile 26, Interview B1).

4.1.3. Feedback für Arbeitgeber (K3)

Befragter B1 gibt an, unter einer hohen psychischen Belastung gestanden zu haben, da das Sprachdefizit eine Hürde darstellt, um sich zurechtzufinden. Zu dem Zeitpunkt des Interviews gab der Befragte an, häufig großer Belastung auf der Arbeit ausgesetzt zu sein. Das wird durch die Aussage *„Wenn ich momentan nach Hause komme, bin ich sehr erschöpft und möchte meine Ruhe haben.“* (Zeile 16; Interview B1) deutlich.

Der Befragte gibt an, diese Feedbackmöglichkeiten und Gesprächsangebote nicht in Anspruch genommen zu haben, da kein Gesprächsbedarf seitens des Befragten vorhanden war.

Auf die Frage, ob sich der Befragte auch zwischendurch bei seinem Arbeitgeber melden kann, antwortete der Befragte B1: *„Ja.“* (Zeile 28, Interview B1).

4.2. Befragter B2

4.2.1. Integration Allgemein (K1)

Das Interview von Befragter B2 hatte zum Ergebnis, dass bei der allgemeinen Integration vor allem die Sprache, aber auch das eigene Engagement des Migrierenden eine wichtige Rolle für eine gelungene gesellschaftliche Integration einnimmt. *„...ich war auf einer Station, wo nur Deutsche waren, und ich hab jeden Tag tausende Zettel in der Kitteltasche gehabt und ich hab mir tausende Wörter aufgeschrieben, was ich mir*

übersetzen will. Und ich hab das nach der Arbeit gemacht, und ich muss sagen, meine Vorgesetzten waren erstaunt, dass ich so gut und schnell Deutsch gelernt habe.“ (Zeile 35; Interview B2).

Zunächst war der Spracherwerb der deutschen Sprache im Fokus von dem Befragtem B2, wobei der seit acht Jahren in Deutschland lebende Befragte B2 den Fokus auch auf anderes gelenkt hat. *„...und sonst habe ich mich am Anfang nur auf der Arbeit integriert, weil das das einzige war, was mein Arbeitgeber von mir erwartet hat. Später, wo ich mir gedacht habe, ich bin jetzt soweit, dass ich mich auch woanders bewerben kann, weil ich nicht zufrieden war mit dem ersten Arbeitgeber, musste ich mich halt selber integrieren in anderen Branchen, Politik und Kultur, weil ich mich sonst ausgeschlossen gefühlt habe.“ (Zeile 15; Interview B2).*

Bei der Wohnungssuche hat der Befragte ein Wohnungsangebot vom Arbeitgeber bekommen. Es war eine Wohngemeinschaft mit anderen Pflegefachpersonen, die genauso nach Deutschland gekommen waren. Das hat den Befragten beim Kontakte knüpfen mit anderen Personen. *„Ja am Anfang, also die erste Wohnung haben wir von der Arbeit bekommen.“ (Zeile 22, Interview B2) „Ja, wir hatten ganz viel Kontakt, was mich auch gebremst hat mit anderen Leuten Kontakt auf zu nehmen, weil wir wohnten alle zusammen in einer Wohnung.“ (Zeile 21, Interview B2).*

Das Knüpfen von Kontakten konnte für Befragten B2 über die Arbeit stattfinden, was folgende Aussage deutlich macht. *„...es ist so, dass ich durch meine Weiterbildungen hier, durch die Arbeit viele Leute kennengelernt habe und da sind größtenteils Deutsche.“ (Zeile 13; Interview B2).*

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und in der Freizeit empfindet der Befragte wie folgt: *„Ich bin soweit zufrieden.“ (Zeile 38; Interview B2).*

Es fand ein Rückzug aus sozialen Interaktionen statt, aufgrund der Verunsicherung durch das Sprachdefizit: *„...man zieht sich immer zurück, wenn man die Sprache nicht kann und nicht versteht. Aber wenn ich etwas nicht verstanden habe, dann haben sie sich bemüht, es mir zu erklären und zu zeigen.“ (Zeile 28; Interview B2).*

Integration ist für den Befragten B2, wenn man seine Umgebung kennengelernt und sich in sie eingefügt hat und zusätzlich die Gesetze des Aufnahmelandes versteht. *„Also für mich ist Integration hier da, wo man lebt bzw. jetzt in dem Fall in Deutschland und in Nürnberg, dass man sich integriert, egal ob es um Arbeit geht oder um Ausbildung oder in Freizeit oder Politik, dass man sich zu allen Seiten soweit integriert hat, sodass man*

auch davon sprechen kann. Wenn man in einem anderen Land lebt, bin ich auch der Meinung, dass man die Gesetze von dem anderen Land auch verstehen muss.“ (Zeile 10, Interview B2).

4.2.2. Integration durch den Arbeitgeber (K2)

Die Pflegedienstleitung hat bei Befragten B2 als Ansprechpartner fungiert: *„...den einzigen Kontakt, den wir in der Firma hatten, war unsere Pflegedienstleitung, die auch unsere Muttersprache sprach. Wir haben alles mit ihr geklärt und untereinander irgendwie.“ (Zeile 21; Interview B2).*

Befragter B2 hätte gerne noch mehr Integrationskurse oder Fortbildungen über Integration bekommen. Es wurde ein kurzer Integrationskurs vom Arbeitgeber angeboten, der laut dem Befragten noch ausführlicher sein könnte. *„...habe ich auch so einen Integrationskurs gemacht, das war ganz kurz und das war auch nicht etwas, wo die uns geprüft haben, ob wir was gelernt haben oder nicht, die haben bloß bisschen was erzählt, was wichtig wäre und wohin man sich am besten wenden könnte, wenn etwas ist. Ich meine, das wäre von Vorteil, wenn die Leute das gleich am Anfang kriegen, entweder schriftlich oder kurz eine Fortbildung über Integration zu machen, weil das wäre wirklich von Vorteil für die Leute.“ (Zeile 39, Interview B2).*

Der Deutschkurs ist unterschiedlich lehrreich laut dem Befragten. Es kommt auch auf den eigenen Willen an, die Sprache zu erlernen. *„...damals, als ich noch in dem Altenheim gearbeitet hab, gab es Leute, die nach mir gekommen sind, Deutschkurs besucht haben und nach drei Jahren immer noch nicht so gut deutsch gesprochen haben wie ich nach einem Jahr. Also das liegt eher an der Person, man kann auch einen Deutschkurs besuchen und gar nichts lernen, das geht ja auch. Man geht ja jeden Tag in die Schule und erwartet ok, ich besuche jetzt den Deutschkurs und nach sechs Monaten kann ich bestimmt ein bisschen besser Deutsch. Man kann aber auch zu Hause sitzen und jeden Tag zwei Stunden Deutsch lernen, das geht schon.“ (Zeile 35, Interview B2).*

Durch die Arbeitskollegen wurden aber Unsicherheiten aufgeklärt und unterstützt. Der Befragte konnte zudem immer Rückfragen stellen. *„Doch also egal wen ich gefragt habe, habe ich immer eine Antwort bekommen, Unterstützung bekommen. Also da kann man wirklich nichts sagen. Das hat mir wirklich geholfen.“ (Zeile 27, Interview B2).*

4.2.3. Feedback für Arbeitgeber (K3)

Wichtig wären Motivationsmöglichkeiten, um die Integration zu unterstützen. Der Befragte B2 sagte dazu: *„Aber ich glaube nicht, dass ein Integrationskurs die Leute noch mehr motivieren kann, dass sie sich besser integrieren, dass sie schneller Deutsch sprechen und lernen.“* (Zeile 40; Interview B2).

Durch Feedbackmöglichkeiten könnten Überforderungen und Unzufriedenheiten laut Befragten B2 besser kommuniziert werden und gelöst werden. Überforderungen auf der Arbeit waren: *„Auf der Arbeit war die Kommunikation natürlich erschwert und es war so viel Arbeit für uns, für Leute, die kein Deutsch können, war das so eine Überbelastung, dass man am Anfang gar nichts kann und trotzdem genauso viel Verantwortung übernehmen [muss] wie eine Deutsche. Wir haben auch ganz wenig Zeit gehabt, uns auf der Arbeit zu integrieren.“* (Zeile 24; Interview B2). Das führte laut dem Befragten zu Integrationsschwierigkeiten.

Laut Befragten B2 wurde er nicht ausreichend vom Arbeitgeber über Integrationskurse aufgeklärt: *„Ich habe mich noch nie informiert, ob ein Integrationskurs Pflicht ist für Ausländer oder nicht. Ich hab sowas nie gemacht und hab auch erst nach zwei, drei Jahren mitgekriegt, dass es so etwas überhaupt gibt, also einen Integrationskurs.“* (Zeile 39; Interview B2).

Mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber hätte Befragter B2 sich bei den Deutschkurs und Integrationskurs gewünscht: *„Ohne die Chance zu bekommen, an Deutschkursen oder Integrationskursen teilzunehmen oder zumindest einen Kurs am Arbeitsplatz zu organisieren, dass Kollegen, die da sind oder Kollegen, die einmal die Woche zwei Stunden mit uns teilen möchten.“* (Zeile 31; Interview B2).

Dennoch fiel es dem Befragten aufgrund des Sprachdefizits am Anfang schwer, Anschluss zu finden. Das wird durch diese Aussage deutlich: *„Ich fühlte mich am Anfang total ausgeschlossen, weil ich hab keinen Deutschkurs besucht und hab von Anfang an jeden Tag mit Leuten gearbeitet, die meine Muttersprache nicht können. Ich habe auch verstanden, dass das normal ist, aber für mich war das nicht normal, dass kein Wort verstehe. Also von Tag zu Tag ist das natürlich besser geworden, aber diese Zeit am Anfang war schon schwierig für mich.“* (Zeile 14; Interview B2).

Laut Befragten B2 sollten mehr Feedbackmöglichkeiten und Unterstützung durch den Arbeitgeber angeboten werden: *„Also, obwohl ich keinen Feedback-Bogen bekommen habe, von meinem ersten Arbeitgeber, hab ich mich täglich selber geäußert, was mich*

damals dann zu Situationen gebracht habe, wo ich mich sogar ein bisschen zurückziehen muss. Immer wenn ich unzufrieden war, bin ich zu meinem Arbeitgeber gegangen, also Pflegedienstleitung, die meine Muttersprache gesprochen hat, und ich hab mich einfach beschwert. Ich habe einfach gesagt, die Sachen, die mir nicht gepasst haben oder die für mich zu schwer waren oder zu kompliziert waren. Ich hab mich da einfach geäußert. Also viel Unterstützung habe ich da nicht bekommen, also eine richtige Antwort.“ (Zeile 31; Interview B2).

4.3. Befragter B3

4.3.1. Integration Allgemein (K1)

Für Befragten B3 ist die Sprache und das Kontakteknüpfen sehr wichtig im Integrationsprozess. Das wird mit der folgenden Aussage deutlich: *„...die Sprache zu beherrschen kann dir viele Türen öffnen. Und dann kannst du neue Leuten kennenlernen und besser kennenlernen. Die Sprache finde ich ganz wichtig, um auch die Kultur von den Leuten kennenzulernen.“ (Zeile 12; Interview B3).*

Deshalb ist ein Sprachdefizit ein Hindernis, um sich in der Arbeit zu verständigen und zurechtzufinden. Das wird von dem Befragten wie folgt beschrieben: *„...nach einer Woche oder weniger als eine Woche war ich mit einem Mensch zu Hause, der kein Deutsch gesprochen hat, und ich konnte kein Deutsch beherrschen, und weil ich allein gesprochen habe, wusste ich nicht, ob ich richtig gesprochen habe oder nicht. Und ich hatte keinen Mensch, der mich unterstützen kann oder mich korrigieren kann.“ (Zeile 26; Interview B3).*

Durch Eigenengagement kann die gesellschaftliche Integration vorangetrieben werden und sich verbessern. Im Interview von B3 wird das so beschrieben: *„...ich denke, es ist einfach, wenn man eine neue Kultur kennenlernen will und richtig damit ich kennenlernen soll, muss ich selber machen, wie die Leute, die da sind und das gibt mir Erfahrung und ich kann sehen und selber entscheiden, was will ich für mich haben und was finde ich nicht nötig für mich.“ (Zeile 14; Interview B3).*

Für den Befragten ist eine Offenheit für die neue Gesellschaft ein Faktor für eine gelungene gesellschaftliche Integration. Er macht das wie folgt deutlich: *„...ich versuchte immer mit Leuten, die da wohnen oder von da sind, immer zu treffen, damit ich die neue Kultur kennenlernen kann. Auch die Sprache finde ich immer wichtiger, damit du noch mehr Informationen bekommst und das Wissen, das du kriegst, ...kannst noch mehr erledigen und das wissen, dass du mitbekommst von der neuen Kultur ist reicher für*

dich, ich meine für deine Erfahrung. Es ist für mich einfach richtig wichtig, alles kennenzulernen.“ (Zeile 19; Interview B3).

Der Befragte gibt an, dass er die neuen Medien nutzt, um sich in Deutschland zurechtzufinden, wenn er Informationen braucht: *„Ich habe mir vorgestellt, wie es ohne Google wäre und da wäre das sonst ein großes Problem für mich gewesen.“* (Zeile 11; Interview B3).

Der Zeitmangel durch das Studium und durch die Arbeit behindert das Knüpfen der Kontakte bei Befragten B3: *„...dadurch, dass ich studiere und arbeite das ist kaum Zeit, um mit jemand über was zu unterhalten, die ganze Zeit sind wir beschäftigt.“* (Zeile 15; Interview B3).

Doch die Integration ist Befragtem B3 sehr wichtig. Laut ihm sollte die gesellschaftliche Integration nicht nur bei Ausländern in Deutschland im Fokus sein, sondern es sollte auch die ganze deutsche Bevölkerung in den Integrationsprozess einbezogen werden: *„Ne, ich würde nur noch mehr Werbung machen für die Integration von Leuten, dass die Integration ist schön und die Integration sollte sich nicht nur auf die Ausländer fokussieren, sondern auch auf die Deutschen.“* (Zeile 33; Interview B3).

Für den Befragten ist die gesellschaftliche Integration eine Übernahme von Normen einer neuen Kultur, wobei die ursprünglichen Normen der Kultur aus dem Heimatland weiter bestehen. Der Befragte beschreibt das wie folgt: *„Die Integration der Gesellschaft das wäre, dass die Norm, das man aufnimmt von der neue Kultur, also ich habe meine Kultur und jetzt bekomme ich neue Normen von der neuen Kultur, wo ich bin.“* (Zeile 7; Interview B3).

Zu der Übernahme von Normen und das Kennenlernen einer neuen Kultur wünscht der Befragte sich, dass er eine neue Stadt kennenlernt und so den Horizont erweitert. In Deutschland empfand er die Gesellschaft als nett und entschloss sich zu bleiben. *„...als ich gekommen bin, ich wollte nur eine neue Stadt kennenlernen, eine neue Kultur kennenlernen, eine neue Sprache beherrschen. Das wird meinen Lebenslauf größer machen. Aber dafür, dass ich in Berlin war und neue tolle Leute kennengelernt habe, dachte ich: Jetzt bleibe ich hier. Und als ich gesehen habe, dass die Gesellschaft ganz nett ist hier...“* (Zeile 20; Interview B3).

Auf die Frage, ob sich Interviewter B3 integriert fühlt, hat er wie folgt geantwortet: *„Ja.“* (Zeile 8; Interview B3).

