

**EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT ODER**

KULTURWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT  
MASTER-STUDIENGANG SOZIOKULTURELLE STUDIEN

**Triple Win durch zirkuläre Care-Migration?**  
**Eine qualitative Studie zur Perspektive vietnamesischer Pflegefachkräfte in  
der stationären Altenpflege in Deutschland.**

Ausarbeitung zur Erlangung des akademischen  
Grades ‚Master of Arts‘  
im Fach Soziokulturelle Studien

Vorgelegt von: Lipowsky, Katharina

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Thematische Einordnung und Fragestellung .....	1
1.2 Aufbau der Arbeit.....	4
2. Forschungsstand .....	6
3. Untersuchung von Differenz-und Ungleichheitsdimensionen.....	9
4. Begriffsklärung: Care und Reproduktion .....	15
4.1.1 Reproduktion .....	16
4.1.2 Care.....	17
4.1.3 Arbeitsbegriff Care .....	19
4.2 Versorgungslücken in Deutschland und ihre Gründe.....	19
4.2.1 Versorgungslücken in der stationären Altenpflege.....	23
4.3 Care- Migration .....	27
Zwischenfazit.....	31
5. Zirkuläre Migration als politisches Paradigma: Ein altes Konzept in neuem Gewand? .....	32
5.1 Triple-Win-Effekt.....	32
5.2 Zirkuläre Migration .....	34
5.3 Rechtliche Grundlagen .....	38
5.4 Kritik an den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen zirkulärer Migrationsprogramme .....	41
Zwischenfazit.....	46
6. Methode .....	47
6.1 Leitfadenorientierte Problemzentrierte Interviews .....	48
6.2 Die Untersuchung .....	49
6.3 Problematik bei der Fallauswahl und Datenerhebung .....	50
6.4 Die Auswertung der Daten .....	53
7. Konkrete Anwerbebedingungen des Programms „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“.....	54
8. Analyse und Diskussion .....	59
8.1 Die Fallauswahl .....	60

8.2 Einleitende Zusammenfassung der Interviews .....	61
8.2.1 Migrationsmotivationen: Weiterbildung, Unabhängigkeit und Mobilität .....	62
8.2.2 Wirtschaftliche Teilhabe: Ausreichender Lohn, keine Rücküberweisungen .....	69
8.2.3 Anerkennung: Bildung und Migration.....	71
8.2.4 Anerkennung: Diskriminierung und Missachtung.....	73
8.2.5 Anerkennung: Ökonomisierung und Care .....	76
8.2.6 Anerkennung: Care und Geschlecht .....	77
8.2.7 Zirkulär Migration und Wissenstransfer.....	79
8.2.8 Aufenthalt in Deutschland .....	80
8.3 Diskussion.....	82
8.3.1 Eine Einordnung: Gesellschaftliche Positionierung der vietnamesischen Pfleger_innen nach Ilse Lenz.....	82
8.3.2 Triple-Win durch zirkuläre Care-Migration? .....	85
9. Exkurs: Privatanwerbungen – Probleme eines Nachfolgeprojektes.....	88
10. Fazit .....	91
Literaturverzeichnis .....	98
Eigenständigkeitserklärung.....	108
Verzeichnis der Anhänge.....	109

## 1. Einleitung

### 1.1 Thematische Einordnung und Fragestellung

„Die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten wird (...) in Deutschland (...) in naher Zukunft unumgänglich sein“ (BMW, 2014: 3). Die Worte des amtierenden Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel stehen symbolisch für eine neue Politik der Anwerbung, die Migrationspotenziale von Care<sup>1</sup>-Arbeiter\_innen in sogenannten Schwellen- und Entwicklungsländern im Globalen Süden<sup>2</sup> in den Blick nimmt. Während sich Anwerbungen von Kranken – und Altenpfleger\_innen<sup>3</sup> in den letzten Jahren auf die europäischen Nachbarländer beschränkten, werden nun auch unterschiedliche Vermittlungsabsprachen mit Ländern des Globalen Südens getroffen. Grund für die Anwerbungen ist der akute Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit blieben im Jahr 2014 30.000 Stellen in der Kranken- und Altenpflege unbesetzt. Nach Hochrechnungen könnte dieses Defizit bis 2025 auf rund 150.000 unbesetzte Stellen anwachsen (vgl. ZAV, 2013: 2).

Über Modellprojekte zirkulärer Migration<sup>4</sup>, werden Krankenpfleger\_innen deshalb jetzt auch außerhalb Europas<sup>5</sup>, für die Arbeit in Krankenhäusern und Pflegeheimen angeworben. Für die Altenpflege hat das BMW, gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), ein Programm entwickelt, durch das vietnamesische Krankenpfleger\_innen eine verkürzte Ausbildung zur Pflegefachkraft<sup>6</sup> in der stationären Altenpflege in Deutschland absolvieren können. Wie auch andere Programme zur Anwerbung von Pflegepersonal wird das Programm unter dem Slogan Triple-Win koordiniert und

---

<sup>1</sup> Die Bedeutung des Begriffs „Care“ wird als feministisches Konzept im Kapitel 5 ausführlich besprochen.

<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die von offizieller Seite verwendeten Begriffe „Drittländer“, „Schwellen- und Entwicklungsländer“ durch den Begriff der Länder des Globalen Südens, sowie die meistens als Industrienationen bezeichneten Länder durch den Begriff der Länder des Globalen Nordens ersetzt. Die Begriffe Globaler Süden und Globaler Norden sind in diesem Zusammenhang nicht geographisch zu verstehen, sondern vielmehr als postkoloniale Beschreibung verschiedener Positionen in der globalisierten Welt. So definiert der Globale Süden eine im globalen System benachteiligte gesellschaftliche, politische und ökonomische Position. Globaler Norden hingegen beschreibt eine privilegierte Position. Die Einteilung verweist auf die unterschiedliche Erfahrung mit Kolonialismus und Ausbeutung, einmal als Ausgebeutete und einmal als Profitierende. Australien wird beispielsweise innerhalb entwicklungspolitischer Debatten trotz seiner geographischen Lage mehrheitlich zum Globalen Norden gezählt. Die Begriffe versuchen die lang etablierte Hierarchie zwischen „Entwicklungsländern“ und „entwickelten Ländern“ aus einer eurozentristischen Sichtweise heraus zu vermeiden (vgl. Glocal e.V., 2012: 4).

<sup>3</sup> In dieser Arbeit wird der als Gender-Gap bezeichnete Unterstrich verwendet, um auf die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit hinzuweisen.

<sup>4</sup> Unter zirkulärer Migration wird in diesem Kontext das Hin-und-Herwandern von Migrant\_innen verstanden. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Konzept findet sich in Kapitel fünf.

<sup>5</sup> Derzeit gibt es Vermittlungsabsprachen mit Tunesien, den Philippinen, Bosnien-Herzegowina, Kroatien und der Republik Serbien. Aus diesen Ländern werden Abschlüsse von Krankenpfleger\_innen in Deutschland stufenweisen anerkannt und die Pfleger\_innen haben die Möglichkeit sich in Deutschland weiter zu qualifizieren. Mit Vietnam besteht die Vermittlungsabsprache für die Eingliederung junger Vietnames\_innen in Ausbildungsprogramme zur Pflegefachkraft. Im Gespräch für weitere Vermittlungsabsprachen sind Kolumbien, Marokko, Georgien, Armenien und Indien (vgl. GIZ, 2103: 13).