Die Wohnsituation war ein Grund, weshalb der Befragte sich entschloss, nach Deutschland zu kommen. Er empfand es als große Hilfe, schon eine Unterkunft zu haben und Unterstützung durch den Arbeitgeber zu haben und somit Hilfe bei der Anerkennung und den bürokratischen Hürden zu haben. *„...ich habe mich für Deutschland entschieden, als ich die gesamte Angebote bekommen habe. Dachte ich ok, das ist eine große Hilfe, dass ich die Unterkunft habe und eine Hilfe bei der Anerkennung der ganzen Sachen habe, Unterlagen usw...“* (Zeile 22; Interview B3).

4.3.2. Integration durch den Arbeitgeber (K2)

Eine weitere Unterstützung erfuhr der Befragte durch seine Arbeitskollegen, indem sie ihn bei den wichtigsten Sachen unterstützt haben. *„Wir hatten jemanden, der uns bei den wichtigen Sachen geholfen hat. Den Rest hab ich mit den Kommilitonen, die in derselben Situation waren wie ich, haben wir alles zusammen erledigt. Eigentlich hatten wir ein gutes Gefühl gehabt. Wir haben alles zusammen gemacht, wir hatten zwar keine Ahnung, aber wir haben alles zusammen gemacht...“* (Zeile 23; Interview B3).

Der Befragte hat Unterstützung durch Lehrer und Nachbarn erfahren. Dadurch konnte Befragter B3 die Kultur, Stadt und neue Leute besser kennenlernen. Sie waren eine Motivation und unterstützend im Integrationsprozess laut Befragten B3. Das wird deutlich durch die Aussage: *„...meine Nachbarn, meine Kollegen und in der Schule. Als ich gekommen bin, da war 8 Stunden Schule gewesen. Und meine Lehrer waren immer drauf, sie wollen immer etwas unternehmen und neue Kollegen von der Schule. Wir haben uns fast täglich verabredet, um in Berlin was kennenzulernen, und neue Leute kennenzulernen. Das war für mich eine große Hilfe, damit ich noch die neue Kultur kennenlernen kann.“* (Zeile 16; Interview B3).

Der Befragte B3 hat verschiedene Veranstaltungsangebote durch den Arbeitgeber zur Integration bekommen, fühlte sich aber nicht wohl dabei, da er es als eine Art Pflicht empfand. Aus dem Grund hatte der Befragte sich dagegen entschieden, auf Veranstaltungen dieser Art zu gehen. Dies macht folgende Aussage deutlich: *„Ja, wo ich war hatten wir verschiedene Verabredungen gehabt. Aber ich wollte es nicht, weil ich hab da gehört, dass die Leute einfach nur da geblieben sind, um mit den Chefs zu unterhalten, weil es eine Pflicht ist. Und wenn ich etwas empfinde, das eine Pflicht ist, die meisten Leute haben keine Lust, mit den neuen Kollegen zu unterhalten. Und deswegen es doof immer gefunden und deswegen bin ich auch nicht dazu gekommen.“* (Zeile 21; Interview B3).

Was der Befragte B3 gerne als Unterstützung vom Arbeitgeber annahm, war, dass ihn ein Mitarbeiter am Flughafen abgeholt hat. So hat der Befragte sich weniger alleine gefühlt. Ihm war aber wichtig dabei, dass der Mitarbeiter das freiwillig macht. Diese Unterstützung war der ausschlaggebende Grund für den Befragten, nach Deutschland zu kommen. *„...als ich in Berlin angekommen bin, hat mich jemand abgeholt, damit du nicht allein bist, dass du nicht allein sein wirst. Und das wird dir Helfen, wenn du von deiner Familie wegziehst, du kennst nicht die Sprache, du kennst nicht die Kultur und wenn du jemand hast, der das tut und nicht als Pflicht tut, das finde ich ganz, ganz nett. Genau solche Hilfe hat mir geholfen, mich für Deutschland zu entscheiden und hier her zu kommen.“* (Zeile 22; Interview B3).

Eine weitere Unterstützung des Arbeitgebers war das Angebot eines Deutschkurses, zu dem die ausländischen Mitarbeiter in der Gruppe gegangen sind. Am Anfang wurde dort zunächst Englisch gesprochen zur Verständigung nach Bestehen der A1 Prüfung wurde dann deutsch gesprochen. *„...wir haben am Anfang nur Englisch gesprochen, aber als wir unsere A1 bestanden hatten , da haben wir mit deutsch angefangen.“* (Zeile 24; Interview B3).

4.3.3.Feedback für Arbeitgeber (K3)

Trotz der Unterstützung in vielen Bereichen hat sich der Befragte überfordert auf der Arbeit gefühlt. Ein Grund dafür war der Sprachdefizit und die daraus resultierenden Verständnisschwierigkeiten sowie die fehlende Kommunikationsmöglichkeiten zwischen dem Befragten und seinen Arbeitskollegen. *„...nach einer Woche oder weniger als eine Woche war ich mit einem Mensch zu Hause, der kein Deutsch gesprochen hat, und ich konnte kein Deutsch beherrschen, weil ich allein gesprochen habe, wusste ich nicht, ob ich richtig gesprochen habe oder nicht. Und ich hatte keinen Mensch, der mich unterstützen kann oder mich korrigieren kann.“* (Zeile 26; Interview B3).

Dem Befragten wurden Feedbackmöglichkeiten angeboten, jedoch war das Kommunikationsverhältnis zwischen dem Befragten und dem Arbeitgeber nicht ausreichend, sodass der Befragte seine Probleme seinem Arbeitgeber kommunizieren würde, da er nicht wusste, welche Interessen der Arbeitgeber mit den Feedbackgesprächen verfolgte und welche Konsequenzen es für ihn geben würde, wenn er Probleme anspricht. *„Wir hatten viele Sachen zum Sprechen, aber wir dürfen es nicht. Z.B wegen dem Job und dem Arbeitsplatz. Wir wollten darüber reden, dass wir nicht zufrieden waren und wir konnten nicht darüber reden. Es kommt darauf an, wer dir dieses Interview anbietet. Welches Interesse hat die Firma, das hat mit der Firma zu tun,*

oder welche Konsequenzen wird er daraus ziehen. Das ist wichtig.“ (Ziele 27; Interview B3).

Ein Problem, das der Befragte angab, war, dass die Pflege in Deutschland nicht so respektiert wird wie in anderen europäischen Ländern. Sie werden eher als Servicepersonal wahrgenommen. Das würde aber nicht der Ausbildung und Qualifikation einer Pflegefachperson gerecht werden. Aus diesem Grund studiert Befragter B3, um den Beruf nach Abschluss des Studiums zu wechseln. *„...mit meiner Situation bin ich nicht so glücklich, deswegen studiere ich noch etwas, aber ich denke, es muss eine große Veränderung in Deutschland sein. Der Pflegeberuf hier ist nicht so respektiert wie in anderen Ländern in Europa und die Pflegekräfte sind die meisten nach Ansicht von den Patienten und die Ansicht, dass sie sind wie Kellnerin und das finde ich so schade, weil man lernt viele Sachen, man studiert viele Sachen und es kann nicht sein, dass hier in Deutschland in einem europäischen Staat der Europäischen Union, dass die Pflegekräfte nicht als studiert bezeichnen oder, dass man nicht genug wissen hat, um etwas zu erledigen oder sowas. Das finde ich so traurig.“ (Zeile 31; Interview B3).*

Ein weiteres Problem war, dass der Arbeitgeber einen anderen Einsatzbereich dem Befragten zugesagt hatte, welcher dann geändert wurde. So wurde der Befragte B3 statt in der Intensivstation in der ambulanten Pflege eingesetzt. Der Befragte gibt auch an, dass er es als „No-Go“ empfand, ausländische Pflegefachpersonen bei Koma-Patienten einzusetzen, da dort keine Unterhaltungen stattfinden. Dadurch wurde aber der Spracherwerb nicht gefördert. Das wird durch die folgende Aussage deutlich gemacht: *„...am Anfang in der Firma wurde mir gesagt, dass ich in einer Intensivstation arbeiten werde in einem Krankenhaus, deshalb habe ich gedacht, ok, ich liebe Krankenhäuser und Intensivstationen sind mein Platz und ich geh da hin. Aber zum Schluss war ich in einem Haus als ambulante Pflege oder sowas und das habe ich nicht gemocht.... Auf der einen Seite und auf der anderen Seite, wenn du es getan hast, einfach denken, wenn du die deutsche Sprache beherrschen willst, solltest du nicht mit einem Koma-Patienten arbeiten, um deutsch zu sprechen. Natürlich ist es einfacher, weil der wird nichts sagen, aber für mich war das ein No-Go.“ (Zeile 26; Interview B3).*

4.4. Allgemeine Ergebnisse

Allgemein kommt der Forschende zu dem Ergebnis, dass es unterschiedliche Gründe gibt, weshalb ausländische Pflegefachpersonen nach Deutschland kommen. Dabei überschneiden sich die Wünsche nach Fort- und Weiterbildung im Zielland, der Wunsch

Kontakte zu knüpfen, und die Sprache zu erlernen. Jeder Befragter hatte zudem einen individuellen Integrationsprozess, wobei bei allen der Arbeitgeber und die Arbeitskollegen eine wichtige Rolle bei der gesellschaftlichen Integration und bei dem Zurechtfinden in einem fremden Land gespielt haben. Deutlich wurde auch, dass der Arbeitgeber, oder eine von ihm eingesetzte Person die ausländischen Pflegefachpersonen bei der Einreise unterstützt und der erste Kontakt, die erste Bezugsperson für die neu rekrutierten Pflegefachpersonen in Deutschland waren. Die Arbeitskollegen wurden von allen Befragten als Unterstützung und Hilfe wahrgenommen. Sie wurden bei Tätigkeiten während der Arbeit, beim Spracherwerb und bei dem Zurechtfinden in Deutschland auch von den Kollegen unterstützt. Dadurch kann festgehalten werden, dass der Arbeitgeber und die Arbeitskollegen einen entscheidenden und wichtigen Faktor bei der gesellschaftlichen Integration der ausländischen Pflegefachpersonen darstellen. Die Befragten sprachen auch Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeber ausgesprochen. Sie gaben an, sich Veranstaltungen der Mitarbeitenden zum Kontakte knüpfen zu wünschen. Ebenso würden sie die Unterbringung in Wohngemeinschaften mit Deutschen als Unterstützung empfinden, um die Integration und die Sprachkompetenz zu verbessern (Zeile 24, 33, Interview B2). Zudem sollten für eine bessere gesellschaftliche Integration Kampagnen gegen Ausgrenzung und Toleranz in der Gesellschaft stattfinden (Zeile 33, Interview B3). Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass es kein einheitliches Integrationskonzept bei den Befragten gab, sondern dass die Konzepte unterschiedlich umgesetzt wurden. Abschließend konnte festgestellt werden, dass alle Befragten sich auf neue kulturelle und soziale Gegebenheiten in Deutschland einstellen mussten, die sie so in ihren jeweiligen Heimatländern nicht kannten.

5. Diskussion

Im anschließenden Teil der Arbeit werden die Ergebnisse näher untersucht. Dazu werden sie zusammengefasst und interpretiert. Überdies werden die Limitationen und Stärken der Untersuchungsmethode aufgezeigt und betrachtet. Abschließend werden Handlungsempfehlungen ausgesprochen, die für Arbeitgeber ausländischer Pflegefachpersonen oder für eine zweite Forschung relevant sind.

5.1. Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Ein zentrales Ergebnis der Befragung war es, dass der Arbeitgeber und die Arbeitskollegen eine sehr wichtige Rolle bei dem gesellschaftlichen Integrationsprozess spielen. Oft sind sie zunächst die ersten Ansprechpartner und Kontakte der

ausländischen Pflegefachpersonen in Deutschland. Sie sind auch eine große Unterstützung in Bezug auf den Spracherwerb und für das Erlernen von Abläufen und Arbeitsroutinen. Der Arbeitgeber hat zudem bei allen Befragten für eine Wohnmöglichkeit gesorgt, was den Befragten Sicherheit vermittelte, wobei nicht alle dieses Angebot angenommen haben. Feedbackmöglichkeiten wurden allen Befragten ebenfalls angeboten, wobei auch hier nicht alle dieses Angebot annahmen, aus Angst vor negativen Konsequenzen oder weil kein diesbezüglicher Gesprächsbedarf gegeben war. Zudem wurden die angesprochenen Probleme bei einem Befragten nicht oder nur wenig umgesetzt und verbessert. Integrationsveranstaltungen wurden sehr unterschiedlich wahrgenommen. Zum Teil wurde sich gewünscht, dass diese intensiviert werden und mehr Raum zum Kontakte knüpfen gegeben wird, zum anderen wurde es als Verpflichtung wahrgenommen und daraufhin eher abgelehnt. Wenn die Feedbackmöglichkeiten genutzt werden, ist es von größter Wichtigkeit für die Befragten, dass sie ernst genommen werden und ihre Anliegen auch umgesetzt werden. Überforderungen und Überarbeitungen könnten im Rahmen eines solchen Gesprächs diskutiert und nach Möglichkeit verbessert werden. Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten waren bei den Befragten ein Grund für die Pflegefachpersonen nach Deutschland zu kommen. Das eigene Engagement im Integrationsprozess und die daraus resultierende Lernbereitschaft ist wichtig, um im Integrationsprozess als Pflegefachperson zurechtzukommen. Es ist also ein Zusammenwirken aus Engagement durch den Arbeitgeber und der Pflegefachperson selbst.

Die Erwartungen an die qualitative Untersuchung durch die Befragung von drei ausländischen Pflegefachpersonen konnten erfüllt werden. Ziel war es herauszufinden, was der Arbeitgeber zu einer gelungenen Integration ausländischer Pflegefachpersonen beitragen kann. Dem geht die Annahme voraus, dass der Arbeitgeber Einfluss auf die Integration der ausländischen Pflegefachpersonen hat. Dies konnte durch die Ergebnisse der Befragung deutlich bestätigt werden. Ferner wurden auch die Handlungsfelder des Arbeitgebers bei der gesellschaftlichen Integration deutlich.

5.2. Limitationen und Stärken

Im folgenden Abschnitt der Arbeit werden die Limitationen und Stärken der qualitativen Befragungen aufgezeigt.