<sup>6</sup> In den verschiedenen Quellen variieren die verwendeten Begrifflichkeiten zwischen Altenpfleger\_in, Pflegefachkraft und Altenpflegefachkraft. In den offiziellen Quellen des BMW und der GIZ wird hauptsächlich der Begriff der Pflegefachkraft zur Beschreibung der Tätigkeit in der Altenpflege verwendet. Im Folgenden wird bei Nennung der Interviewpartner\_innen entweder der Begriff der Pflegefachkraft oder der neutrale Begriff der Pfleger\_in benutzt.

beworben. Das Triple-Win-Paradigma steht im Kontext von zirkulärer Migration für faire Anwerbungsverfahren, bei denen es nicht nur darum ginge den Bedarf an Pflegepersonal in Deutschland zu decken, sondern neben arbeitsmarkt-, auch migrations- und entwicklungspolitische Ziele berücksichtigt würden. Das Konzept verspricht deshalb einen Triple-Win-Effekt – eine Gewinnsituation für die Aufnahmeländer, die Herkunftsländer und für die migrierenden Fachkräfte (vgl. GIZ, 2013: 8).<sup>7</sup> Seit der Durchführung einer ersten Pilotphase sind mehrere privatwirtschaftliche Träger in ganz Deutschland dem Beispiel des BMWi/GIZ-Projekt gefolgt und haben Vietnames\_innen für die Arbeit in der Altenpflege rekrutiert (vgl. Schlie, 2016; Oehl, 2016; Wollschläger, 2015).

Kritiker\_innen sehen in dem neuen Triple-Win-Paradigma eine Legitimationsstrategie alte „Gast-Arbeiter\_innen“-Programme der temporären Migration unter dem Deckmantel der Entwicklungspolitik wieder aufleben zu lassen und durch „bring in labour but not people“ (Wickramasekara, 2011: 85–86) Fachkräften Zugang zu grundlegenden Rechten und sozialer und politischer Partizipation zu versperren (vgl. Castels, Ozkul, 2014: 7). Transnationale Abkommen mit Ländern des Globalen Südens zur Rekrutierung von Care-Arbeiter\_innen sind grundsätzlich kein neues Phänomen. Während den sechziger und siebziger Jahren gab es neben den bekannten Gastarbeiterprogrammen, in dessen Rahmen junge Männer aus Süd-Osteuropa und Nordafrika nach Deutschland kamen, auch Abkommen zur Anwerbung von Krankenpfleger\_innen. Von 1966 bis 1973 migrierten hauptsächlich junge Frauen aus den Philippinen, Korea und Indien nach Deutschland, um dort in Krankenhäusern und Altenheimen zu arbeiten (vgl. Winkler, 2009: 170). Seit dem allgemeinen Anwerbestopp in den siebziger Jahren<sup>8</sup> wurden die formellen Anwerbungsprogramme im Gesundheitsbereich eingestellt. Nun werden Anwerbungsprogramme unter anderem in Vietnam für den Bereich der stationären Altenpflege wiederbelebt, ein Arbeitsfeld, dass sich für Pfleger\_innen seit seiner neoliberalen Umstrukturierung in den neunziger Jahren durch „Zeitnot, Druck zu Kostenersparnis und eine Verdichtung der Arbeit [auszeichnet]“ (Hielscher et al., 2013: 222). Ähnlich wie für die Übernahme von Care-Tätigkeiten in privaten Haushalten, finden Alten- und Seniorenheime nicht mehr ausreichend nationale beziehungsweise europäische Bewerber\_innen. Denn mit dem Ende des Anwerbestopps 1973 riss die Care-Migration keineswegs ab. Sie etablierte sich seitdem hauptsächlich als ein Phänomen, das auf Versorgungslücken der Pflege, Betreuung und Haushaltsarbeit in privaten Haushalten reagiert. Die Soziologin Helma Lutz spricht von „Deutschlands neue[n] Dienstmädchen“

---

<sup>7</sup> Eine genaue Besprechung der Prognosen des Triple-Win-Effektes findet sich in Kapitel 5.

<sup>8</sup> Der Anwerbestopp vollzog sich 1973 im Kontext der Ölkrise und der darauf folgenden Weltwirtschaftskrise. Die damalige Bundesregierung erließ den sogenannten Anwerbestopp um die staatlich organisierte Arbeitsmigration zu beenden und den Ausländerzuzug zu stoppen (vgl. Butterwege, 2004: 128).

(Lutz 2007: 7), die aus Osteuropa, Afrika, Asien und Lateinamerika, scheinbar „unsichtbar“, oft irregulär, ohne Arbeitsvertrag und illegalisiert, ohne Aufenthaltsgenehmigung in privaten Haushalten Care-Arbeiten verrichten.

Während Prozesse der Care-Migration in Privathaushalte ein intensiv erforschtes Feld sind, gibt es bislang wenig Forschungen, die den Migrationsprozess und die Arbeitsbedingungen von Care-Migrant\_innen in Institutionen, wie Krankenhäusern oder Alten-, Senioren- oder Pflegeheimen, in Deutschland in den Blick nehmen. Die oben dargestellten Entwicklungen zeigen jedoch, dass die deutschen Institutionen des Pflege- und Gesundheitswesens, auf Grund der größer werdenden Versorgungslücken in der institutionalisierten Pflege, wieder stärker auf Care-Migration zurückgreifen und versuchen diese im Rahmen des Triple-Win-Paradigmas zu regulieren und zu formalisieren. Dabei bewegen sich die Migrant\_innen am Schnittpunkt verschiedener sich überschneidender Konfliktfelder. Wie oben bereits angedeutet ergeben sich im Kontext der zirkulären Migration, Fragen der rechtlichen und politischen Anerkennung, bezogen auf Arbeits- und Bürgerrechte sowie Fragen nach der tatsächlichen Förderung eines zirkulären Migrierens auf politischer Seite. Im Zusammenhang mit dem Arbeitssektor der Kranken- und Altenpflege der Migrant\_innen werden wiederum Fragen der Care-Debatte hinsichtlich sozialer und gesellschaftlicher Anerkennung von Care-Arbeit relevant.

Diese Arbeit untersucht im Rahmen einer qualitativen Analyse die oben beschriebene Anwerbung von Fachkräften aus Vietnam im Kontext der vorgestellten Konfliktfelder. Dafür werden in einem ersten theoretischen Teil, die gesellschaftlichen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Anwerbungen dargestellt. Für den zweiten Teil der Ausarbeitung wurden problemzentrierte Interviews mit fünf vietnamesischen Pflegefachkräften<sup>9</sup> geführt, die durch das staatliche Migrationsprogramm des BMWi nach Deutschland eingereist sind und derzeit in der stationären Altenpflege arbeiten. Zentriert sind die Interviews um die Erfahrungen, Meinungen und Bewältigungsstrategien der Vietnames\_innen im Kontext der im ersten Teil der Arbeit herausgearbeiteten Konfliktfelder aus den Care- und zirkulären Migrationsdebatten. Durch die Interviews soll zudem herausgearbeitet werden, inwieweit ein

---

<sup>9</sup> Insgesamt wurden acht Interviews mit vietnamesischen Pflegefachkräften und ein Interview mit einer deutschen Projektmitarbeiterin, eines privatwirtschaftlichen Anwerbungsprojekts geführt. Von den acht interviewten Pflegefachkräften, waren fünf durch das erste Pilotprojekt des BMWi und der GIZ, 2013 nach Deutschland gekommen und drei durch ein privatwirtschaftlich organisiertes Nachfolgeprojekt im Jahr 2015. Hier sprach ich auch mit der Projektkoordinatorin über die Rahmenbedingungen der Anwerbung. Die drei Interviews mit den Pfleger\_innen des privatwirtschaftlichen Folgeprojekts konnten jedoch nicht in ihrer ganzen Tiefe realisiert werden, da die Deutschkenntnisse der Interviewpartner\_innen für komplexere Fragen noch nicht ausreichten. (Ich konnte die Interviews ausschließlich auf Deutsch führen, da ich kein vietnamesisch spreche und die Pflegefachkräfte kein Englisch). Daher wird der Einblick in das Folgeprojekt zwar in die Schlussauswertung einfließen, jedoch nicht in die systematische Analyse.

Triple-Win-Effekt, der als Ergebnis zirkulärer Migration durch das BMWi und die GIZ propagiert wird, tatsächlich realisiert wird.

Geleitet wird die Forschung von zwei Thesen, die durch die qualitative Fallstudie überprüft und induktiv<sup>10</sup> ergänzt werden sollen: (1) Care-Migrant\_innen in der stationären Altenpflege sind im besonderen Maße von Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen, sowie geringer gesellschaftlicher und institutioneller Anerkennung betroffen; und (2) Zirkuläre Migrationsprogramme bieten Migrant\_innen keine ausreichenden Sicherheiten, sondern reduzieren sie, wie die Programme der temporären Migration, auf ihren Status als Arbeitskraft. Abgeleitet aus den Thesen ergibt sich folgende Forschungsfrage für diese Arbeit:

*Inwiefern sind die vietnamesischen Pflegefachkräfte am Schnittpunkt von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen positioniert und welche Auswirkungen hat ihre soziale und rechtliche Stellung auf die staatlich angestrebte Realisierung eines Triple-Win-Effektes?*

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden im ersten Teil der Arbeit, auf Basis des theoretischen Konzeptes der Soziologin Ilse Lenz, Kategorien vorgestellt, die dazu dienen, Differenz- und Ungleichheitsdimensionen innerhalb der verschiedenen Konfliktfelder herauszuarbeiten. Ilse Lenz verbindet zur Untersuchung von komplexen sozialen Ungleichheiten den Ansatz der Intersektionalität mit Konzepten der In- und Exklusion. Die in diesem Konzept erarbeiteten Kategorien dienen zur Identifizierung wirkender Differenz- und Ungleichheitsdimensionen innerhalb der Care-Debatte um wachsende Versorgungslücken und der Debatte um staatlich implementierte zirkuläre Migrationsprogramme in Deutschland. Im zweiten Teil der Arbeit werden die Kategorien dann für die problemzentrierten Interviews und die Analyse der Interviews nutzbar gemacht. Durch die qualitative Analyse wird die Perspektive der vietnamesischen Pflegefachkräfte auf ihre Lebens- und Arbeitsrealität herausgearbeitet. Hier wird analysiert wie die durch die Literatur hervorgehobenen Differenz- und Ungleichheitsdimensionen auf die Interviewpartner\_innen wirken und ob durch die Gespräche neben den im ersten Teil der Arbeit herausgearbeiteten Dimensionen weitere Dimensionen induktiv ergänzt werden können. In einem, an die Analyse anschließenden, Diskussionsteil wird die gesellschaftliche Positionierung der Pflegefachkräfte und dessen Auswirkungen auf die Realisierung, des durch das BMWi und die GIZ propagierten Triple-Win-Effektes erörtert.

---

<sup>10</sup> Siehe dafür den Methodenteil im sechsten Kapitel.

Im Anschluss an diese Einleitung wird im Kapitel zwei zunächst der Forschungsstand dargestellt. In Kapitel drei folgt die Darlegung des theoretischen Konzepts der Analyse komplexer sozialer Ungleichheiten nach Ilse Lenz. Das Kapitel vier skizziert die gesellschaftliche Dimension der Anwerbungen aus dem Blickwinkel der feministischen Überlegungen zu Versorgungslücken. Hier wird zunächst „Care“ als normativ feministisches Konzept im Gegensatz, sowie im Zusammenspiel mit dem, in deutschen feministischen Forschungen über einen langen Zeitraum verwendeten Begriff der „Reproduktion“ diskutiert. Dadurch sollen die Ursprünge der Debatte nachgezeichnet und „Care“ als feministisches Konzept historisch eingeordnet werden. Dies ist im Kontext der derzeitigen Popularität des Begriffes und seiner häufig uneindeutigen Verwendung m.E wichtig um die geschlechtsspezifische Besonderheit von Care-Arbeit herauszuarbeiten und seine Bedeutung im Kontext dieser Ausarbeitung zu definieren. Nach dieser Begriffseinordnung, wird im Kontext der Problematisierung der wachsenden Versorgungslücken in Deutschland die steigende Nachfrage nach bezahlter Care-Arbeit im Allgemeinen und schließlich in der stationären Altenpflege im Besonderen nachgezeichnet. Neben den Gründen dieser Versorgungslücken werden auch ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Pfleger\_innen in der stationären Altenpflege diskutiert. Im letzten Unterpunkt wird das aus den Versorgungslücken resultierende Phänomen der Care-Migration vorgestellt. Es beschäftigt sich mit der Care-Migration in private Haushalte nimmt aber auch Untersuchungen zu den institutionalisierten Anwerbungen in den sechziger und siebziger Jahren in den Blick. Im Anschluss werden die identifizierten Ungleichheits- und Differenzdimensionen in einem Zwischenfazit zusammengefasst und Fragen an die Forschung formuliert.

Das Kapitel fünf nimmt die Implementierung staatlich zirkulärer Migrationsprogramme in den Blick und stellt die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Anwerbungen vor. Dafür wird im ersten Unterpunkt zunächst zusammengefasst welche ‚Gewinne‘ das BMWi, die GIZ und das BMZ im Rahmen von Anwerbungen in Ländern des Globalen Südens propagieren. Im Anschluss daran wird vorgestellt worauf diese als Triple-Win-Effekt zusammengefassten Annahmen basieren und die Ursprünge der Förderung zirkulärer Migrationsprogramme auf internationaler, europäischer und schließlich auf deutscher Ebene diskutiert. Darauf folgt ein Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen zirkulärer Migrationsprogramme in Deutschland und schließlich eine kritische Auseinandersetzung mit wirksam werdenden Ungleichheitsdimensionen durch zirkuläre Migrationsprogramme.

In einem zweiten Zwischenfazit werden auf der Basis der zwei Debatten der (1) Care-Migration und (2) Zirkulären Migration, die identifizierten Differenz- und



Ungleichheitsdimensionen zusammengeführt. Nach diesem umfassenden theoretischen Teil folgt die Vorstellung der qualitativen interviewbasierten Forschung. Diese beginnt mit der Darstellung der Methode des Problemzentrierten Interviews und der Methode der Auswertung der Daten nach Kuckartz im Kapitel sechs. Vor der Analyse der Interviews folgt im siebten Kapitel die Zusammenfassung der konkreten Anwerbebedingungen des für diese Fallstudie untersuchten Programms sowie eine knappe kritische Auseinandersetzung mit der begleitenden Informationsbroschüre. Hier werden erste Paradoxe in der Programmstruktur und intersektionale stereotypisierende Zuschreibungen des BMWIs an den Pflegefachkräften thematisiert.