5.2.1.Limitationen

Aufgrund der Covid-19 Pandemie konnte nur sehr begrenzt Freiwillige für eine Befragung gesucht werden. Zudem konnten die Interviews nur über die Videokonferenzplattform „Zoom“ stattfinden, da aufgrund der aktuellen Pandemie nur virtuelle Interviews möglich waren. Dabei war teilweise das Verständnis aufgrund von schlechter Internetverbindung erschwert. Zusätzlich führte an manchen Stellen die sprachliche Barriere und das Sprachverständnis zu einem verringerten Verständnis der Interviewfragen. Durch die Wahl eines episodischen Interviews zeigte sich, dass es für die Befragten teilweise schwer war, spontan zusammenhängend zu erzählen. Nach dem ersten Interview wurde deutlich, dass die Sprachbarriere das gegenseitige Verständnis erschwerte, weshalb die weiteren Interviewpartner als Vorbereitung auf das Interview den Interviewleitfaden vorab zugeschickt bekamen, um weiteren Missverständnissen entgegenzuwirken. Die Körpersprache und Mimik wurde durch den begrenzten Einblick im Zoom-Meeting nur auf den Oberkörper und das Gesicht begrenzt. Dabei kann es zu eingeschränkter Beurteilung der Körpersignale gekommen sein. Das Hintergrundwissen und das Verständnis von gesellschaftlicher Integration war immer individuell, sodass der Begriff der Integration für jeden Befragten eine andere Bedeutung hatte. Der Anspruch allgemeingültige Aussagen zu treffen war nicht gegeben. Wichtig war es jedoch, für möglichst gleiche Untersuchungsbedingungen zu sorgen, um individuelle Unterschiede im Begriffsverständnis zu minimieren. Dies sollte durch eine vorherige Begriffsbestimmung der Sozialintegration und Systemintegration als gemeinsame Grundlage geschaffen werden. Allerdings kann nicht davon ausgegangen werden, dass jeder Befragte diese Erklärung aufgrund von sprachlichen Verständigungsproblemen verstanden hat. Bei den Ergebnissen konnte nicht geklärt werden, welches Integrationskonzept das erfolgreichste und effektivste ist, da jede Person sehr individuelle Unterstützung braucht. Das Studiendesign hatte auch nicht den Anspruch, das zu erforschen, da es mit der Anzahl von drei Befragten keine allgemeingültigen Aussagen geben kann. Das könnte mit einem anderen Studiendesign weiter abgeklärt und erforscht werden. Es konnten nur weibliche Interviewpartner befragt werden, was auch die Geschlechterverteilung auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt (Statista 2021, o.S.). Inwiefern das die Validität beschränkt bleibt weiterer Forschung überlassen. Des Weiteren gab es Widersprüche bei den Aussagen der Befragten. Dabei war bei Befragten B2 die Aussage gemacht worden, dass keine Sprachkurse angeboten wurden, und der Befragte sich die Sprache selbst beigebracht hat. Auf spätere Nachfragen in einem Telefonat wurde geklärt, dass Befragter B2 schon in der Schule in Bosnien

Deutsch gelernt hatte. Das war möglicherweise ein Grund, weshalb kein Sprachkurs vom Arbeitgeber angeboten wurde. Ein weiterer Widerspruch fand im Interview des Befragten B1 statt, indem zwei verschiedene Stationen genannt wurden, wo Befragter B1 arbeitet. Dabei wurde die Intensivstation und der Operationssaal (OP) genannt. Wo der Befragte B1 arbeitet, wurde per Telefonat nachgefragt und Befragter arbeitet im OP, warum die Intensivstation genannt wurde, konnte nicht abschließend geklärt werden, wurde aber als nicht relevant für das Untersuchungsergebnis und die Fragestellung eingeordnet.

5.2.2. Stärken

Eine Stärke der Interviewführung online über die Plattform „Zoom“ war es, dass die Interviewpartner in ihrer gewohnten Umgebung zuhause interviewt werden konnten. Das trug zu einer angenehmeren und entspannteren Atmosphäre bei. Zugleich war es durch die Aufnahmefunktion der Plattform möglich, das Gesprochene und das Bildmaterial gleich aufzunehmen. So konnte das ganze Interview wiederholt abgespielt werden bei der Transkription. Durch die einzelnen Interviews konnte ein gutes Vertrauensverhältnis entstehen, wodurch dann von einer offenen und ehrlichen Gesprächssituation gesprochen werden kann. Zudem kann die Wahl des Studiendesign als positiv bewertet werden. Die Querschnittstudie, also die Befragung zu einem bestimmten Zeitpunkt konnte den momentanen Stand der gesellschaftlichen Integration der jeweiligen ausländischen Pflegefachperson aufzeigen (Baur, Blasius 2014, S. 269). Durch die qualitative Befragung durch ein episodisches Interview konnte den Befragten genug Raum für ausführliche Erklärungen und Erzählungen gegeben werden. Dadurch konnte die Forschungsfrage ausreichend beantwortet werden, denn so konnten die Ansichten der Befragten sehr gut herausgearbeitet werden.

5.3. Forschungs- und Handlungsempfehlungen

Im folgenden Abschnitt der Arbeit werden Empfehlungen für die weitere Forschung und Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber ausgesprochen.

5.3.1. Forschungsempfehlungen

Diese Befragung könnte weitergeführt werden, indem eine Studie im Längsschnittdesign mit ausländischen Pflegefachpersonen über mehrere Jahre durchgeführt wird. So könnte man genauere Aussagen über den Integrationsprozess und die gesellschaftliche Integration treffen. Zudem wäre es eine Möglichkeit, diese Befragung an einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen, da sich gezeigt hat, dass die derzeitige Covid-19 Pandemie einen großen Einfluss auf die Integration und die soziale

Interaktion von Menschen hat. Bei einer weiteren Befragung wäre ein Fragebogen in der Muttersprache oder ein Dolmetscher von Vorteil, damit die Sprachbarriere bei den Befragungen vermindert werden können.

5.3.2. Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber

Ferner wäre ein einheitliches Integrationskonzept mit individuellem Handlungsspielraum eine gute Möglichkeit, ausländische Pflegefachpersonen einheitlich und bestmöglich auf einem gewissen Standard zu integrieren. Hierbei wären aber auch die individuellen Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber notwendig, damit sie die Pflegefachpersonen bestmöglich nach deren Bedürfnissen betreuen und unterstützen können. Feedbackmöglichkeiten sollten auf jeden Fall weiter angeboten werden, jedoch müssten sie in einem Setting stattfinden, in dem ein offenes Gespräch möglich ist, ohne die Befürchtung negative Konsequenzen zu bekommen. Die Unterstützung bei der Wohnungssuche vermittelt Sicherheit und hilft den ausländischen Pflegefachperson, sich bei anstehenden Aufgaben und Änderungen im Leben zurechtzufinden. Das Abholen der Pflegefachperson am Flughafen bei der Ankunft sollte zudem auch weiter beibehalten werden, denn so fühlt sich die Pflegefachperson gut aufgehoben und es hilft, sich zunächst in dem fremden Land zu orientieren. Der vorgeschriebene Deutschkurs auf B1 Niveau ist zur anfänglichen Orientierung und Verständigung gut, sollte aber durch den Arbeitgeber weiter gefördert werden, damit sich im Integrationsprozess die Sprache weiter verbessern kann. Denn die Sprache wird als Schlüssel für eine gute gesellschaftliche Integration betrachtet und ist somit von hoher Bedeutung für den Migrierenden. Eine Überforderung und Überlastung sollte vermieden werden, um eine gute Einarbeitung und eine qualitätvolle Arbeitsweise im Laufe des Integrationsprozesses zu gewährleisten. Dadurch kann eine mögliche Fluktuation zurück ins Heimatland verhindert werden, die die Pflegefachperson antreten könnte, aus Unsicherheit in den Handlungsabläufen und durch Überforderung. Zudem kann somit eine Patientengefährdung verhindert werden. Diese Unsicherheiten traten vor allem im Umgang mit Patienten und bei der Verständigung mit Kollegen auf, die auf Sprachdefizite zurückzuführen sind. Dies könnte durch eine gute Sprachförderung und Sprachkurse minimiert werden.

Durch gezielte Vermittlung vakanter Stellen an Angehörige der zu integrierenden Pflegefachperson könnten Segregationsprozesse eingedämmt werden. (Münkler, Münkler 2016, S. 238)

Handlungsempfehlungen der Befragten waren Veranstaltungen für Mitarbeiter zu organisieren, um in einem ungezwungenen Rahmen Kontakte zu knüpfen. Ergänzend könnten die ausländischen Mitarbeiter in Wohngemeinschaften mit deutschen Mitarbeitern untergebracht werden, damit der Spracherwerb vereinfacht wird und der ausländische Mitarbeiter mehr Übung im Sprachgebrauch bekommt (Zeile 33, 24, Interview B2).

6. Schlussfolgerung

Die Situation des Pflegepersonalmangels in Deutschland ist für die Versorgung von pflegebedürftigen Menschen ein großes Problem und stellt eine Herausforderung dar. Um diesen Mangel an Personal entgegenzuwirken, kann eine Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte als mögliche Strategie gesehen werden. Wie es den ausländischen Pflegefachpersonen in Deutschland geht, und wie sie sich in die Gesellschaft integrieren ist dabei ein wichtiger Faktor, um einen Verbleib in Deutschland zu gewährleisten. In dieser vorliegenden Bachelorarbeit wurde deshalb die gesellschaftliche Integration ausländischer Pflegefachpersonen näher betrachtet. Dabei lag der Fokus auf der Unterstützung, die durch den Arbeitgeber stattfinden kann, um die gesellschaftliche Integration zu erleichtern. Das wurde durch Befragungen ausländischer Pflegefachpersonen untersucht. Als Ergebnis wurde deutlich, dass der Arbeitgeber eine große Rolle in der Integration von ausländischen Pflegefachpersonen spielt. Er ist der Ansprechpartner und Unterstützer bei der Wohnungssuche, beim Kontakte knüpfen, beim Zurechtfinden und bei der ersten Ankunft in Deutschland. Durch sie werden die Pflegefachpersonen mit Deutschkursen auf die Arbeit in der Pflege vorbereitet und durch Integrationsveranstaltungen mit Kollegen und Mitarbeitern vernetzt. Feedbackmöglichkeiten werden der ausländischen Pflegefachperson angeboten, um Probleme zu lösen und um Unsicherheiten entgegen zu wirken. Doch die interviewten ausländischen Pflegefachpersonen nahmen dies jedoch auf unterschiedlicher Art und Weise wahr. Der Integrationsprozess kann durch den Arbeitgeber sehr vereinfacht werden, jedoch müsste es mehr auf die Bedürfnisse der ausländischen Pflegefachpersonen abgestimmt werden und mehr Wert auf die gesellschaftliche Integration gelegt werden, um zu gewährleisten, dass die ausländische Pflegefachperson sich in Deutschland wohl fühlt und letztendlich auch in Deutschland bleibt.

Schlussfolgernd ist zu sagen, dass die Rekrutierung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland ein möglicher Ansatz ist, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es ist

jedoch kein Ansatz, der dieses Problem alleine beheben könnte, vielmehr sollten gleichzeitig noch andere Lösungsstrategien verfolgt werden (Schreck 2017, S. 81). Allgemein sollte die Situation der Pflegefachpersonen in Deutschland verbessert werden. Auf konzeptioneller Ebene sollte ein strukturierter und einheitlicher Integrationsprozess erarbeitet werden. Dabei verbleibt als Herausforderung, diesen so zu gestalten, dass auch unterschiedliche individuellen Bedürfnisse der rekrutierten Pflegefachpersonen berücksichtigt werden- und konkrete Hilfsangebote darauf abgestimmt werden können. Besonders bedeutsam für einen gelungenen Integrationsprozess ist der Arbeitgeber durch seine Unterstützung beim Spracherwerb, beim Knüpfen von Kontakten und bei der Gestaltung konstruktiver Feedbackmöglichkeiten.

7. Literaturverzeichnis

Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hg.) (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung; Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Projekt Triple Win. Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit; Online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte>, zuletzt geprüft am 25.11.2020

DBfK (2021): Online verfügbar unter: <https://www.dbfk.de/de/themen/Bedeutung-professioneller-Pflege.php>; zuletzt aufgerufen am 21.02.21

Duden (2021a): Online verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Integration>; zuletzt aufgerufen am 06.04.2021

Duden (2021b): Online verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/intermediaer>; zuletzt aufgerufen am 06.04.2021

Esser, Hartmut (2006): Sprache und Integration. Konzeptionelle Grundlagen und empirische Zusammenhänge; Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften

Flick, Uwe (2011): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Das Episodische Interview; Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien

Häußling, Roger; Oberwittler, Dietrich; Antweiler, Christoph; Voß, G. Günter; Butterwegge, Christoph (2016): Grundbegriffe der Soziologie; 11. Auflage; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 1–24

Heckmann, Friedrich (2015): Integration von Migranten; Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden

Helfferich, Cornelia (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Leitfaden- und Experteninterviews; Wiesbaden: Springer Fachmedien

- Kibjakova, Katharina (2011): Darstellung der sozialen Integrationssituation von Aussiedlern in Deutschland; München: GRINVerlagOHG
- Kuckarz, Udo; Dresing, Thorsten; Rädiker, Stefan; Stefer, Claus (2007): Qualitative Evaluation – Der Einstieg in die Praxis; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Küstners, Ivonne (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Narratives Interview. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse- Grundlagen und Techniken; Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Mäurer, Dietrich Karl (07.04.2020): ARD-Studio Zürich; online verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/ausland/corona-pflegekraefte-101.html>; zuletzt aufgerufen am 09.03.2021
- Miranda Jakiša (19. Juli 2019, 21:56 Uhr): online verfügbar unter: <https://www.zeit.de/kultur/2019-07/arbeitsmigration-gastarbeiterinnen-frauen-suedosteuropa-diskriminierung>; zuletzt aufgerufen am 09.03.2021
- Münkler, Herfried; Münkler, Marina (2016): Die neuen Deutschen, Ein Land vor seiner Zukunft; Berlin: Rowohlt, Berlin Verlag GmbH
- Pflegepolitik in 5 Minuten (2020): Online verfügbar unter file:///C:/Users/liset/Downloads/2020_Article_PflegepolitikIn5Minuten.pdf, zuletzt geprüft am 23.01.2020
- Pütz, Robert (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland- Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf, zuletzt geprüft am 23.12.2020
- Schreck, Corina (2017): Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften; Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden
- Statista (2021): Verteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Pflege in Deutschland nach Pflegeart und Geschlecht im Jahr 2019. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1029877/umfrage/verteilung-von-pflegekraefte-in-deutschland-nach-pflegeart-und-geschlecht/#:~:text=Verteilung%20von%20Pflegekr%C3%A4fte%20in%20Deutschland%20nach%20Pflegeart%20und%20Geschlecht%202019&text=Im%20Jahr%202019%20waren%20rund,w eiblich%20Besch%C3%A4ftigten%20bei%2080%20Prozent>; zuletzt aufgerufen am 02.05.2021
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt- Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich; Nürnberg; online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=7; zuletzt geprüft am 27.04.2021
- Süss, Rebekka (2018): Ökonomische Bewertung der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte; Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden

Tagesschau (18.03.2020 07:29 Uhr): online verfügbar unter:
<https://www.tagesschau.de/inland/corona-pflege-101.html>; zuletzt aufgerufen am 09.03.2021

Truchseß, Nicole; Brandl, Markus (2017): Erfolgreich in der Personalvermittlung, Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen; Wiesbaden: Springer Fachmedien

World Health Organization (2010): User's Guide. The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, S. 1–34. Online verfügbar unter
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70525/WHO_HSS_HRH_HMR_2010.2_eng.pdf?sequence=1, zuletzt geprüft am 11.10.2020

Zander, Britta; Blümel, Miriam; Busse, Reinhard (2013): Nurse migration in Europe—Can expectations really be met? Combining qualitative and quantitative data from Germany and eight of its destination and source countries; Elsevier Verlag; Online verfügbar unter
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0020748912004191?token=F3E23C687FD65C5EBC736F4026AF7A69C69C1938355CCCF56C25DA3EDD5AB17326856DB050D1BDB92354D56384568BEB>; zuletzt aufgerufen am 11.10.2020

ZEIT ONLINE, dpa, fin (30.12.2019, 14:04 Uhr): online verfügbar unter:
<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-12/pflegenotstand-altenpfleger-ausland-anzahl-anstieg>; zuletzt aufgerufen am 09.03.2021