Im Kapitel acht werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt und analysiert und im Kontext der beiden Debatten und dem prognostizierten Triple-Win-Effekt diskutiert. Außerdem werden weitere Erkenntnisse, die sich nicht direkt aus den Debatten ableiten ließen induktiv aus den Interviews hervorgehoben. Daran anschließend werden im Kapitel neun die Unterschiede zwischen dem staatlichen Programm des BMWi und einem für die Untersuchung ausgewählten privatwirtschaftlichen Programm herausgearbeitet. Auf Basis des Interviews mit einer Projektmitarbeiterin dieser privatwirtschaftlichen Anwerbung werden zudem Probleme, die im Rahmen der Anwerbung auftraten skizziert. In einem abschließenden Fazit werden die Forschungsergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

## **2. Forschungsstand**

Im Rahmen dieser qualitativen Untersuchung zur Anwerbung vietnamesischer Pflegefachkräfte in der stationären Altenpflege in Deutschland werden verschiedene Forschungsfelder miteinander verbunden. Die Darstellung der gesellschaftlichen Ausgangslage und Notwendigkeit der Anwerbungen gründet wesentlich auf den Erkenntnissen der feministischen Care-Debatte zu Versorgungslücken, während die Darstellung des politischen und rechtlichen Rahmens der Anwerbungsprogramme als zirkuläre Migrationsprogramme mithilfe von Publikationen der Migrations- und Entwicklungspolitischen Forschung dargelegt wird. Eine solche interdisziplinäre Herangehensweise hat den Vorteil die gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Dimensionen der Anwerbungen zu erfassen und miteinander zu verknüpfen.

Bislang existieren nur sehr wenige wissenschaftliche Untersuchungen zur Anwerbung von internationalen Fachkräften im institutionalisierten Gesundheitssektor in Deutschland. Forschungen zur Migration von Pflegepersonal in Institutionen bilden in Deutschland bislang keinen Forschungsschwerpunkt, da sich die deutsche Literatur sehr stark auf Phänomene der Care-Migration in Privathaushalte konzentriert (vgl. Krawietz; Visel, 2014: 10). Mit dem Sammelband „Preakarisierung transnationaler Care-Arbeit – Ambivalente Anerkennung“

haben Johanna Krawietz und Stefanie Visel 2014 einen ersten Anstoß gegeben und die zunehmenden institutionalisierten Anwerbungen von Pflegepersonal genauer in den Blick genommen. Die Studien unterschiedlicher Geschlechterforscher\_innen drehen sich um Fragen der Anerkennung aus zwei Perspektiven. Auf der einen Seite stehen Forschungen im Kontext institutioneller Strukturen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifizierungen durch Einrichtungen und Organisationen in Deutschland. Auf der anderen Seite geht es um die individuell subjektiv erlebte Anerkennung der qualifizierten Care-Migrant\_innen in ihren Betrieben und in der deutschen Gesellschaft im Allgemeinen. Zu dieser zweiten subjektiven Anerkennungsperspektive findet sich in dem Sammelband jedoch lediglich eine biographische Forschung, die sich mit dem vierzigjährigen Migrationsprozess von südkoreanischen Krankenpfleger\_innen in Deutschland beschäftigt (vgl. Yang, 2014: S. 96-119). Zu den aktuellen Rekrutierungsprogrammen in EU-Ländern wie Spanien, Griechenland, Rumänien oder Bulgarien und den seit 2013 laufenden Anwerbungen außerhalb der EU, in Bosnien-Herzegowina, Serbien, Tunesien, Vietnam oder den Philippinen finden sich in dem Sammelband zur Perspektive der Pfleger\_innen keine Publikationen.

Publikationen zur Migration von Gesundheitspersonal finden sich in englischsprachigen Ländern und punktuell auch in Frankreich. Das liegt vor allem daran, dass die Anwerbungen von Fachkräften für den Gesundheitssektor in Großbritannien, den U.S.A und auch in Frankreich weitaus länger bestehen. Im Englischsprachigen Raum sind vor allem die Autor\_innen Mireille Kingma, Elenore Kofman und Parvati Raghuram zu nennen, die sich sowohl mit den globalen Auswirkungen internationaler Anwerbungen von Gesundheitspersonal im Globalen Süden (hauptsächlich anglophone Länder – ehemalige britische oder amerikanische Kolonien- wie Indien, Philippinen, Malawi, Ghana oder Kenya) als auch mit den Arbeitsbedingungen der Pfleger\_innen in den Aufnahmeländern beschäftigt haben. Diese Forschungen fokussieren sich allerdings im Wesentlichen auf die Krankenpflege und weniger auf die Altenpflege. In Frankreich hat sich die Sozialpsychologin Pascale Molonier in mehreren Studien mit der steigenden Beschäftigung von Migrant\_innen in der stationären Altenpflege auseinandergesetzt. Auch wenn die Forschungen sich nicht um Formen der Anwerbungen, sondern um die größer werdende Gruppe nicht-französischer Staatsbürger\_innen in der Pflege drehen, leisten ihre Arbeiten einen wichtigen Beitrag zur Offenlegung der ethnischen Hierarchisierung und den Arbeitsbedingungen von Migrant\_innen in französischen Pflegeheimen (vgl. Molonier, 2013).

Weitere Grundlagen für diese Untersuchung bilden die vielfältigen soziologischen und politikwissenschaftlichen Publikationen über Care-Migration in private Haushalte. In den letzten Jahren sind sehr viele Forschungen zu transnationaler Migration zwischen

Deutschland und verschiedenen Ländern Osteuropas erschienen (vgl. Karakayali, 2010: 16). Das hat zum einen mit der quantitativen Bedeutung von entlohnter Care-Arbeit in Privathaushalten zu tun, da davon ausgegangen wird, dass der Privathaushalt zu einem der größten Arbeitgeber für transnationale Migrant\_innen weltweit aufgestiegen ist (vgl. Mommsen, 1999 zitiert nach Karakayali, 2010: 16). Zum anderen hängt das wachsende Forschungsinteresse auch damit zusammen, dass sich zwischen Osteuropa und Deutschland ein Arbeits- und Migrationsregime etabliert hat. Dieses Migrationsregime funktioniert hauptsächlich informell und hat sich vorbei an der restriktiven deutschen Migrationspolitik etabliert. Gleichzeitig wird die Migration osteuropäischer Care-Arbeiter\_innen, vor allem aus Polen, stark in der deutschen Öffentlichkeit thematisiert (vgl. Karakayali, 2010: 17). In diesem Kontext sind vor allem die Forschungen der Soziologin Helma Lutz hervorzuheben, die sich mit den komplexen Auswirkungen von Care-Migration sowohl aus der Perspektive der Migrant\_innen (Mikroebene), als auch mit den unterschiedlichen Organisationsformen transnationaler Care-Arbeit (Mesoebene) und mit den gesellschaftlichen Strukturen, also beispielsweise den nationalen Strukturen verschiedener Wohlfahrtsstaaten (Makroebene) auseinandersetzt. Dabei hat Lutz sowohl die Sicht der Entsendeländer, als auch der Aufnahmeländer untersucht.

Für diese Arbeit werden neben den Forschungen zu Care aus der Geschlechterforschung auch die Migrationsforschung und Entwicklungspolitische Debatten zu zirkulärer Migration eingeschlossen. Hier geht es um die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen unter denen die Programme initiiert und durchgeführt werden. Forschungen zu zirkulärer Migration sind mehrheitlich im englischsprachigen Kontext zu finden. Hier beschäftigen sich Stephen Castles und Derya Ozkul sowie Piyasiri Wickramasekara kritisch mit dem Paradigma der zirkulären Migration im internationalen und im EU-Kontext. Nina Glick Schiller und Thomas Faist haben zudem mit ihrem Sammelband „Migration, Development and Transnationalization. A critical stance“, 2010, eine kritische Bestandsaufnahme zur der Frage globaler Entwicklung durch Migration herausgebracht.

Wie sich an der Darstellung der rezipierten Forschungen zeigt, existieren in der Deutschen Geschlechter- und Migrationsforschung bislang noch relativ wenig Forschungen, die sich mit den subjektiven Perspektiven von Care-Arbeiter\_innen in der institutionalisierten Pflege beschäftigen und ihnen dadurch im wissenschaftlichen Diskurs eine Stimme verleihen. In dem relativ unerforschten Bereich der institutionalisierten Anwerbungen für den deutschen Gesundheitssektor kann der, in dieser Arbeit präsentierte Ansatz dazu beitragen, die Sichtweise der Akteur\_innen auf die Struktur solcher Programme zu ergründen und sie

innerhalb komplexer Machtzusammenhänge zu verorten. Dies will sich diese Untersuchung im Kontext der deutschen Triple-Win Prognosen zur Aufgabe machen.

### **3. Untersuchung von Differenz- und Ungleichheitsdimensionen**

Diese Einführung dient zur Erklärung des theoretischen Hintergrundes und der Herangehensweise an das Thema sowie der Darstellung der Komplexität in der Erfassung von Kategorien zur Beschreibung und Analyse der Position der Pflegefachkräfte in Deutschland. Um sich der Forschungsfrage *„Inwiefern sind die vietnamesischen Pflegefachkräfte am Schnittpunkt von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen positioniert und welche Auswirkungen hat ihre soziale und rechtliche Stellung auf die staatlich angestrebte Realisierung eines Triple-Win-Effektes?“* theoretisch anzunähern, sollen zunächst Kategorien identifiziert werden, die einen Einfluss auf die soziale und rechtliche Stellung der Pflegefachkräfte habe. Mit Hilfe dieser Kategorien werden innerhalb der sozialen Struktur, in der sie in Deutschland platziert sind, Differenz- und Ungleichheitsdimensionen identifiziert, kategorisiert und für die Befragung nutzbar gemacht. Zur Identifizierung solcher Differenz- und Ungleichheitsdimensionen wird nicht nur auf den, in der Geschlechterforschung häufig verwendeten Intersektionalitätsansatz zurückgegriffen, sondern zusätzlich auf die Überlegungen von Ilse Lenz, die die Debatte der Intersektionalität mit Ansätzen zu In- und Exklusion verbindet (vgl. Lenz, 2009: 54). Nach einer kurzen Einführung über die Entstehung des Intersektionalitätsansatzes wird der Ansatz von Ilse Lenz vorgestellt.

Das zentrale Anliegen des Intersektionalitäts-Konzeptes ist es herauszustellen, dass Kategorien der sozialen Ungleichheit und Hierarchisierungen nicht als separat und hermetisch zu denken sind, sondern in unterschiedlichen Kontexten Konstellationen bilden, die exemplarisch erfasst und untersucht werden müssen, um so strukturelle Herrschaftsverhältnisse zu identifizieren (vgl. Winker, 2015; Lenz, 2009). Das aus der nordamerikanischen Debatte stammende Konzept wurde in den neunziger Jahren wesentlich von der Juristin Kimberly Crenshaw bekannt gemacht. Es existierte als Kritik schwarzer Feminist\_innen an weißer feministischer Theoriebildung schon seit Ende der siebziger Jahre. Das sogenannte Combahee River Collective, eine amerikanisch schwarze lesbische Gruppe, sprach sich damals dafür aus, dass *„race, class, gender and sexuality“* als Kategorien für jegliche Form der feministischen Analyse von Herrschaft verwendet werden sollten (vgl. Davis, 2013: 20).

Der Intersektionalitätsansatz, der heute in feministischen Forschungen häufig als Grundlage zur Untersuchung von Machtverhältnissen herangezogen wird, wurde in den letzten Jahren in zahlreichen Arbeiten kritisiert, verworfen, neu aufgelegt und weiter entwickelt. Viele Forscher\_innen stoßen sich an der Offenheit des Konzepts. Denn bereits die Frage, welche

Kategorien in der intersektionalen Analyse Berücksichtigung finden sollen, ist umstritten. Durch die Offenheit des Konzepts ist nicht klar festgelegt, welche Kategorien wann und wie wirken. Wann ist „Behinderung“ als Ungleichheitsdimension entscheidend? Wann kann sich die Tatsache, dass eine Person auf dem Land aufgewachsen ist, negativ auswirken? So müssen die Kategorien, die zu sozialen Ungleichheiten führen, kontextspezifisch berücksichtigt werden. Aber wann und in welchem Kontext? Einige Forscher\_innen stellen zudem infrage, ob das Anliegen eines intersektionalen Ansatzes nicht nur sein sollte die Wechselbeziehungen zwischen Kategorien offenzulegen, sondern auch die Anfechtung kategorialen Denkens als solches (vgl. Brah; Phoenix, 2004; McCall, 2005). Wieder andere stoßen sich an der normativen Auslegung, dass Kategorien grundlegend und prägend für bestimmte Gruppen seien. Die Geschlechterforscher\_innen Cornelia Klinger und Gudrun Axeli Knapp lehnen es beispielsweise ab schwarze und weiße Frauen als Gruppen zu beschreiben, die mit denen ihnen zugeschriebenen Positionen im Herrschaftsverhältnis identisch wären. Sie sprechen sich für eine Akzentuierung der „Widersprüche und Spannungen zwischen universalem Anspruch auf Freiheit und Gleichheit und der Besonderung und Abwertung nach den Achsen der Ungleichheiten“ (Klinger zitiert nach Lenz, 2009: 54) aus.

Die Soziologin Ilse Lenz plädiert im Anschluss an die Überlegungen von Knapp und Klinger dafür, die soziale Herstellung und Reproduktion von Ungleichheit im Spannungsfeld unterschiedlicher Formen von Inklusion und Exklusion zu untersuchen. Sie schlägt vor:

„die grundlegenden ‚sozialen Strukturkategorien‘ wie Klasse, Geschlecht, Migration und Formen des Begehrens als allgemeine und widersprüchliche Kräfte der Moderne zu begreifen, die in ihren Wechselwirkungen das Spannungsverhältnis sozialer Ungleichheit im sozialen Raum allgemein (vor-)strukturieren“ (Lenz 2009: 54).

Sie bezeichnet das Wirken der Kategorien als „mehrdimensionale und polyzentrische Matrix von Konfigurationen“. Die Kategorien sagen demnach nicht direkt etwas über bestimmte kollektive Gruppenpositionen aus, sondern generieren, „als in viele Richtungen wirkende Matrix Spannungen und Ströme der Inklusion und Exklusion auf allgemeiner Ebene, die dann die konkrete Konfiguration von Klasse, Geschlecht, Migration und Formen des Begehrens in dem jeweiligen Kontext mit generieren und beeinflussen“ (Lenz, 2009: 55). Diese Ungleichheit strukturierende Matrix erweist sich nach Lenz als wirkungsmächtig im sozialen Raum. Für die Beschreibung und Analyse der Auswirkungen dieser Matrix zieht sie in einem zweiten Schritt Ansätze der Inklusion und Exklusion heran. Die Konzepte der In- und Exklusion, so Lenz, haben das Potenzial die Frage nach Machtverhältnissen zu konkretisieren, da sie einschließende und ausschließende Mechanismen von Personen und Gruppen in sozialen Feldern konzeptualisieren. Lenz knüpft an unterschiedliche Ansätze zu

Gerechtigkeit, zu Wohlfahrtsstaaten und zu Citizenship an, die auf Teilhabe und Partizipation fokussieren, um Prozesse und Entwicklungen als komplexe Ungleichheit zu analysieren (vgl. ebd.: 56). Sie will eine integrierte Sichtweise von komplexen sozialen Ungleichheiten entwickeln, die die Art und Weise von Inklusion und Exklusion nach Geschlecht, Klasse und Migration betrachten. Hergeleitet aus den unterschiedlichen Ansätzen, unterscheidet sie zwischen vier Dimensionen der Teilhabe, die als grundlegend für die Inklusion und Exklusion von Individuen angesehen werden können: Anerkennung, Verteilung, Bildung, sowie soziale und politische Partizipation.