8. Anhang

8.1. Abbildungen

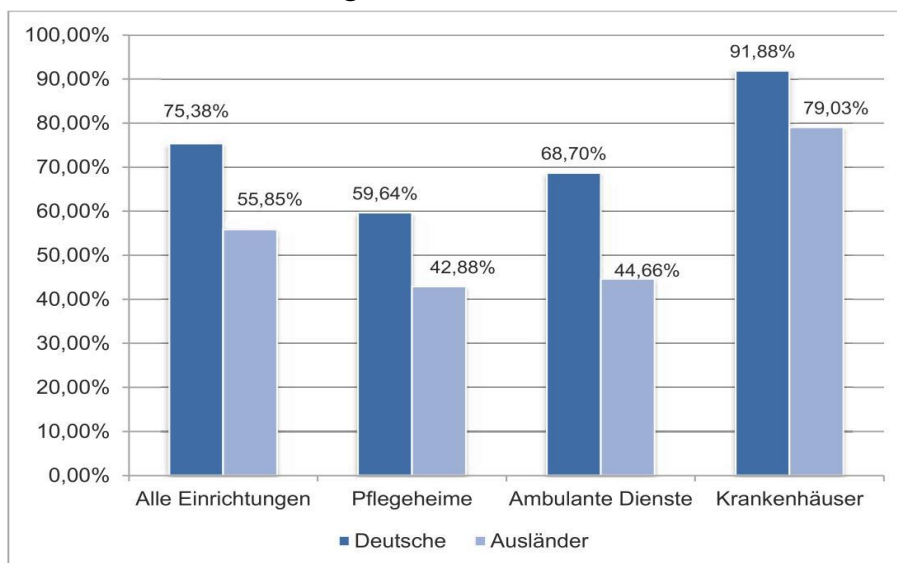


Abbildung 10: Verteilung der Pflegefachpersonen auf verschiedene Einrichtungen (Schreck 2017, S. 27)

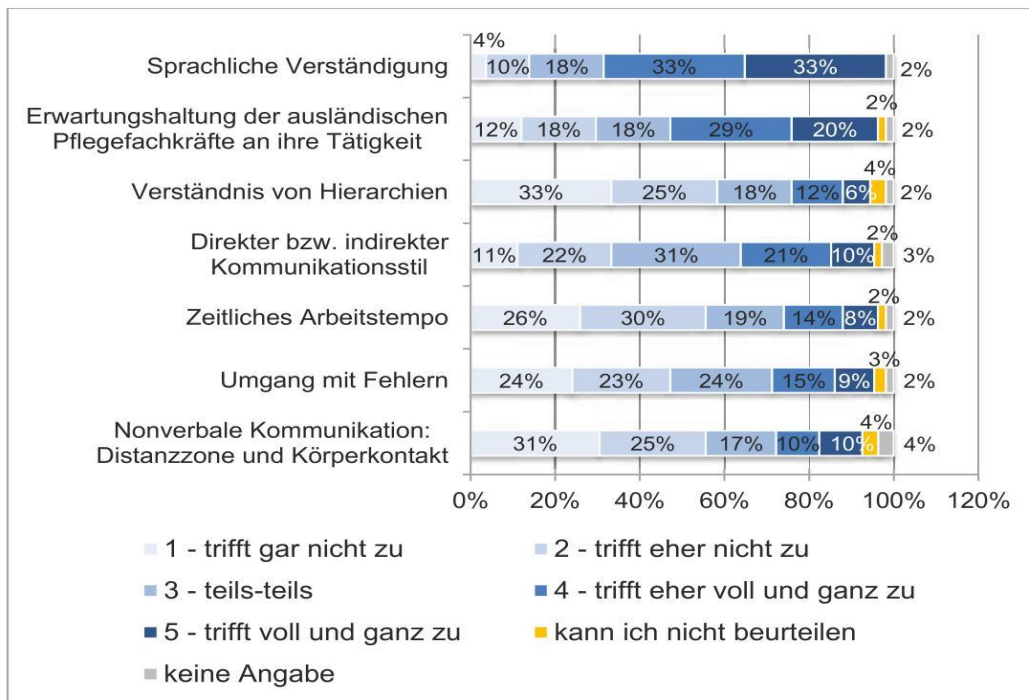


Abbildung 11: Auftretende Probleme bei der Beschäftigung ausländischer Pflegefachpersonen (Schreck 2017, S. 61)

Sprachliche Vorbereitung



Ziel:

Deutschkenntnisse (auf dem Niveau B1 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen)



Inhalt:

Deutschsprachkurs zur Vorbereitung auf den Aufenthalt in Deutschland



Dauer:

abhängig von den Vorkenntnissen der deutschen Sprache (von A1 bis B1 kann der Spracherwerb bis zu 12 Monate dauern)

Abbildung 12: Triple Win Projekt Sprachliche Vorbereitung (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 8)

Fachliche Vorbereitung



Ziel:
Sensibilisierung für und Vorbereitung auf den deutschen Pflegekontext



Inhalte:

- Informationen zum Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland (Aufgaben, Rolle)
- Systemunterschiede der Ausbildung
- Pflegerische Grundlagen (u. a. Grundpflege, Prophylaxen)
- Pflegeplanung und Pflegedokumentation



Dauer:
Vier Tage

Abbildung 13: Triple Win Projekt Fachliche Vorbereitung (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 8)

Orientierungstraining



Ziel:
Vermittlung von Informationen für eine eigenständige Orientierung in Deutschland



Inhalt:

- Deutschland: Land, Leute und Kultur
- Administrative Anforderungen und Prozesse für z. B. die Ausreise und die ersten Schritte in Deutschland
- Übergabe des „Infokits“ (Handbuch mit Checkliste für die ersten Tage und für die Integration).



Dauer:
Ein Tag

Abbildung 14: Triple Win Projekt Orientierungstraining (Bundesagentur für Arbeit 2019, S. 8)

1	Befragter B2	Interviewtext	Paraphrase	Generalisierung
21	B2	Ich muss leider sagen: Ja, wir hatten ganz viel Kontakt, was mich auch gebremst hat mit anderen Leuten Kontakt auf zu nehmen, weil wir wohnen alle zusammen in einer Wohnung und den einzigen Kontakt, den wir in der Firma hatten war unsere Pflegedienstleitung, die auch unsere Muttersprache sprach. Wir haben alles mit ihr geklärt und unter einander irgendwie. Aber irgendwann habe ich mich aus diesem Kreis ausgeschlossen, weil ich mich einfach so gefühlt habe, dass ich gehen muss.	Kontakt zu anderen aus der Gruppe hat soziale Kontaktaufnahme mit Deutschen gebremst. Zu Beginn Wohngemeinschaft mit anderen aus Bosnien. Pflegedienstleitung sprach bosnisch, war einziger Kontakt außerhalb der Gruppe.	Integrationsschwierigkeiten
		Erste Reduktion	Zweite Reduktion	Codes
21		Kontakt zu anderen aus der Gruppe hat soziale Kontaktaufnahme mit Deutschen gebremst. Zu Beginn Wohngemeinschaft mit anderen aus Bosnien. Pflegedienstleitung sprach bosnisch, war einziger Kontakt außerhalb der Gruppe.	Integrationsschwierigkeiten	Integrationsschwierigkeiten

8.2. Fragebogen Interviewleitfaden für ausländische Pflegefachpersonen

A. Vor dem Interview

1. Eigene Person kurz vorstellen: Name, Alter, Studiengang usw.
2. Dem Interviewpartner für seine Teilnahme/ Hilfe an der Befragung danken
3. Hinweis auf das Forschungsziel geben: Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist die Integration durch den Arbeitgeber darzustellen und was bisher gemacht wurde und was noch getan werden kann um die gesellschaftliche Integration durch den Arbeitgeber zu verbessern.
4. Hinweis zur Anonymität
5. Einverständnis des Interviewpartners einholen
6. Möglichkeit zu Fragen geben
7. Zeitdauer

B. Fragen

Eingangsphase des Interviews

Fragenblock A: Angaben zur Person

1. Zunächst vielen Dank, dass du dir die Zeit für das Interview genommen hast. Erzähle mir bitte etwas über deine eigene Person und aktuelle Wohnsituation.
 - Alter
 - Herkunftsland
 - Wohnort
 - Seit wann in Deutschland
2. Kannst du kurz deine Tätigkeit beschreiben?
3. Wo und wann wurdest du ausgebildet und welche berufliche Qualifikation hast du?

Hauptphase des Interviews

Fragenblock B: gesellschaftliche Integration

Was verstehst du unter gesellschaftlicher Integration?

Definition was ist gesellschaftliche Integration (von Forscher erklärt)

- Sozialintegration (Integration von der Person in die Gesellschaft)
- Systemintegration (Integration in das Rechts- und Wirtschaftssystem usw.)

Fühlst du dich gesellschaftlich integriert?

Wie würdest Du Deine sozialen Kontakte beschreiben?

- Innerhalb der Arbeit
- In der Freizeit

Hast Du den Eindruck, dass du das Rechts- und Wirtschaftssystem verstehst?

Weshalb fühlst du dich gesellschaftlich integriert?

Was wurde gemacht um dir die gesellschaftliche Integration zu erleichtern?

Und wenn dir jemand geholfen hat: inwiefern?

Hast du Kontakt zu Deutschen geknüpft?

Wie hast du diese Kontakte geknüpft und wo?

Wer hat dich unterstützt bei deiner Integration?

Bist du Mitglied in einem Verein oder Organisation?

Hat dir das bei der Integration geholfen?

Was hast du getan um dich besser zu integrieren?

Ist Dir gesellschaftliche Integration wichtig oder nicht? Warum (nicht)?

Welche Rolle spielt die gesellschaftliche Integration für Deine Entscheidung in Deutschland zu bleiben?

Wie hast du die deutsche Kultur empfunden? War es dadurch schwerer sich zu integrieren?

Fragenblock C: gesellschaftliche Integration durch den Arbeitgeber/Arbeitsplatz

Hat dein Arbeitgeber dich bei der gesellschaftlichen Integration unterstützt?

Wenn ja inwiefern?

Wenn ja: war es ausreichend?

Was hättest du dir noch gewünscht, dass der Arbeitgeber zu deiner gesellschaftlichen Integration beiträgt? (Patent durch andere Pflegefachpersonen, Unterkünfte, Gruppentreffen mit anderen Pflegefachpersonen aus dem Ausland)

Gab es Aspekte/Verhalten, die die Integration erschwert/verhindert haben?

Gab es etwas was unnötig war, weil es nicht bei der Integration geholfen hat?

Haben dir deine Kollegen bei der Integration geholfen?

Wenn ja inwiefern?

Hättest du dir mehr Unterstützung bei der Integration durch deine Kollegen gewünscht?

Fragenblock D: Feedback für Arbeitgeber

Wurde dir eine Feedbackrunde/Feedbackbogen/Feedbackgespräch angeboten?

Wenn nein: Was hättest du bei dem Feedbackgespräch gesagt?

Wenn ja: Was hast du bei dem Feedback gesagt?

Würdest du es als notwendig betrachten ein Feedback zu geben?

Abschlussphase des Interviews

4. Bist du mit deiner Berufs- und Lebenssituation in Deutschland zufrieden? Würdest du etwas ändern wollen? Wenn ja, was wäre das?
5. Haben wir alle Aspekte besprochen? Oder würdest du noch etwas hinzufügen wollen?

Vielen Dank für das Gespräch!

8.3. Interviews Transkripte

8.3.1. Interview 1

B: Befragte 1

I: Interviewer

I: Ja ok erstmal Dankeschön das du mitmachst. Darf ich dich duzen?

B1: Ja, natürlich.

I: Ok. Ich bin die L. ich studieren zusammen mit der A. zusammen im Studiengang Pflege Dual und wir schreiben beide gerade unsere Bachelorarbeit. Mein Thema sind ausländische Pflege Arbeitskräfte die nach Deutschland gekommen sind wegen der Arbeit und ich möchte eigentlich erfahren wie die Integration so geklappt hat was geholfen hat hier überhaupt anzukommen und deswegen freue ich mich auf das Gespräch.

B1: Ich freue mich auch.

I: Sehr gut. Ich hab mir ein paar Notizen gemacht. Was ich noch sagen wollte. Es ist anonym. Du kannst frei sprechen. Bist du einverstanden?

B1: Ja.

I: Noch Fragen?

B1: Nein keine Fragen.

I: Es dauert ungefähr eine Stunde. Du bist meine erste Interviewpartnerin.

B1: Kein Stress.

I: Erstmal ein paar Angaben zur Person: wo du wohnst bzw. wie du wohnst. Vielleicht im Wohnheim. Alter und Herkunftsland.

B1: Mein Name ist M. und ich komme aus Serbien und bin 22 Jahre alt und wohne jetzt in Nürnberg.

I: Was arbeitest du?

B1: Ich bin Gesundheits- und Krankenpflegerin und arbeite jetzt im Zentral-OP.

I: Wo wurdest du ausgebildet und besitzt besondere Qualifikationen?

B1: Habe in Serbien eine medizinische Schule abgeschlossen und es gibt keine Ausbildungen wie in Deutschland. Es gibt nur eine medizinische Schule mit verschiedenen Richtungen. Grundrichtung gleich Krankenschwestern welche überall arbeiten kann. Zahnarztassistent, Pädiatrieassistent, und das dauert vier Jahre. Wir haben Unterricht und Praktika. Habe ich in Serbien beendet.

I: Musstest du in Deutschland eine Zusatzausbildung absolvieren?

B1: Nein, ich durfte direkt arbeiten musste allerdings in Stuttgart eine Prüfung absolvieren. Krankheiten, Psychologie und Pflege. Praktisch und theoretisch.

I: Gut, vielen Dank. Ich würde jetzt zur Hauptphase des Interviews gehen: zur gesellschaftlichen Integration. Was verstehst du unter Integration?

B1: Mein Wunsch war, dass ich nach Deutschland komme. Gesundheitssystem in Serbien ist nicht gut. In Deutschland gefällt es mir besser von Kommunikation und Respekt gegenüber Pflegekräften. Es gibt mehr Möglichkeiten, mich fortzubilden. Das war mein Wunsch. Ich habe mich für ein Projekt gemeldet und in Serbien Deutsch gelernt, ein Jahr und dann hatte ich drei Monate Vorbereitung für die Prüfung und habe gelernt, wie Arbeit in Deutschland aussieht und was der Standard ist.

I: Fühlst du dich von den Menschen hier aufgenommen? Was zählt da für dich dazu?

B1: Ich fühle mich hier ganz gut. Ich habe keine Probleme. Es gefällt mir. Alles ist geregelt.

I: Fühlst du dich angenommen von anderen Kollegen, Freunden?

B1: Ich habe viele Freunde gefunden. Zwei junge Kollegen wie ich und wir sind Freunde und treffen uns auch außerhalb der Arbeit. Wegen Corona gerade leider nicht. Bin seit

2019 September in Deutschland. Kollegen sind wirklich sehr nett und hilfsbereit und verstehen mich. Sie haben mir am Anfang sehr geholfen. Ich habe viele Kollegen aus anderen Ländern. Albanien und Philippinen. Wir treffen uns allerdings nicht. Ich habe ein paar Freundinnen aus Albanien. Ich habe am Anfang in einer WG gewohnt mit zwei Albanerinnen.

I: Wurdest du direkt von Kollegen aufgenommen?

B1: Ja.

I: Habt ihr die Wohnung selbst gefunden oder wurde sie vom Arbeitsgeber gestellt?

B1: Am Anfang war es eine große psychische Belastung. Sprache war eine große Barriere. Viel sprechen hier auch im Dialekt. Es hat gedauert, mich daran zu gewöhnen und es war schwierig. Alle waren sehr, sehr nett und hilfsbereit. Wegen Wohnung hatte ich Unterstützung vom Klinikum. Aber Angebot hat mir nicht gepasst, weil es sehr teuer war. 700 Euro für zwei Zimmer ohne Mobilität. Ich weiß gleich, was ich will und will wissen, was ich bezahlen muss. Hab ich im Internet meine Wohnung gesucht und selbst gefunden.

I: Wie ist die Kultur für dich? Wie ist der Kulturunterschied? War es leicht mit deutsch zurechtzukommen?