Da Lenz auf die verschiedenen Dimensionen der Teilhabe nur relativ kurz eingeht, wird zur Erklärung der Anerkennungs-Dimension auf ergänzende Literatur zurückgegriffen. Johanna Krawietz und Stefanie Viesl haben die Nutzbarmachung der Anerkennungsperspektive zur wissenschaftlichen Untersuchung der Migrationsprozesse und Beschäftigungsverhältnisse in der institutionellen Care-Migration hervorgehoben (vgl. Krawietz; Viesl 2014: 9-12). Demnach könnte durch die Dimension der Anerkennung die „subjektiv erlebte Anerkennung durch die Care-Migrant\_innen“ (ebd.: 10) herausgearbeitet werden. Die Anerkennungstheorie nach Axel Honneth, die Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie mit der Hegelschen Idee eines Kampfes um Anerkennung zusammenführt, ist dabei ihrer Ansicht nach wegweisend (vgl. Wahl, 2014: 27). An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass Honneth bei der Ausarbeitung seiner Theorie der Anerkennung, eine ganzheitlich, umfassende Theorie gemeint hat, bei der die Dimensionen der Anerkennung alle Lebensbereiche berühren würden. In dieser Arbeit wird sich die Verwendung der Anerkennungskategorie jedoch nur auf das Beschäftigungsverhältnis beziehen und die Überlegungen Honneths zur Rolle der Erwerbsarbeit und Anerkennung darstellen. Honneth geht davon aus, dass in einer Gesellschaft, die als Arbeits- und Leistungsgesellschaft funktioniert, der Erwerbsarbeit ein sehr hoher Stellenwert zugeordnet wird und zum Ausgangspunkt der Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen des Subjekts wird. Honneth unterscheidet allgemein zwischen drei Ebenen der Anerkennung: Liebe, Recht und soziale Wertschätzung. Die erste Dimension der Liebe bezieht sich auf das emotionale Bedürfnis der Anerkennung, welches meistens in der Familie, in Freundschaften und Intimbeziehungen verortet ist (vgl. Elizondo, 2015: 95). Die zweite Ebene bezieht sich auf Formen kognitiver Anerkennung, welche sich durch den Zugang zu Rechten ausdrücken, die dem Subjekt durch die Gesellschaft zugestanden werden. Die dritte Ebene dreht sich um Anerkennung als Solidarität und gesellschaftliche Wertschätzung. Wenn dem Subjekt auf einer dieser drei Ebenen Anerkennung verweigert wird, so spricht man im Sinne Honneths von Missachtungserfahrungen. Solche Missachtungserfahrungen sind Wurzel sozialer

Konflikte. Sie können Anerkennungskämpfe auslösen und zu Forderungen nach gesellschaftlicher Veränderung führen (vgl. Wahl, 2014: 27). Am wichtigsten im Zusammenhang mit der Anerkennung durch Erwerbsarbeit erscheinen die zweite und dritte Ebene. Die zweite Ebene umfasst dabei Rechte am Arbeitsplatz, soziale Rechte durch Arbeit, Karrieremöglichkeiten, Entlohnung, Beförderungen und Statussymbole. In Deutschland wird das Rechtsverhältnis durch das Arbeitsrecht, das Mitbestimmungsrecht und das Betriebsverfassungsgesetz geformt. Bei Verletzung einer dieser Rechtsordnungen kommt es zu Missachtungserfahrungen für die Arbeitnehmer\_innen. Zu speziellen Arbeitnehmerrechten gehören aber auch Menschen- und Bürgerrechte. Werden dem Subjekt diese Rechte vorenthalten handelt es sich um Diskriminierung (vgl. ebd.: 28). Auf der dritten Ebene der gesellschaftlichen Wertschätzung geht es um die Anerkennung von Erwerbsarbeit als wertvolle Arbeit, sowohl durch die Gesellschaft und die unmittelbaren Kolleg\_innen, aber auch im Kontext einer positiven Beziehung des Individuums mit sich selbst. In dieser Ausarbeitung wird die Teilhabe-Kategorie der Anerkennung durch die zweite und dritte Dimension definiert und bezieht sich im Rahmen der oben genannten Faktoren auf die Anerkennungsstrukturen innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse der vietnamesischen Pflegefachkräfte in der stationären Altenpflege.

Neben Anerkennung stellt Lenz die Kategorien Verteilung, Bildung sowie soziale und politische Partizipation hervor. Diese Kategorien stehen im Kontext der rechtlichen und politischen Dimension. Lenz definiert die Kategorie der Verteilung als wirtschaftliche Verteilung, also finanzielle Ressourcen, Eigentum etc. Die Dimension der Bildung und der sozialen und politischen Partizipation leitet sie aus der „citizenship“ Debatte ab. Bildung stellt demnach eine Grundlage der Entwicklung von individueller Autonomie dar, da sie Individuen ermöglicht sich in der Gesellschaft zu orientieren und zu verorten. Bildung vermittelt demnach sowohl Autonomie als auch marktorientierte Kompetenzen (vgl. Lenz, 2009: 57). Unter sozialer und politischer Partizipation versteht sie den Zugang und das Mitbestimmungsrecht an politischen und sozialen Prozessen. Kein Wahlrecht zu haben, wie im Falle von vielen Migrant\_innen in Deutschland oder aber keine Anerkennung der legitimen Präsenz im sozialen Raum zu haben, wie zum Beispiel bei illegalisierten Migrant\_innen, sind Beispiele von Ausschlüssen sozialer und politischer Partizipation (vgl. ebd.: 57-64). Politische und soziale Partizipation bezieht sich im Kontext dieser Ausarbeitung auf den Zugang zu Rechten im sozialen und gesellschaftlichen Leben und politischen Mitbestimmungsrechten.

Lenz erstellt auf Grundlage dieser Überlegungen ein Kategorien-Schema, in dem sie unterschiedliche Strukturen und Praktiken der Inklusion/Exklusion in vier Stufen gliedert: Privilegierte Inklusion, Inklusion, Marginalisierung und Exklusion. Unter Privilegierter Inklusion versteht sie den „vorrangige[n] Zugang zu gesellschaftlichen Chancen und Gütern im gemeinsamen sozialen Raum“ (ebd.: 58); unter Inklusion fasst sie „de[n] Zugang zu Chancen und Gütern, sowie dass ihre Existenz im sozialen Raum sichtbar und anerkannt ist und ihre Zustimmung grundsätzlich gesucht wird“ (ebd.); als Marginalisierung definiert sie den „eingeschränkten, häufig abhängigen Zugang zu Chancen und Ressourcen und/oder Abwertung. Ihre Präsenz im sozialen Raum wird angenommen, aber ihre Stimme oder Sichtbarkeit wird ignoriert oder missachtet“ (ebd.: 58-59). Die letzte Kategorie der Exklusion definiert Lenz als „Ausgrenzung vom legitimen Zugang zu Chancen und Ressourcen und Abwertung, ohne dass Präsenz der Gruppierungen oder Personen im sozialen Raum anerkannt wird; sie haben sozusagen keine Aufenthaltsberechtigung als eigene Person“ (ebd.).

Lenz verweist in ihren Ausführungen zuletzt auf die Tatsache, dass ihr Vorschlag zur Betrachtung komplexer sozialer Ungleichheiten in einem gewissen, ‚methodischen Nationalismus‘ feststecken würde, da ihr vorgestelltes Schemata nur erlaubt Menschen im sozialen Raum in einem Nationalstaat einzuordnen (vgl. Lenz, 2009: 64). Da es in dieser Ausarbeitung um die Frage geht, inwiefern die vietnamesischen Pflegefachkräfte in Deutschland von Differenz- und Ungleichheitsdimensionen betroffen sind und welche Auswirkungen ihre Stellung in Deutschland auf die Realisierung des Triple-Win-Effektes hat, spielt die Einordnung ihrer sozialen Position in Vietnam keine zentrale Rolle. Allerdings ist in diesem Zusammenhang und vor allem im Kontext der Strukturkategorie Migration festzuhalten, dass transnationale Verbindungen und Identitäten, der hier untersuchten Gruppe der vietnamesischen Pflegefachkräfte, sowie eventuell unterschiedliche Positionierungen im sozialen Raum in Aufnahmeland und Herkunftsland in Betracht gezogen werden müssen. So wird in dieser Ausarbeitung davon ausgegangen, dass das Wirken und Handeln der Vietnames\_innen transnational geprägt ist. Meines Erachtens hat die Strukturkategorie Migration aber durchaus Potenzial transnationale Prozesse in die Analyse einzubeziehen. Da Lenz dies in ihrem Text nicht weiter diskutiert wird deshalb folgend kurz der Transnationalismus-Ansatz dargestellt.

Das sich in den frühen 1990er Jahren entwickelnde Konzept des Transnationalismus war unter anderem eine Reaktion auf die Erkenntnis, dass sich migrantische Realitäten nicht durch die Anwendung von analytischen Konzepten erfassen lassen, die sich lediglich auf den Nationalstaat und ihrer ausschließlichen Integration in diesen beziehen (vgl. Sezgin 2010: 208). Nina Glick Schiller et al. definiert Transnationalismus wie folgt: „We have defined



transnationalism as the process by which immigrants build social fields that link together their country of origin and their country of settlement" (Glick Schiller et al. 1992:1).

Als Folge dieses Gedankens ist Transnationalismus mittlerweile als analytischer Rahmen eines der meistgenutzten Konzepte der zeitgenössischen Migrationsforschung. Dementsprechend breit wird der Begriff Transnationalismus aber auch genutzt (vgl. Halm; Sezgin 2013: 7). In vielen Studien der Migrationsforschung zählen unter Transnationalismus nicht nur die Idee einer grenzüberschreitenden Identität, sondern auch Phänomene wie Gruppensolidarität und Bindungsgefühle mit Menschen mit einem gemeinsamen ethnischen Hintergrund (vgl. Halm; Sezgin 2013: 7) sowie flexible Wanderungsprozesse zwischen zwei und mehreren Gesellschaften, im Sinne der zirkulären Migration (vgl. Pries, 2003: 34). Die Soziologin Nina Glick Schiller und Thomas Faist haben in diesem Zusammenhang kritisiert, dass wissenschaftliche Untersuchungen der Migrationsforschung die ethnische Herkunft automatisch als Kategorie für eine gemeinsame Identifikation heranziehen würden. Ebenso kritisieren sie, dass zirkuläre Migration, also physische Wanderungsprozesse immer auch mit der geographischen Distanz zwischen Aufnahmeland und Herkunftsland, sowie mit den finanziellen Ressourcen von Migrant\_innen zusammenhängen würden (vgl. Glick-Schiller, 2010: 11). An diese Kritik schließt die Debatte um zirkuläre Migration, die in Kapitel fünf besprochen wird, wesentlich an, konkretisiert und ergänzt die Kritik Glick Schillers und Faist durch die konkreten politischen und rechtlichen Bedingungen der zirkulären Migration in Deutschland.

Im Kontext dieser Analyse ist es auch für die soziale Positionierung der Pflegefachkräfte in Deutschland wichtig transnationale Prozesse und ihre Verortung in diesen Prozessen anzuerkennen und in die Analyse einzubeziehen. Insofern ist die Verortung in den sozialen Raum in Deutschland immer auch eine Verortung, in der transnationale Prozesse eingeschlossen werden müssen.

Die Überlegungen von Lenz dienen m.E. als fruchtbarer Ausgangspunkt um die Beschäftigungs- und Lebenssituation der vietnamesischen Pfleger\_innen in Deutschland in den Blick zu nehmen und darzustellen, dass sie einer Reihe von Differenz- und Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind. Für die Verortung der Pflegefachkräfte erlaubt die Verbindung der intersektionalen Strukturkategorien Geschlecht, Migration und Klasse mit den Dimensionen der In- und Exklusion eine präzise Darstellung der unterschiedlichen Einflussfaktoren auf ihre soziale Positionierung in Deutschland. Die vier Dimensionen der Teilhabe – Verteilung, Anerkennung, Bildung sowie soziale und politische Partizipation – dienen dabei auch zur Strukturierung der Beschreibung des politisch/rechtlichen (zirkulärer

Migration) und gesellschaftlich/sozialen (Versorgungslücken/Care-Migrant\_innen/stationäre Altenpflege) Kontext, in dem sich die Pfleger\_innen bewegen. Im Anschluss wird zunächst die Debatte um wachsende Versorgungslücken und das daraus resultierende Phänomen der Care-Migration vorgestellt. Einleitend erfolgt eine Einordnung und Abgrenzung der Begrifflichkeiten: Reproduktionsarbeit und Care-Arbeit.

#### **4. Begriffsklärung: Care und Reproduktion**

Seit mehr als drei Jahrzehnten finden internationale Debatten um das Thema Care<sup>11</sup>- und Reproduktionsarbeit statt. Die unterschiedlichen interdisziplinären Herangehensweisen haben dabei alle das Anliegen, Haushalts-, Pflege- und Betreuungsarbeiten, die hauptsächlich durch Frauen ausgeübt werden, in die Öffentlichkeit zu rücken und die notwendige gesellschaftliche Anerkennung für sie einzufordern (vgl. Brückner, 2014: 11).

„Care konnte (...) historisch noch niemals ihre gesellschaftliche Wertschätzung begründen. Niemals konnte Care, konnten diejenigen, die Care-Arbeit leisten, eine gesellschaftliche Vorrangstellung beanspruchen“ (Apitzsch, 2014: 143).

Hinter Care verbirgt sich ein analytisches, normatives Konzept, welches für ein feministisches Anliegen der Frauen- und Geschlechterforschung steht. Dieses Anliegen reicht sowohl zurück auf die politischen Forderungen der Frauenbewegungen, als auch auf die ersten kritischen Analysen von spezifischer Frauenarbeit (vgl. Brückner, 2014: 47).

Es gibt allerdings keine stringente Definition was Care-Arbeit umfasst. Je nach Forschungsgegenstand erhält der Begriff eine andere Bedeutung. Häufig werden die Begriffe „Care“ und „Reproduktion“ komplementär benutzt. Auffällig ist außerdem, dass der Reproduktionsbegriff zunehmend aus den Debatten verschwindet und durch den ‚modischen‘ Care-Begriff abgelöst wird (vgl. Brückner, 2014; Winker, 2015; Apitzsch, 2014).

Die komplementäre Benutzung von Reproduktion und Care erweist sich tatsächlich als schwierig, denn die Reproduktionsdebatte etablierte sich bereits im Kontext der zweiten Frauenbewegung, in den späten sechziger und Anfang der siebziger Jahre, und ist somit ungleich älter als die in den neunziger Jahren erstarkende internationale Care-Debatte. Für viele Forscher\_innen ist der Fokus und der Ausgangspunkt der beiden Begriffe ein anderer: Während sich Care-Arbeit vor allem mit Pflege- und Betreuungsarbeit, sowie informellen Arbeitsverhältnissen und Migration beschäftigt, hat der Reproduktionsbegriff seinen Ursprung in der feministischen Auseinandersetzung mit dem marxistischen Wert- und Arbeitsbegriff (vgl. Winker, 2015: 14).