B1: Es gibt keine Unterschiede.

I: Irgendwelche Sachen die dir aufgefallen sind die anderes bzw. neu hier in Deutschland sind?

B1: Serbien ist viel kleiner als Deutschland. Es gibt kleinere Städte. Dort kennt jeder jeden. Hier sind Städte größer und viele Menschen, die hier wohnen, ich kenne nicht alle Kollegen im OP und treffe immer noch neue Mitarbeiter. In Serbien kennt jeder jeden. Essen hier ist komisch, ich kann nicht alles essen. Ich mag keine Bratwurst oder Leberkäse. Lieber koche ich selber. Ich vermisse das Essen in Serbien. Alles ist gut organisiert. Ich finde es im Internet direkt. In Serbien funktioniert das nicht so klar.

I: Und wenn du jetzt Gründe sagen müsstest, wie du dich gesellschaftlich integriert fühlst, weil du Freunde hast oder einen Verein. Gesellschaftlich integriert heißt das du Teil der Gesellschaft bist. Also die gesellschaftliche Integration bedeutet, dass du einer Gruppe beitretest und ein Teil dieser Gruppe wirst.

B1: Also ich bleibe wegen Arbeit in Deutschland, weil alles besser funktioniert. Ich möchte andere Freunde treffen und andere Kulturen kennenlernen. Ich möchte hier meine Familie nicht suchen, aber bilden. Ich habe einen Freund. Ich möchte weiterlernen und es sind viele Möglichkeiten geboten und das ist auch gut, sowas.

I: Hat dir jemand geholfen dich besser zurechtzufinden?

B1: Ja, genau mir ist eine Frau am Flughafen abgeholt und hat mir gezeigt und spazieren gegangen. Hat Konto und Versicherung erstellt. Hat mir wegen Aufenthaltsgenehmigung geholfen.

I: Fühlst du dich hier zuhause oder ist es nur ein Arbeitsort?

B1: Ich fühle mich schon wie zu Hause aber nicht ganz. Ich bin erst ein Jahr hier. Ich fühle mich schon wie zu Hause. Ich wohne hier jetzt wirklich und bin nicht nur wegen Arbeit hier. Ich möchte auch hier eine Familie gründen und bleiben und wohnen. Ich möchte nicht zurück nach Serbien. Aber in Serbien ist meine Familie und ich kann das nicht vergessen.

I: Hast du auch Kontakte mit Deutschen geknüpft außerhalb der Arbeit? Wo hast du diese Freunde gefunden und wie?

B1: Ja, hab ich auch. Da sind auch ein paar Freunde aus Serbien. Freundinnen, die ebenfalls wegen diesem Projekt gekommen sind. Sie arbeiten auch in Deutschland. Aber ich kann sie wegen Corona gerade nicht treffen. Ich arbeite auf Intensivstation und das ist sehr anstrengend. Wenn ich im momentan nach Hause komme, bin ich sehr erschöpft und möchte meine Ruhe haben.

I: Hast du deutsche Freunde gefunden?

B1: Außerhalb der Arbeit leider nicht.

I: Hast du ein Hobby oder einen Sport oder einen Verein?

B1: Ich bin keine sportliche Person, bemühe aber etwas zu machen. Ich fahre gerne Ski und lese gerne Bücher. Spaziergehen und reisen möchte ich viel. Das mag ich sehr gerne, weil ich andere Kulturen kennenlernen möchte. Ich würde gerne nach Thailand. In Deutschland und Serbien ist es kalt. Das sind meine Hobbys. Ich mag Schnee in den Bergen. In der Stadt mag ich es nicht.

I: Was hast du getan, um dich besser zu integrieren?

B1: Wie meinst du?

I: Was hast du getan um z.B. hast du dich in Gruppe getroffen mit anderen Leuten, die auch aus dem Ausland kamen? Habt ihr darüber geredet, wie Deutschland ist und wie sie sich besser zurechtfinden? Hast du dich mit Deutschen unterhalten?

B1: Ich habe Kollegen gefragt wohin ich kann gehen. Wir hatten damals eine Begrüßung.

I: Ich würde jetzt zu meinem nächsten Fragenblock gehen. Zur gesellschaftlichen Integration durch den Arbeitgeber bzw. Arbeitsplatz. Inwiefern hat dein Arbeitgeber dich unterstützt, hier in Deutschland anzukommen bzw. dich einzuleben?

B1: Ich habe meinen Arbeitgeber in Serbien gefunden und dieses hatte einen Vertrag mit einem Pflegeheim in Deutschland. Man meldet sich bei diesem Projekt, weil sie Pflegekräfte brauchen. Man kann sich für ein Interview bewerben, welches ich in Serbien hatte. Man hat sich getroffen und geredet und es würden Erwartungen geklärt. Klinikum hat Leute mit mindestens drei Jahre Erfahrung gesucht. Ich hatte nur fast ein Jahr Erfahrung. Ich bin sehr glücklich, dass ich hier her gekommen bin und dieses Klinikum gewählt habe. Sie haben mich unterstützt. Ich wusste nicht genau, wo ich arbeiten werde, aber dies war mir nicht so wichtig. Ich war für alle Plätze offen. Ich bin froh, dass ich im OP arbeite, da ich in Serbien auch in OP gearbeitet habe. Sie haben mich gefragt, ob ich eine Wohnung und Geld brauche. Dann haben sie die WG für mich gefunden.

I: Haben sie dir jemand vorgestellt vom Personal, der bereits vor dir aus dem Ausland gekommen ist?

B1: Nein. Ich war erste Pflegekraft, die aus dem Ausland mit Anerkennung gekommen ist. Ich habe nur mit dieser Frau spazieren gegangen. Sie hat mir die Stadt ein bisschen gezeigt. Wir hatten auch Sprachstunde wie eine Schule für Deutsch lernen. Jetzt fällt mir kein Wörter.

I: Hat der Arbeitgeber dir diesen Deutschkurs gegeben?

B1: Ja hat organisiert. Hat 3 Monate gedauert. Dann hatten wir eine Prüfung. Wir sollten uns auch nach dem Kurs treffen in der Stadt, um andere Sachen zusammen zu machen.

I: Hätte dies dir gereicht, was der Arbeitgeber gemacht hat, um dich willkommen zu heißen oder hättest du mehr erwartet?

B1: Ja, das hat mir gereicht. Ich habe gute Arbeitsplatz. Er muss sich nicht wirklich um meine privaten Sachen wie Freunde zu kümmern, finde ich. Sie sind auch sehr gut und nett.

I: Hast du einen Paten zur Seite gestellt bekommen, der dir geholfen hat anzukommen? Eine Pflegekraft, die dir hilft zurechtzukommen?

B1: In der Arbeit oder außerhalb?

I: Außerhalb.

B1: Ich hatte keine Kollegin, die mir zur Seite steht. Das ist nicht möglich, eine ganze Kollegin nur für sich zu haben. Wir haben im Zentral-OP, welche aus Serbien ist, allerdings hier geboren wurde. Sie hat mir sehr geholfen und war am meisten mit mir im Saal. Ich hatte aber auch andere Kollegen, welche aus Deutschland sind und mir geholfen haben und alles gezeigt haben, wenn ich Probleme hatte. Wenn ich etwas nicht verstehe oder wenn ich Information weitergeben kann, weil das ist sehr schwierig mit einer fremden Sprache. Wenn ich jemand anruft musst du Informationen weitergeben,

aber du verstehst ihn nicht vollständig. Das war am Anfang sehr schwierig für mich. Professor sehr nett zu mir, wir arbeiten gerne zusammen.

I: Hättest du dir von deinen Kollegen gewünscht, dass sie dir nach der Schicht Sehenswürdigkeiten anschauen oder mit dir Kaffee trinken, damit du dich besser integriert fühlst?

B1: Ich war wie gesagt mit zwei gleich alten Kollegen in der Stadt unterwegs. Wir haben uns mehrere Male getroffen und telefonieren ganz gerne.

I: Hast du deinem Arbeitgeber eine Rückmeldung gegeben, wie wohl du dich fühlst? Ob du hier bleiben willst und ob alles in Ordnung ist? Wie du dich fühlst?

B1: Also ja, wir haben Sprachstunden mit Integrationsabteilung für Ausländer. Wir müssen fast jeden Monat treffen. Sollen wir. Können wir. Falls wir Probleme haben, können wir uns melden. Wir wurden gefragt, wie wir uns fühlen und ob wir Probleme haben. Ob ich mich gewöhnen konnte.

I: Wie oft hast du ihnen Feedback gegeben?

B1: Ich war im Juni, Juli dort. Zweites Mal habe ich mich nicht gemeldet, weil alles ok bei mir läuft. Zweite Sprachstunde war im Dezember.

I: Hättest du dich auch zwischendurch melden können?

B1: Ja.

I: Hast du irgendwas Besonderes gesagt, bei deinem Feedback im Juni oder einfach gesagt das alles in Ordnung ist?

B1: Ich erinnere mich nicht mehr, was ich genau gesagt habe.

I: Findest du es gut, dass du jederzeit auf die Leute zugehen kannst?

B1: War nicht nötig.

I: Findest du es allgemein gut?

B1: Ja, finde gut. Weiß ich das jemand für mich meint oder mich auch helfen will.

I: Bist du mit deiner Berufs- und Lebenssituation zufrieden hier in Deutschland?

B1: Ich bin mit meinem Beruf sehr zufrieden. Ich möchte mich weiterbilden. Bei uns gab es eine Weiterbildung für OP. Jetzt ist das leider nicht aktuell. Vielleicht kommt es in den nächsten Jahren, wenn mein deutsch besser ist. Ich muss viel und weiterlernen. Aber für das Leben, ich will nur einfach eine große Wohnung finden. Damit mein Freund hierkommt. Er wohnt in Frankfurt. Er kommt wahrscheinlich hier her. Ich möchte mehr reisen und mehr lernen. Das war es momentan. Ich habe keine große Wünsche, weil ich nicht weiß, was als nächstes kommt mit Corona.

I: Hast du noch irgendwas was du sagen möchtest?

B1: Ich habe schon alles gesagt. Jetzt weiß ich nicht. Nichts Besonderes. Ich bin zufrieden. Ich fühle mich sehr mit Arbeit und Kollegen. Es gibt Kollegen, die gemein sind, aber es kann nicht alles perfekt sein. Es gibt Tage, wo du müde bist oder dich nicht gut fühlst. Arbeit ist für mich Arbeit und privat. Ich muss trennen. Arbeit darf nicht leiden, dafür. Kannst freinehmen, wenn etwas schlimm ist.

I: Ok, dann vielen Dank für das Gespräch.

8.3.2. Interview 2

B: Befragte 2

I: Interviewer

I: Bist du damit einverstanden, dass wir das aufnehmen?

B2: Ja, ich bin damit einverstanden.

I: Alles wird anonym behandelt, d.h. ich werde deinen Namen und so nicht in der Bachelorarbeit erwähnen. In der Bachelorarbeit geht es mit dem Ziel darum, die Integration von ausländischen Pflegekräften durch den Arbeitgeber darzustellen und zu zeigen, was bisher gemacht wurde und was noch getan werden kann, um die gesellschaftliche Integration von diesen Arbeitnehmern zu verbessern. Bist du einverstanden mit dem Interview und mit der Dauer von etwa einer Stunde?

B2: Ja, ok.

I: Kannst du mir vielleicht ganz kurz sagen, wie alt du bist und wo du her kommst, wo du jetzt wohnst und seit wann du in Deutschland bist.

B2: Ich komme aus Bosnien. Bin jetzt in Nürnberg, bin 28 Jahre alt. Wohne in Nürnberg und arbeite auch in Nürnberg als Krankenschwester seit 2013.

I: Ok. Bist du wegen der Arbeit nach Deutschland gekommen?

B2: Ja, ich bin auf der Suche nach Arbeit gewesen und so bin ich auch nach Deutschland gekommen.

I: Ok, auf welcher Station arbeitest du denn?

B2: Ich arbeite auf der Geriatrie, das ist in der Medizin, mit Älteren.

I: Wo wurdest du ausgebildet? Und hast du irgendwelche Besonderen Qualifikationen oder hast du einfach die normale Ausbildung gemacht?

B2: Meine Ausbildung habe ich in Bosnien gemacht. Es ist etwas anders als hier in Deutschland, dauerte vier Jahre lang. Sonst hatte ich aus Bosnien keine Weiterbildungen gehabt. Alles, was ich weiter gemacht habe, war hier in Deutschland.

I: Ok. Und gab es einen besonderen Grund, dass du hier nach Deutschland gekommen bist, oder war das Zufall?

B2: Das war einfach ein Zufall. Ich war auf der Suche nach Arbeit. Und da unten in Bosnien ganz schwierig ist, eine Stelle zu bekommen, wurde mir über das Arbeitsamt angeboten, ob ich nach Deutschland kommen möchte. Also das war einfach ein Zufall.

I: Ok. War dann ein Vermittler da, der dich von einer deutschen Klinik angeworben hat, oder war das rein über das Arbeitsamt?

B2: Das war von einem Altenheim. Also der Geschäftsführer von dem Altenheim war in Bosnien.

I: Ah ok.

B2: Genau es war erst mal so, dass die Leute, die Interesse hatten gesammelt wurden und ein extra Termin ausgemacht wurde, wo der Geschäftsführer aus Deutschland uns Aufgaben und so bisschen erklärt hat.

I: Gut, so, ich würde jetzt gleich mal zu den Fragen der gesellschaftlichen Integration gehen. Was verstehst du denn unter gesellschaftlicher Integration?

B2: Also für mich ist Integration hier da, wo man lebt bzw. jetzt in dem Fall in Deutschland und in Nürnberg, dass man sich integriert, egal ob es um Arbeit geht oder um Ausbildung oder in Freizeit oder Politik, dass man sich zu allen Seiten soweit integriert hat, sodass man auch davon sprechen kann. Wenn man in einem anderen Land lebt, bin ich auch der Meinung, dass man die Gesetze von dem anderen Land auch verstehen muss.

I: Aha, also das Rechtssystem und das Wirtschaftssystem und auch die soziale Integration also, dass man sozialen Kontakt hat, auch zu Deutschen oder zu den Menschen hier einfach. Fühlst du dich gesellschaftlich integriert?

B2: Jetzt schon.

I: Ok, was hat dazu beigetragen?

B2: Nach so vielen Jahren. Also für mich ist das eine lange Zeit. Ich bin schon seit acht Jahren hier in Nürnberg und am Anfang war es nicht so, da ich auch keine Sprache konnte und nicht so richtig gewusst habe, wohin ich mich wenden sollte und was für mich das Beste wäre. Also ich habe mich damals einfach darauf konzentriert, die Sprache zu

lernen, damit ich mich dann auch weiter entwickeln kann. Damals hat natürlich mein Arbeitgeber mich auf den rechten Weg gebracht. Damit ich mich so äußern kann und meine Arbeitskollegen, mit denen ich jeden Tag Zeit verbringen musste. Das waren alles Deutsche und mit denen habe ich viel gelernt und sie haben mir auch viel beigebracht.

I: Ok, und wie würdest du deine sozialen Kontakte beschreiben, also innerhalb der Arbeit und in der Freizeit?

B2: Jetzt oder damals, wo ich gekommen bin?

I: Jetzt.

B2: Also ich kann nicht sagen, dass sich da was geändert hat, ich bin befreundet mit Deutschen auf der Arbeit und auch in der Freizeit. Es ist jetzt nicht so, dass ich nur mit Deutschen sein will, wegen der Sprache oder wegen anderen Gründen. Sondern es ist so, dass ich durch meine Weiterbildungen hier durch die Arbeit viele Leute kennengelernt habe und da sind größtenteils Deutsche. Ich kann natürlich Arbeit von Freizeit trennen, das ist auch, glaub ich wichtig. Ja, in der Freizeit mache ich nicht viel, also zur Zeit zumindest gar nicht, weil das leider nicht möglich ist. Und auf Arbeit macht es Spaß, mit anderen Leuten sprechen zu können, obwohl es nicht meine Muttersprache ist.

I: War das als du neu hier her gekommen bist anders?

B2: Ja, das war anders. Ich fühlte mich am Anfang total ausgeschlossen, weil ich hab keinen Deutschkurs besucht und hab von Anfang an jeden Tag mit Leuten gearbeitet, die meine Muttersprache nicht können, und ich habe auch verstanden, dass das normal ist, aber für mich war das nicht normal, dass kein Wort verstehe. Also von Tag zu Tag ist das natürlich besser geworden, aber diese Zeit am Anfang war schon schwierig für mich. Also die Leute haben sich schon bemüht, mir die Sachen beizubringen und zu erklären und zu zeigen, aber es ist wirklich schwierig, wenn man gar kein Wort Deutsch kann. Dann haben die Leute auch irgendwann aufgegeben und gesagt mehr als zeigen können wir auch nicht.

I: Was wurde gemacht, dir die gesellschaftliche Integration zu erleichtern? Hat dir da jemand geholfen?

B2: So richtig geholfen nicht. Weil ich bin auch der Meinung, dass man sich selber viel engagieren muss, um irgendwas hier zu schaffen. Wir sind erwachsene Menschen und

jeder kann für sich entscheiden, das ist Priorität, da kann ich mich bisschen informieren. Natürlich, die Sprache hat da viel geholfen. Obwohl ich keinen Deutschkurs besuchen konnte am Anfang wegen der Arbeitszeit, weil mir das einfach nicht erlaubt wurde vom Arbeitgeber, habe ich mich dann allein entschlossen, Deutsch zu lernen. Es gab online Kurse, es gab Bücher und Fernsehen. Man konnte sich immer täglich hinsetzen für zwei Stunden und lernen. Das habe ich auch gemacht. So habe ich die Sprache auch schnell beherrscht. Und sonst habe ich mich am Anfang nur auf der Arbeit integriert, weil das das einzige war, was mein Arbeitgeber von mir erwartet hat. Später, wo ich mir gedacht habe, ich bin jetzt soweit, dass ich mich auch woanders bewerben kann, weil ich nicht zufrieden war mit dem ersten Arbeitgeber, musste ich mich halt selber integrieren in anderen Branchen, Politik und Kultur, weil ich mich sonst ausgeschlossen gefühlt habe.

I: Ok bist du dann Mitglied in einem Verein oder einer Organisation?

B2: Nein.

I: Wie hast du dann die Kontakte zu Deutschen geknüpft oder Leute kennengelernt?

B2: Also das war am Anfang alles auf Arbeit, die mit denen ich gearbeitet hab, waren sehr freundlich und haben uns sehr viel geholfen und so haben wir andere Beziehungen aufgebaut, sodass wir uns in der Freizeit treffen konnten und auch über andere Sachen sprechen konnten. So kam ich auch in den deutschen Freundeskreis. Mit anderen Leuten habe ich durch die Arbeit kennengelernt.

I: Ist dir die gesellschaftliche Integration wichtig?

B2: Auf jeden Fall.

I: Also, ist die gesellschaftliche Integration ein wichtiger Teil, damit du dich hier wohl fühlst?

B2: Auf jeden Fall, ich verstehe die Leute. Ich werde nie verstehen, wie Leute in einem anderen Land leben können, ohne sich wenigstens ein bisschen zu integrieren. Weil ich kenne viele Leute, die hier Leben und Arbeiten, aber Integration kommt überhaupt nicht infrage. Und mit solchen Leuten kann ich mich kaum unterhalten, weil ich meine, wenn mich was interessiert, kann ich das auch im Internet nachlesen. Aber wichtig ist es, die sozialen Kontakte zu knüpfen. Und wenn ich über manche Sachen spreche, was z.B. im Moment in Nürnberg abgeht und ich nichts dazu sagen kann, dann finde ich das nicht

schön. Das ist für mich nicht in Ordnung. Weil wenn man hier arbeitet und von dem Land profitiert, dann sollte man auch für das Land etwas machen.

I: Bist du alleine nach Deutschland gekommen, oder waren da noch Andere, die z.B. aus deiner Heimatstadt auch hier her gekommen sind?

B2: Wir waren sechs Leute. Wir sind alle nach Deutschland gekommen, aber nicht alle in Nürnberg geblieben, sondern wurden alle verteilt.

I: Ok, hattest du dann am Anfang mehr Kontakt mit denen, oder überhaupt unter den ausländischen Pflegekräften?

B2: Ich muss leider sagen: Ja, wir hatten ganz viel Kontakt, was mich auch gebremst hat, mit anderen Leuten Kontakt auf zu nehmen, weil wir wohnten alle zusammen in einer Wohnung und den einzigen Kontakt, den wir in der Firma hatten, war unsere Pflegedienstleitung, die auch unsere Muttersprache sprach. Wir haben alles mit ihr geklärt und unter einander irgendwie. Aber irgendwann habe ich mich aus diesem Kreis ausgeschlossen, weil ich mich einfach so gefühlt habe, dass ich gehen muss.

I: Habt ihr die Wohnung von der Arbeit bekommen?

B2: Ja, am Anfang, also die erste Wohnung haben wir von der Arbeit bekommen.

I: Und hat dich dein Arbeitgeber sonst noch unterstützt, damit du dich besser gesellschaftlich integrieren kannst?

B2: Wenig, weil das Erste, was ich verlangt habe, oder wonach ich gefragt habe, war ein Deutschkurs, das war mir das Wichtigste, dass ich einen Deutschkurs besuche, und das wurde mir nicht erlaubt, aus dem Grund, dass ich hier in Deutschland bin, um Arbeit zu leisten und nicht um zu lernen oder studieren zu gehen. Also das war für mich schon nicht menschlich, sozusagen, weil ich verstehe schon, dass sie mich nach Deutschland gebracht haben, damit ich eine Stelle besetze und das ich Arbeit leisten muss. Aber ich glaube, dass es schon möglich ist, ein Minimum der Stunden pro Woche hat, um bisschen mit Leuten zu sprechen und einen Integrationskurs zu besuchen und nicht nur einen Sprachkurs. Leider wurde uns das nicht erlaubt. Das ist meiner Meinung nach eine Bremse für uns alle, die nach Deutschland kamen in der Gruppe. Also uns wurde nicht geholfen, damit wir uns besser oder schneller integrieren.

I: Ok, also es war nicht ausreichen. Was hättest du dir denn gewünscht, was dein Arbeitgeber hätte tun können, um dir bei der Integration zu helfen?

B2: Also wie gesagt erstens Deutschkurs oder vielleicht Integrationskurs. Zweitens nach Möglichkeit, mit den anderen Menschen in Kontakt zu kommen. Es gab auch deutsche Mitarbeiter, die zusammen in einer WG gewohnt haben, da hätten sie uns vielleicht zusammen in die Wohnungen geben können. Damit wir auch miteinander mehr sprechen sollen. Auf der Arbeit war die Kommunikation natürlich erschwert und es war so viel Arbeit für uns, für Leute, die kein Deutsch können, war das so eine Überbelastung, dass man am Anfang gar nichts kann und trotzdem genauso viel Verantwortung übernehmen wie eine Deutsche, und wir haben auch ganz wenig Zeit gehabt, uns auf der Arbeit zu integrieren. Also ich meine nach fünf oder sieben Arbeitstagen haben sie erwartet, dass wir den Dienst übernehmen. Was wir auch gemacht haben, aber ob das wirklich gut war, das kann ich heute zufrage auch nicht sagen. Das werde ich wahrscheinlich nie wissen, weil die waren immer mit uns zu frieden. Die haben immer gesagt, das ist super, das ist toll, aber ich war selber nicht zufrieden und die Bewohner, die im Altenheim waren, waren auch nicht mit uns zu frieden. Die Leute wollen sich unterhalten und haben sich geäußert, dass sie etwas brauchen, und wir haben das nicht verstanden. Also da hatte ich auch keine Zeit gehabt, eine deutsche Kollegin zu holen und zu sagen, hilf mir bitte, ich weiß nicht, was sie mir sagen will. Dafür habe ich keine Zeit gehabt.

I: Also das hat auf jeden Fall die Integration erschwert, dass ihr keine Deutschkurse bekommen habt, gab es sonst noch etwas, was die Integration verhindert hat?

B2: Nein, eigentlich nicht. In unserer Freizeit dürfen wir alles machen. Ich hab sozusagen nur einen Schubs gebraucht auf den richtigen Weg, was ich nicht bekommen habe. Aber wie gesagt, man muss sich selber engagieren, man kann nicht viel erwarten. Jeder hat viele Aufgaben, das habe ich auch so akzeptiert und angenommen. Aber wie gesagt, man kann auch viel integrieren und selber machen. Das ist natürlich ein schwieriger Weg, aber es ist trotzdem möglich.

I: Wurde etwas getan, was nicht nötig war für die Integration? Oder wurde schon so wenig getan, dass nichts unnötig war?

B2: Nein, es war einfach zu wenig, also unnötige Sachen haben sie nicht gemacht.

I: Haben dir deine Kollegen bei der Integration geholfen?

B2: Arbeitskollegen, also die Gruppe mit der ich gekommen bin, oder die Leute, die ich auf der Arbeit kennen gelernt habe?

I: Die auf der Arbeit.

B2: Doch also, egal wen ich gefragt habe, habe ich immer eine Antwort bekommen, Unterstützung bekommen. Also da kann man wirklich nichts sagen. Das hat mir wirklich geholfen.

I: Inwiefern haben sie geholfen? Durch die Sprache oder wie?

B2: Mit der Sprache eher weniger, die haben mich natürlich unterstützt. Die haben Geduld gehabt, was natürlich auch sehr, sehr wichtig ist ohne die Geduld hätte ich das nicht so geschafft, weil man zieht sich immer zurück, wenn man die Sprache nicht kann und nicht versteht. Aber wenn ich etwas nicht verstanden habe, dann haben sie sich bemüht, es mir zu erklären und zu zeigen. Das ist die eine Seite. Die andere Seite ist, wenn ich unsicher war oder einen Tipp gebraucht hab oder nicht weiß, wo ich mich melden soll, dann hab ich einfach auf der Arbeit gefragt und hab dann schon Unterstützung bekommen.

I: Ok und damit du dich zurecht findest in der Stadt oder im alltäglichen Leben haben die dir dabei geholfen?

B2: Am Anfang habe ich gar keine Hilfe gebraucht. Ich war da grade 18 oder 19 Jahre alt und das war alles für mich interessant. Ich habe mich da mit den Leuten, mit der Gruppe zusammen gesetzt und haben gesagt, wir gehen in die Stadt, wir finden schon einen Weg. Wir sind auf dem Weg in die Stadt und wir wussten nicht, wohin wir laufen sollten und haben da einfach die Leute auf der Straße angehalten und gefragt, wo wir shoppen gehen können und so. Also auf Arbeit habe ich da am Anfang keine Hilfe gebraucht, weil wir wollten es einfach alleine versuchen und es war alles interessant. Aber später für besondere Sachen habe ich auf Arbeit gefragt, wo ich das kaufen kann oder wo ich das am besten bestellen kann. Also auf Arbeit habe ich wirklich sehr viel Unterstützung bekommen.

I: Ok also die Gruppe, mit der du hier her gekommen bist, war das dann?

B2: Ja genau.

I: Ok habt ihr dann auch so Feedbackrunden oder Fragebögen oder sowas bekommen um eure Wünsche und Anliegen eurem Arbeitgeber zu sagen?

B2: Nein.

I: Ok was hättest du deinem Arbeitgeber gesagt, am liebsten, damals?

B2: Also obwohl ich keinen Feedback-Bogen bekommen habe, von meinem ersten Arbeitgeber, hab ich mich täglich selber geäußert, was mich damals dann zu Situationen gebracht habe, wo ich mich sogar ein bisschen zurückziehen muss. Immer wenn ich unzufrieden war, bin ich zu meinem Arbeitgeber gegangen, also Pflegedienstleitung, die meine Muttersprache gesprochen hat, und ich hab mich einfach beschwert. Ich habe einfach gesagt, die Sachen, die mir nicht gepasst haben oder die für mich zu schwer waren oder zu kompliziert waren. Ich hab mich da einfach geäußert. Also viel Unterstützung habe ich da nicht bekommen, also eine richtige Antwort. Es war eher immer so: Ja, es ist jetzt so; es wird schon; ich schaue, was ich machen kann. Ja, also viel kann ich da auch nicht sagen. Ich war einfach mit manchen Sachen überfordert. Und wo ich mir gedacht habe, ich will das alleine machen, ich will das schaffen. Aber ich bin stehen geblieben und weiß ja nicht, wie komme ich voran, was soll ich jetzt machen? Irgendwann wollte ich nicht mehr nach Hilfe fragen auf Arbeit. Nach drei, vier Monaten habe ich gedacht, die erwarten jetzt bestimmt, dass ich komplett selbstständig arbeite und ich fühle mich nicht bereit und da habe ich mich manchmal einfach beschwert, dass das nicht in Ordnung ist, dass wir weniger bezahlt werden, als die Leute, die da arbeiten, aber gleiche Arbeit leisten müssen. Ohne die Chance zu bekommen an Deutschkursen oder Integrationskursen teil zu nehmen. Oder zumindest einen Kurs am Arbeitsplatz zu organisieren, dass Kollegen, die da sind oder Kollegen, die einmal die Woche zwei Stunden mit uns teilen möchten. Also viel Mühe haben sie sich nicht gegeben auf meinem Arbeitsplatz, also die Chefs halt.

I: Also du würdest es als notwendig betrachten, dass es sowas geben würde? Also einen Feedback-Bogen oder ein Gespräch?

B2: Auf jeden Fall. Sollte man einführen. Nicht nur auf Deutsch, sondern auch am besten auf der Muttersprache, der Leute, die gekommen sind weil meistens können sich die Leute schlecht äußern.

I: Würde es sonst noch etwas geben, das man einführen könnte, um das Leben und die Integration zu erleichtern, wenn jemand neu kommt?

B2: Naja, man könnte einen Veranstaltungskreis machen, wo sich Mitarbeiter treffen können und was zusammen machen könnten. Nicht, dass es eine Pflicht wird, dass man sich da treffen muss. Aber es wäre vielleicht nicht schlecht da zwei oder drei Mal im Jahr am Anfang etwas zu organisieren, wo Leute sich treffen können, wo sie zusammen

sitzen können, quatschen können. Natürlich gab es da immer so Frühlingsfest oder Sommerfest, aber da sind immer so Leute dabei, und da ziehen sich Leute immer zurück, die keine Sprache können.

I: Ok und wäre so etwas wie ein Pate, also eine Pflegekraft, die schon integriert ist und auch aus dem Ausland kommt aber schon ein paar Jahre hier sind, und einem dann helfen, sich in der Stadt zurechtzufinden oder die Wohnung zu finden eine Idee?

B2: Also meiner Meinung nach wäre es besser, wenn es jemand ist, der gut deutsch kann. Weil wenn sich zwei Leute treffen, die aus dem gleichen Land kommen und die gleiche Sprache sprechen, wäre wahrscheinlich eher nicht gut, weil die Leute sprechen dann meistens die Muttersprache, weil der eine es nicht gut versteht und weil er sich dann schneller äußern kann. Ja, das wäre wahrscheinlich nicht so gut, aber jetzt im Klinikum habe ich eine Erfahrung gemacht, wo ich selber jemanden begleitet habe, der aus dem Ausland kam und die Sprache ganz schlecht kann, ausgebildet ist, aber trotzdem nicht zurechtkommt. Da fand ich es wirklich besser, dass er eine Person da hat, der deutsch spricht. Weil man ist dann sozusagen gezwungen, die ganze Zeit deutsch zu sprechen, deutsch zu hören, deutsch zu verstehen, deutsch zu schreiben. Also man kann viel mehr profitieren, als wenn man jemanden da hat, der die Muttersprache spricht. Es ist natürlich gut, wenn jemand da ist, wenn es wirklich Schwierigkeiten gibt und man sagt gut es geht nicht, jetzt müssen wir jemanden holen zum Übersetzen. Aber meiner Meinung nach ist es besser, wenn jemand da ist, der nur deutsch spricht.

I: Ok und das gleich von Anfang an?

B2: Ja, gleich von Anfang an. Weil das ist nur meine Meinung, aber ich hab viel geschafft, weil ich mich von Anfang an ausgeschlossen habe, von diesem Freundeskreis, die meine Muttersprache sprechen und ich war auf einer Station, wo nur Deutsche waren und ich hab jeden Tag tausende Zettel in der Kitteltasche gehabt und ich hab mir tausende Wörter aufgeschrieben, was ich mir übersetzen will. Und ich hab das nach der Arbeit gemacht, und ich muss sagen, meine Vorgesetzten waren erstaunt, dass ich so gut und schnell Deutsch gelernt habe. Also das war jetzt nicht nur von meiner Seite sondern auch von den Mitarbeitern, aber ich glaube, man kann viel besser, viel mehr profitieren, wenn man nur mit jemandem zusammen ist, der nur deutsch spricht. Es ist schwierig am Anfang, man muss sich bemühen, man soll nicht aufgeben, gleich nach ein paar Wochen, und sagen, das ist nichts für mich, das ist mir zu kompliziert. Man soll einfach akzeptieren, dass man in einem anderen Land ist, andere Gesetze kennen muss, um hier ein gutes Leben führen zu können. Und wenn man das akzeptiert, ist es nicht so schwierig. Ich kann jetzt, also damals, als ich noch in dem Altenheim gearbeitet hab, gab es Leute, die nach mir gekommen sind, Deutschkurs besucht haben und nach drei Jahren immer noch nicht so gut deutsch gesprochen haben wie ich, nach einem Jahr. Also das liegt eher an der Person, man kann auch einen Deutschkurs besuchen und gar nichts lernen, das geht ja auch. Man geht ja jeden Tag in die Schule und erwartet

ok ich besuche jetzt den Deutschkurs und nach sechs Monaten kann ich bestimmt ein bisschen besser Deutsch. Man kann aber auch zu Hause sitzen und jeden Tag zwei Stunden Deutsch lernen, das geht schon.

I: Ok und hattest du das Gefühl, dass die Kultur hier in Deutschland anders ist als in deinem Heimatland?

B2: Ja, es ist alles anders. Die Leute, die Menschen sind anders. Die ganze Tagesstruktur ist anders, wie bei mir zu Hause in der Heimat.

I: Ok und inwiefern, was würdest du sagen ist ganz deutlich anders?

B2: Also Politik funktioniert komplett anders, Gesundheitssystem ganz anders, es funktioniert wenigstens im Vergleich zu meiner Heimat. Die Menschen sind auf andere Sachen konzentriert, nicht wie bei uns. Ich hab gleich am Anfang gesagt, ich könnte mir nicht vorstellen, dass ich als Deutsche nach Bosnien komme und versuche eine Arbeit zu finden. Oder habe schon eine Arbeitsstelle und versuche mich zu integrieren. Das wäre wahrscheinlich schwieriger, als wenn eine aus Bosnien nach Deutschland kommt, weil die Leute sind einfach anders. Also mich hat hier in Deutschland noch keiner ausgelacht, dass ich etwas falsch gesagt habe oder das mein Akzent anders ist. Also ich hab noch nie erlebt, dass mich jemand ausgelacht hat, also was ich in meiner Heimat schon erlebt habe, dass Leute ausgelacht wurden weil sie etwas falsch gesagt haben. Aus Deutschland z.B. kamen welche zu Besuch und haben ein paar Wörter gelernt und waren stolz auf sich, dass sie das können, wurden dann aber ausgelacht, weil sie das ganz anders sagen wie die Leute in Bosnien.

I: Bist du mit deiner Berufs- und Lebenssituation in Deutschland zufrieden oder würdest du etwas ändern wollen?

B2: Ich bin soweit zufrieden. Ich bin zufrieden.

I: Haben wir alle Aspekte besprochen, oder möchtest du noch etwas sagen zu dem Thema? Weil sonst wären wir fertig.

B2: Ich habe mich noch nie informiert, ob ein Integrationskurs Pflicht ist für Ausländer, oder nicht. Ich hab sowas nie gemacht und hab auch erst nach zwei, drei Jahren mitgekriegt, dass es so etwas überhaupt gibt, also einen Integrationskurs. Was ich gemacht habe während meiner Anerkennung, da habe ich auch so einen Integrationskurs gemacht, das war ganz kurz und das war auch nicht etwas wo die uns

geprüft haben, ob wir was gelernt haben oder nicht, die haben bloß bisschen was erzählt, was wichtig wäre, und wohin man sich am besten wenden könnte, wenn etwas ist. Ich meine das wäre von Vorteil, wenn die Leute das gleich am Anfang kriegen, entweder schriftlich oder kurz eine Fortbildung über Integration zu machen, weil das wäre wirklich von Vorteil für die Leute. Und irgendwie etwas finden, was die Leute noch mehr motiviert, um die Sprache zu lernen, weil ohne Sprachkenntnisse kann man sich auch schlecht integrieren. Leider gibt es auch Leute, die auch nach zwanzig Jahren kein Deutsch können, und immer noch nicht integriert sind. Was natürlich für Deutschland ganz schlecht ist, für die Zukunft zumindest. Weil es gibt immer mehr Ausländer, die kommen, die arbeiten, ich meine das ist ja toll, aber irgendwann, wenn es mehr Ausländer gibt als Deutsche, dann wird es wahrscheinlich ein Problem geben.

I: Ok also meinst du der Integrationskurs sollte gleich am Anfang stattfinden und würde die Motivation, sich zu integrieren steigen und auch die Bereitschaft einen Sprachkurs zu machen? Und denkst du manche Pflegekräfte, die einfach nicht so gerne den Sprachkurs machen, nicht so aufmerksam sind und nicht so gut lernen, dass sie dann zurück in ihr Heimatland wollen, oder das sie trotzdem da bleiben wollen, und aus anderen Gründen den Sprachkurs nicht lernen?

B2: Es ist schwierig, es gibt kein Gesetz, das sagt man muss den Deutschkurs können, man muss sich integrieren und den Integrationskurs schaffen. Es ist leider so, dass es kein Gesetz gibt. Es gibt Berufe, wo man nicht ohne B1 oder B2 Kurs anfangen kann, was ich sehr gut finde. B1 ist sogar gar nichts, weil ich kenne sogar Leute, die aus Bosnien kamen mit B1 Kursniveau und das war eher so: ich kann mich verständigen, wenn ich was kaufen will und das wars. Man muss schon ein bisschen mehr können. Ja ich würde am liebsten sagen, die Leute, die kein Deutsch können sollen wieder zurück ziehen oder wenn man in ein paar Jahren merkt, dass sie sich null bewegt haben, dass sie da sind und Geld verdienen und an Integration nichts gemacht haben, ich würde sie am liebsten alle nach Hause, in die Heimat schicken. Weil das ist für die Gesellschaft, für Deutschland gar nichts, gar nicht gut. Ich weiß wirklich nicht, was die Leute noch motivieren kann, außer Geld. Geld ist das einzige, was die Leute zur Zeit motiviert. Aber ich glaube nicht, dass ein Integrationskurs die Leute noch mehr motivieren kann, dass sie sich besser integrieren, dass sie schneller Deutsch sprechen und lernen. Das glaube ich eher nicht. Weil man kann die Leute schlecht zwingen, dass sie einen Integrationskurs machen. Die Leute sind eher der Meinung, ich bin hier, ich möchte eine Stelle haben, wo ich Geld verdienen kann, ich will keine Schule besuchen, gar nichts. Also das höre ich sehr oft. Und wenn man auf Facebook auch liest, da sehe ich immer wieder einen Post, ich suche eine Arbeitsstelle, ich kann aber kein Deutsch.

I: Ja das sind auf jeden Fall nochmal interessante Punkte nochmal, vielen Dank auf jeden Fall. Gibt es noch etwas, was du sagen möchtest?

B2: Nein, von meiner Seite nicht.

I: Vielen Dank für das Gespräch, es war sehr interessant.

8.3.3. Interview 3

B: Befragte 3

I: Interviewer

I: Dankeschön, dass du mitmachst, du kennst mich ja eigentlich, dann muss ich mich ja nicht mehr vorstellen. Das Forschungsziel meiner Arbeit ist, die Integration durch den Arbeitgeber darzustellen und was bisher gemacht wurde und was noch getan werden kann, damit die gesellschaftliche Integration ausländischer Pflegekräfte verbessert wird.

B3: Genau

B3: Sehr gut

I: Also es bleibt alles Anonym ich werde nicht deinen Namen oder so in der Bachelorarbeit verwenden. Bist du damit einverstanden?

B3: Ja.

I: Es dauert ungefähr eine Stunde. Für das Interview kannst du nochmal dein Alter, dein Wohnort, dein Herkunftsland und seit wann du in Deutschland bist sagen?

B3: Ja, mein Alter werde ich nicht sagen und Herkunftsland ist Spanien, ich wohne in Erlangen und bin seit 2014 in Deutschland.

I: Welchen Beruf hast du?

B3: Ich bin Krankenschwester von einer Notfallstation oder Notaufnahme ja.

I: Wo wurdest du ausgebildet und welche Beruflichen Qualifikationen hast du?

B3: Also ich habe in Spanien studiert und das ist ein Bachelor als Pflegekraft und dann habe ich zwei Master abgeschlossen einen mit Intensivstation und den zweiten mit

Krankenschwester, in den Notfälle, aber auf dem Krankenwagen, damit meine ich außerhalb des Krankenhauses.

I: Ok. Jetzt würde ich zur Integration kommen. Was verstehst du denn unter gesellschaftlicher Integration?

B3: Also die gesetzliche Integration das sind die Normen, die die Gesellschaft zu den Leuten geben. Ich meine das ist nicht wie ein Gesetz. Es gibt kein Buch dafür.

I: Was bedeutet für dich gesellschaftliche Integration?

B3: Die Integration der Gesellschaft das wäre, dass die Norm das man aufnimmt von der neue Kultur, also ich habe meine Kultur und jetzt bekomme ich neue Normen von der neuen Kultur wo ich bin.

I: Ok, es gibt ja die Sozialintegration und die Systemintegration. Sozialintegration ist das eine Person neu in die Gesellschaft kommt und aufgenommen wird von der Gesellschaft also Teil der Gesellschaft wird Systemintegration ist, dass man das Rechts und Wirtschaftssystem kennenlernt also Gesetzte Arbeit und Bürokratie kennenlernt und auskennt. Fühlst du dich gesellschaftlich Integriert?

B3: Ja.

I: Wie würdest du deine sozialen Kontakte beschreiben? Also innerhalb der Arbeit und in der Freizeit?

B3: Also in der Arbeit hab ich eine Regel, das ist lustig, das es eine gesunde Beziehung zu haben, ich meine mit gesund, ich bekomme etwas von dem Menschen mit dem ich da eine Beziehung habe und er bekommt etwas von mir, und immer etwas positives zu bekommen und nicht ok, z. B. ich mache was für dich und du machst was für mich. (lachen) Das ist für mich gesund.

I: Ok und in der Freizeit triffst du dich mit Leuten auch mit Deutschen?

B3: Ja in der letzten Zeit als ich in Berlin war, habe ich mich mit Deutschen getroffen und gerade durch das Studium treffe ich mich weniger mit Leuten von der Arbeit, die treffe ich gerne. Aber durch Corona ist das unmöglich, aber wenn die Corona Zeit vorbei ist, denke ich treffe ich mich weiter mit Leuten von der Straße und auch von der Arbeit.

I: Ok, hast du den Eindruck, dass du das Rechts- und Wirtschaftssystem verstehst hier in Deutschland?

B3: Ja, vor ein paar Tagen musste ich dringend was wissen. Zum Glück gibt es Google. Ich habe mir vorgestellt wie es ohne Google wäre und da wäre das sonst ein großes Problem für mich gewesen. Ja ich meine es gibt Sachen, die man in Spanien tut und hier nicht.

I: Hast du irgendwas gemacht, um dich gesellschaftlich zu integrieren, als du nach Deutschland gekommen bist? Damit es für dich einfacher wird, Teil der Gesellschaft zu werden?

B3: Ja also zum einen die Sprache, die Sprache zu beherrschen kann dir viele Türen öffnen. Und dann kannst du neue Leuten kennenlernen und besser kennen lernen. Die Sprache finde ich ganz wichtig, um auch die Kultur von den Leuten kennen zu lernen. Man isst zum Abendbrot das oder man isst sowas zum Mittagessen, das, und man redet leiser. (lachen) Ja solche Sachen.

I: Also ist die Kultur auch anders als in Spanien?

B3: Ja auf jeden Fall, die Stunden, wo man aufsteht oder wo man isst, ist ein ziemlicher unterschied. Unser der Frühdienst fängt z. B. um 8 Uhr an und hier fangen wir um 6 an. Aber damit du in der Arbeit sein solltest um 6 bedeutet, das um 5 solltest du irgendwo sein unter der Dusche oder unterwegs schon. Das ist ein großer Unterschied für mich. Z.B. die Stunden oder das Essen. Z.B Abendbrot kalt ist kein Abendbrot für mich. Tut mir leid. Ich brauche es wärmer.

I: Ok und der Kulturunterschied hat es schwerer gemacht sich zu integrieren?

B3: Nein, ich denke es ist einfach wenn man eine neue Kultur kennenlernen will und richtig, damit ich kennenlernen soll muss ich selber machen, wie die Leute die da sind und das gibt mir Erfahrung und ich kann sehen und selber entscheiden, was will ich für mich haben und was finde ich nicht nötig für mich.

I: Du hast Kontakt zu deutschen geknüpft. Hast du auch welchen außerhalb der Arbeit Deutsche kennengelernt, oder nur in der Arbeit?

B3: Ja, doch in Berlin, habe ich dadurch, dass ich studiere und arbeite, das ist kaum Zeit um mit jemand über was zu unterhalten, die ganze Zeit sind wir beschäftigt. Und noch dazu, dass mein Freund hier ist er ist immer dabei und wir reden immer Spanisch. Das ärgert mich wirklich, weil ich Deutsch lernen will und noch mehr sprechen möchte. Ok mal schauen später.

I: Hat dich jemand unterstützt bei deiner Integration? Also als du neu da warst?

B3: Ja, meine Nachbarn, meine Kollegen und in der Schule. Als ich gekommen bin da war 8 Stunden Schule gewesen. Und meine Lehrer waren immer drauf, sie wollen immer etwas unternehmen und neue Kollegen von der Schule, wir haben uns fast täglich verabredet um in Berlin was kennenzulernen, und neue Leute kennenzulernen. Das war für mich eine große Hilfe, damit ich noch die neue Kultur kennenlernen kann.

I: Bist du Mitglied in einem Verein oder einer Organisation?

B3: Leider nicht, bin ich nicht.

I: Keine Zeit oder?

B3: Ja, keine Zeit, aber meine Idee ist mit der Zukunft, wenn ich ein bisschen Zeit hätte, ich würde gerne einen Tanzverein besuchen, kochen kann ich nicht, Fußball spielen kann ich auch nicht

I: Ok, ist dir die gesellschaftliche Integration wichtig oder nicht?

B3: Doch, ist für mich immer wichtig. Ich bin ein Mensch, der immer in verschiedenen Städten war und eine davon war Barcelona, man spricht auch spanisch aber doch katalanisch. Und ich versuchte immer mit Leuten, die da wohnen oder von da sind, immer zu treffen und damit ich die neue Kultur kennenlernen kann auch die Sprache finde ich immer wichtiger, damit du noch mehr Informationen bekommst und das Wissen, das du kriegst finde ich noch mehr, in deinem Wissen kriegst du kannst noch mehr erledigen und das wissen, dass du mitbekommst von der neuen Kultur ist reicher für dich, ich meine für deine Erfahrung. Es ist für mich einfach richtig wichtig, alles kennen zu lernen. Nicht einfach ah das ist meine Kultur und ich will überall weiter machen. Ich finde das ist ein großer Irrtum von den Leuten das nicht integrieren wollen oder nur unter seinen Leuten bleiben.

I: Ist es für dich ein großer Punkt in Deutschland zu bleiben, wenn man gut integriert ist

B3: Ja finde ich ganz gut. Z.B. damals als ich gekommen bin, ich wollte nur eine neue Stadt kennenlernen, eine neue Kultur kennenlernen, eine neue Sprache beherrschen. Das wird meinen Lebenslauf größer machen. Aber dafür dass ich in Berlin war und neue tolle Leute kennengelernt habe dachte ich: jetzt bleibe ich hier. Und als ich gesehen habe, dass die Gesellschaft ganz nett ist hier, als sie in Spanien sind, dass sie auf die Kinder aufpassen, und du musst nicht unbedingt hinter die Kinder sein. Hab ich gedacht, ach Mensch, vielleicht ist es hier eine Möglichkeit irgendwann ein Kind hier zu haben. Ja ich denke, das ist eine gute Motivation, in einem neuen Land zu bleiben, wenn du gut integriert bist.

I: Hat dein Arbeitgeber dir bei der gesellschaftlichen Integration geholfen?

B3: Ja, wo ich war hatten wir verschiedene Verabredungen gehabt. Aber ich wollte es nicht weil ich hab da gehört, dass die Leute einfach nur da geblieben sind um mit den Chefs zu unterhalten weil es eine Pflicht ist. Und wenn ich etwas empfinde das eine Pflicht ist die meisten Leute haben keine Lust mit den neuen Kollegen zu unterhalten. Und deswegen es doof immer gefunden und deswegen bin ich auch nicht dazu gekommen. Und z.B. bei der Klinik der Maximalversorgung hatten wir Museumsbesuch und so etwas aber ich war nie dabei. Aber ich war oft unterwegs mit meinen Kollegen, meinen Mitarbeiterkollegen z.B. gefrühstückt oder Mittag oder Abendbrot oder sowas und zu wie sagt man sowas zu einer Schulung haben wir uns gemeinsam angemeldet und sind dann später essen gegangen oder sowas.

I: Ok und wurdest du bei der Wohnungssuche unterstützt vom Arbeitgeber am Anfang?

B3: Ja, das war einer von den Gründen weshalb ich hier her gekommen bin, und nicht nach London z.B. dadurch dass ich Englisch konnte damals hab ich mir gedacht, dass es einfacher wird in eine Intensivstation in London zu arbeiten als in Deutschland. Ich hatte keine Ahnung von der deutschen Sprache und kannte nicht die Kultur. Ich dachte Puh ne ich komme nicht dahin. Und ich habe mich für Deutschland entschieden als ich die gesamte Angebote bekommen habe. Dachte ich ok das ist eine große Hilfe, dass ich die Unterkunft habe und eine Hilfe bei der Anerkennung der ganzen Sachen habe, Unterlagen usw. Also als ich in Berlin angekommen bin hat mich jemand abgeholt, damit du nicht allein bist, dass du nicht allein sein wirst. Und das wird dir Helfen wenn du von deiner Familie wegziehst du kennst nicht die Sprache, du kennst nicht die Kultur und wenn du jemand hast, der das tut und nicht als Pflicht tut, das finde ich ganz, ganz nett. Genau solche Hilfe hat mir geholfen mich für Deutschland zu entscheiden und hier her zu kommen.

I: Was hättest du dir denn gewünscht, was dein Arbeitgeber sonst noch für dich macht, damit du dich gesellschaftlich besser integrieren kann? Also z.B. Paten, damit jemand von der Arbeit dein Partner wird und dir Sachen zeigt, oder Gruppentreffen oder so ?

B3: Das habe ich von einer Kollegin gehört, die aus Spanien nach Oslo gegangen war. Das finde ich ist ein Jein an Hilfe. Ja wenn dieser Mensch das mit Liebe tut mit Motivation und Lust finde ich ok, aber wenn dieser Mensch es als Pflicht tut, das finde ich schwierig . Wir hatten jemanden, der uns bei den wichtigen Sachen geholfen hat. Den Rest hab ich mit den Kommilitonen, die in derselben Situation waren wie ich, haben wir alles zusammen erledigt. Eigentlich hatten wir ein gutes Gefühl gehabt. Wir haben alles zusammen gemacht, wir hatten zwar keine Ahnung aber wir haben alles zusammen gemacht, Wie (???) keine Ahnung.

I: Gab es irgendwas, was deine Integration erschwert hat?

B3: Kannst du mir helfen, ich weiß nicht.

I: Dass irgendwas schwieriger war, weil du z.B. keine Deutschen kennengelernt hast am Anfang oder weil du einfach nur in deiner Gruppe warst. Oder gab es irgendwas, wo du das Gefühl hattest deshalb hier nicht so gut anzukommen?

B3: Nein, wir waren eine kleine Gruppe aus Spanien und aus Griechenland und wir haben am Anfang nur Englisch gesprochen aber als wir unsere A1 bestanden hatten , da haben wir mit deutsch angefangen. Und zusammen haben wir uns geholfen und die gesamten Lehrer waren deutsche und wo du warst war alles Deutschland. Ich finde jetzt keine Beispiel, wobei ich mich schwer getan haben könnte, vielleicht weil ich glücklich war, dass alles gelaufen ist wie es gelaufen war, sodass ich nie etwas bemerkt habe.

I: Haben deine Kollegen auf Arbeit bei deiner Integration geholfen?

B3: Ja, es hat mir richtig geholfen. Und die meisten wollen, dass wir noch weiter deutsch sprechen wenn jemand gesehen hat, dass wir deutsch sprechen wollten haben sie geholfen und gesagt guck mal hier schau mal da, wo wohnst du, wir können zusammen gehen, wir machen dies, wir machen das, hier ist deine Wohnung, hast du deinen Wohnungsbescheid? Ich habe das. Ah so ok. Wir haben nicht nur über den Patienten geredet, sondern uns unterhalten wie normale Menschen. Es war ganz lustig, es war ganz gut. Sie haben uns geholfen, bei Sachen, die wir nicht so gut verstanden haben. Oder z.B. wir können eine Menge Sachen tun, aber wenn wir nicht wissen, wie diese Sachen heißen, dann können wir es nicht tun. Und wir haben uns viel geholfen am Anfang, es war ein guter Anfang für mich gewesen.

I: Hättest du dir sonst noch etwas gewünscht von deinen Kollegen, was sie für dich hätten tun können, damit du noch leichter Integriert wirst?

B3: Z.B. am Anfang in der Firma wurde mir gesagt, dass ich in einer Intensivstation arbeiten werde in einem Krankenhaus, deshalb habe ich gedacht ok, ich liebe Krankenhäuser und Intensivstationen sind mein Platz und ich geh da hin. Aber zum Schluss war ich in einem Haus als Ambulante Pflege oder sowas und das habe ich nicht gemocht. Weil nach einer Woche oder weniger als eine Woche war ich mit einem Mensch zuhause, der kein Deutsch gesprochen hat und ich konnte kein Deutsch beherrschen und weil ich allein gesprochen habe wusste ich nicht, ob ich richtig gesprochen habe oder nicht. Und ich hatte keinen Mensch, der mich unterstützen kann, oder mich korrigieren kann. Du hast es nicht richtig gesagt, oder sag mal so oder sag mal so, so heißt das nicht oder so heißt das Ding, sowas. Das war nicht richtig von meinem Arbeitgeber, eine andere Arbeitsstelle zu geben oder anderen Job zu geben als die angeboten haben, und den ich wollte. Auf der einen Seite, und auf der anderen Seite wenn du es getan hast einfach denken wenn du die deutsche Sprache beherrschen willst solltest du nicht mit einem Koma-Patienten arbeiten, um deutsch zu sprechen. Natürlich ist es einfacher , weil der wird nichts sagen, aber für mich war das ein No-Go.

I: Ok, wurde dir ein Feedback Gespräch angeboten von deinem Arbeitgeber?

B3: Ja, aber ich fand es doof. Wir hatten viele Sachen zum Sprechen aber wir dürfen es nicht. Z.B wegen dem Job und dem Arbeitsplatz, wir wollten darüber reden, dass wir nicht zufrieden waren und wir konnten nicht darüber reden. Es kommt darauf an, wer dir dieses Interview anbietet. Welches Interesse hat die Firma, das hat mit der Firma zu tun, oder welche Konsequenzen wird er daraus ziehen. Das ist wichtig.

I: Ok und du hattest das Gefühl, du wurdest nicht gehört von demjenigen?

B3: Nein und ich wollte auch nichts sagen, denn ich wusste was passiert ist. Z.B. mein Lieblingsbeispiel die liebe G., der es gerade nicht gut geht weil sie es getan hat, und das ist keine Situation, die man sich wünscht.

I: Ok, also hattest du Angst, dass du irgendwelche negativen Konsequenzen bekommst?

B3: Auf jeden Fall und das werden alle Leute machen.

I: Würdest du es als notwendig erachten, ein Feedback Gespräch zu haben, bei dem der Partner zuhört und es dann auch umsetzt?

B3: Wenn ich etwas dazu zu sagen habe, dann ja , sonst nicht. Ich hatte z.B. noch ein Vorstellungsgespräch, nach einem Jahr, da wo wir arbeiten, und ich fand es doof, weil ich wurde Sachen gefragt, die ich nie wusste.

I: Ok, bist du mit deiner Lebens und Arbeitssituation in Deutschland so zufrieden, oder würdest du etwas ändern wollen?

B3: Damit hab ich ein großes Jein, ich bin glücklich ja , aber mit meiner Situation bin ich nicht so glücklich, deswegen studiere ich noch etwas, aber ich denke es muss eine große Veränderung in Deutschland sein. Der Pflegeberuf hier ist nicht so respektiert wie in anderen Ländern in Europa und die Pflegekräfte sind die meisten nach Ansicht von den Patienten und die Ansicht, dass sie sind wie Kellnerin und das finde ich so schade, weil man lernt viele Sachen, man studiert viele Sachen und es kann nicht sein, dass hier in Deutschland in einem Europäischen Staat, der Europäischen Union, dass die Pflegekräfte nicht als studiert bezeichnen oder, dass man nicht genug wissen hat um etwas zu erledigen oder sowas. Das finde ich so traurig. Noch einmal zu dem Beispiel von G., dass sie nicht ein Pantoprazol geben kann, ich bin dafür. Ich bin in Spanien akkreditiert dafür, habe ich Sachen gemacht, damit ich dafür unterschreiben kann. Es gibt bestimmte Sachen, die ich nicht geben kann, das ich nicht unterzeichnen kann aber es gibt doch Sachen, die ich darf weil ich das Wissen habe und das darf, und das finde ich hier ein großes Loch, dass man da was machen sollte. Und gerade jetzt wo die Corona-Krise ist und man denkt ja, nein, nach diese zwei Monaten wird alles besser sein. Nein, nein ich denke überhaupt nicht wird das besser sein. Corona ist hier und wird noch mehr Jahre bleiben. Und für uns als Pflegekräfte würde es besser sein wenn eine Bewegung da wäre, die sich für die deutschen Pflegekräfte sich interessiert. Ich finde das ist nicht richtig unterstützt hier.

I: Ok, also bist du praktisch mit deiner Lebenssituation zufrieden möchtest aber was ändern, da du mit deiner beruflichen Situation in Deutschland nicht zufrieden bist?

B3: Nein, z:B. wenn ich sehe ich habe einen Bachelor und ich habe zwei Master, mein Freund hat zwei Studien und noch drei Master, und wenn du jemanden triffst und der sagt oh sie sind eine Pflegekraft sie armer. Entschuldigung Sie wissen nicht mit wem Sie reden oder welches Studium ich habe oder welche Bildung habe ich und deswegen finde ich richtig traurig. Das ist nicht nur mit dem Respekt, das ist auch mit dem Geld, dass man verdienen soll. Das ist ok, die meisten machen dies und sagen, dann verdiene ich das. Aber das kann nicht für alle Leute sein, ich bin nicht die einzige, die einen Master hat oder so etwas hat. Es muss sich noch mehr tun für Leute die ein Studium haben, damit meine ich nicht nur Ausländer.

I: Ok, vielen Dank, möchtest du noch etwas zur gesellschaftlichen Integration von ausländischen Pflegekräften sagen, oder hast du noch irgendwelche Fragen?

B3: Ne, ich würde nur noch mehr Werbung machen für die Integration von Leuten, dass die Integration ist schön und die Integration sollte sich nicht nur auf die Ausländer fokussieren sondern auch auf die Deutschen. Weil es gibt auch eine große Menge von Deutschen, die nichts von Integration wissen und das ist auch ein Schwerpunkt. Die Werbungen nicht nur für die Ausländer die Kampagne, sondern für die gesamte Bevölkerung und in verschiedenen Sprache, weil das ist nicht nur Spanien oder Italien, das ist eine Menge Leute aus verschiedenen Ländern, die hier her kommen.

I: Ja, das stimmt. Vielen Dank für das Gespräch

8.4. CD

CD: Excel-Tabelle: "Interview B1"; "Interview B2"; "Interview B3" ; Transkripte und Inhaltsanalyse nach Mayring

8.5. Eidesstattliche Erklärung

1. Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt habe und sie an keiner anderen Stelle veröffentlicht wurde.
2. Ich versichere, keine weiteren Hilfsmittel außer den angeführten verwendet zu haben.
3. Soweit ich Inhalte aus Werken anderer AutorInnen dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen habe, sind diese unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Dies bezieht sich auch auf Tabellen und Abbildungen.
4. Die gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Urheberrechte wurden beachtet, dies gilt auch für Bilder, Grafiken, Kopien oder Ähnliches.
5. Im Falle empirischer Erhebungen: Für die Veröffentlichung von Daten, Fakten und Zahlen aus Einrichtungen oder über Personen, auch in Interviews, die nicht öffentlich zugänglich sind, liegt mir eine Einverständniserklärung vor. Die Rechteinhaber/innen haben der Verwertung der Daten im Rahmen der BA-Arbeit schriftlich zugestimmt.
6. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in die Bibliothek der Evangelischen Hochschule aufgenommen wird.
7. Ich bin damit einverstanden, dass meine Abschlussarbeit in digitaler Form öffentlich zugänglich gemacht wird.

Nürnberg, den 04.05.2021

Lisette Tolwe