---

<sup>11</sup> Die Begriffe der Care- und Sorgearbeit werden in dieser Ausarbeitung, wie in den Auseinandersetzungen von Winker und Senghass-Knoblach, synonym verwendet. Es gibt aber Forscher\_innen, die auf die Problematik der Übersetzung von dem englischen Begriff Care zum deutschen Begriff der Sorge verweisen. Diese weiterführenden wichtigen konzeptualisierenden Überlegungen zu Begriffen würden allerdings den Rahmen dieser Begriffseinordnung sprengen. Hierzu hat die Geschlechterforscherin Cornelia Klinger einen wichtigen Beitrag geliefert (vgl. Klinger, 2013, siehe Literaturverzeichnis).

Diese Ausarbeitung folgt der Argumentation der Geschlechterforscherin Gabriele Winker, der nach, beide Begriffe einen wichtigen Platz in der Geschlechterforschung haben und der Care-Begriff die Bedeutung von Reproduktion nicht vollständig ersetzen kann beziehungsweise auf den Erkenntnissen der Reproduktionsdebatte aufbaut.

#### **4.1.1 Reproduktion**

Die Kategorien der sozialen Reproduktion und der Reproduktionsarbeit stammen aus der marxistischen Theorietradition und verweisen auf die Gesamtheit der kapitalistischen Vergesellschaftung. Soziale Reproduktion meint die Erhaltung der Bevölkerung im Alltäglichen und generationsübergreifend. Unter Reproduktionsarbeiten werden sowohl Fürsorgearbeit, biologische Reproduktion als auch die Reproduktion der Arbeitskraft und Reproduktion der sozialen und kulturellen Werte verstanden. Marx und Engels trugen mit ihrer Beschreibung gesellschaftlicher Reproduktionsverhältnisse zu der revolutionären Einsicht bei, dass nicht nur die Erzeugung des Menschen selber, sondern auch Nahrung, Kleidung und Wohnen grundlegend für die Reproduktion von Gesellschaften sind und dass diese Form der Reproduktion anderen Logiken unterliegt, als jenen, die für die Produktion und Zirkulation von Waren gelten (vgl. Apitzsch; Schmidbaur, 2010: 11). Allerdings blieb die Sphäre der Reproduktionsarbeit bei Marx untertheorisiert und im Biologischen verhaftet, sowie dem gesellschaftlichen Verhältnis von Kapital und Arbeit untergeordnet (vgl. ebd.).

„Marx did not investigate the organisation of (biological und sexual) reproduction itself. Birth, family arrangements and so on were seen as part of the means by which society produced ‚labour-power‘, such that the family’s future labourers are important rather than the production of prior organisation of production“ (Hearn 1987: 36).

Während der zweiten Frauenbewegung entwickelten sich unterschiedliche Ansätze in der Auseinandersetzung mit dem marxistischen Konzept des Reproduktionsbegriffs. Sie kritisierten die gesellschaftliche Geringschätzung der Reproduktionsarbeiten als emotionale, natürliche oder leichte Arbeiten (vgl. Winker, 2015: 18). Der Begriff der Reproduktionsarbeit etablierte sich als Teil einer feministischen Ökonomie-Kritik und erhielt eine prominente Stellung im feministischen Diskurs. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang beispielsweise die Forderung nach Lohn für Hausarbeit, die in England, Italien und Frankreich ihren Anfang nahm und auch in Deutschland, zu kontroversen Diskussion zwischen Feminist\_innen führte (vgl. Gerhard, 2014: 71). Die Kritik an geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung wurde zu einem wichtigen Ausgangspunkt in der Thematisierung sozialer Ungleichheiten, sowohl in der privaten Sphäre, als auch bezogen auf die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes. In diesem Kontext versteht Winker unter Reproduktionsarbeit:

„die jeweiligen unter kapitalistischen Bedingungen notwendigen Tätigkeiten zur Reproduktion der Arbeitskraft. Diese Tätigkeiten werden nicht warenförmig produziert, sondern umfassen hauptsächlich Ernährung, Erziehung, Bildung von Kindern und Jugendlichen als neue Generation von Arbeitskräften, aber auch die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft und die anderer Menschen meist im familialen Umfeld“ (Winker, 2015: 18).

Unbezahlte Reproduktionsarbeit bildet eine Voraussetzung für Kapitalakkumulation und wird außerhalb der kapitalistischen Produktionsweise in einer getrennten Reproduktions-Sphäre erbracht. Entscheidend für den kapitalistischen Verwertungsprozess ist, dass die Reproduktionskosten die Profitrate nicht zu stark belasten, aber gleichzeitig die Reproduktion der Arbeitskraft nicht in Bezug auf ihre psychische und physische Gesundheit eingeschränkt wird, sondern Arbeitskräfte produziert werden, die effizient in die Warenproduktion eingesetzt werden können (vgl. ebd.: 17).

Der Begriff der Reproduktion betont das Ergebnis einer Akkumulation verschiedener reproduzierender Tätigkeiten und bildet somit das Gegenstück zur Produktion. Dieser Fokus des Reproduktionsbegriffs geriet in den achtziger und neunziger Jahren mehr und mehr in die Kritik, da er Hierarchien zwischen produzierenden und reproduzierenden Tätigkeiten etabliert und eine ‚männliche‘ und ‚weibliche‘ Sphäre konstruiert. Zudem wurde in den Augen vieler Geschlechterforscher\_innen in der Reproduktionsdebatte versäumt den spezifischen Charakter von Haushalts- und Sorgetätigkeiten herauszustellen und zu stark auf den ‚outcome‘ verwiesen (vgl. Brückner, 2015: 50). Für die Schweizer Geschlechterforscherin Mascha Madörin ist die Verwendung des Reproduktionsbegriffs sogar kontraproduktiv im Sinne einer feministischen Kapitalismuskritik:

„Wenn wir im Zusammenhang mit unbezahlter Arbeit von Reproduktion sprechen übernehmen wir den Blick der Kapitalisten. Die Produktion im so genannten Privaten ist dazu da, uns ein angenehmes Leben zu ermöglichen, gut essen zu können und unsere Kinder aufzuziehen. All die Arbeit, die mit dieser ‚privaten Produktion‘ verbunden ist, nennen die Kapitalisten Reproduktion, weil sie nur diese ‚reproduzierten‘ Menschen für den Arbeitsprozess gebrauchen können“ (Madörin, 2001: 131).

Während die Reproduktionsdebatte die Bedeutung unentlohnter Reproduktionsarbeit für die Kapitalverwertung in den Mittelpunkt stellt, fokussiert sich die seit den neunziger Jahren geführte Care-Debatte mehr auf die konkreten Arbeitsinhalte, ihre Struktur, die dafür notwendigen Kompetenzen und schließt zudem Bereiche der Lohnarbeit als Care-Arbeiten ein.

#### **4.1.2 Care**

Der Begriff „Care“ wurde wesentlich von der amerikanischen Psychologin Carol Gilligan in ihrem 1982 veröffentlichten Werk „In a different voice“ geprägt (vgl. Gilligan, 1982). In ihrem Buch entwickelte Gilligan eine Theorie der Care-Ethik. Ihre Theorie stellte ein Gegenmodell zu der zu diesem Zeitpunkt etablierten kognitiven Entwicklungstheorie des moralischen Urteils des Psychologen Lawrence Kohlberg dar<sup>12</sup>. Kohlberg behauptet unter

---

<sup>12</sup> Lawrence Kohlberg: Die Psychologie der Moralentwicklung. Suhrkamp, Frankfurt am Main 1996.

anderem, dass Mädchen nicht dieselbe Form von Moral entwickeln könnten wie Jungen und ordnet das Moral-Verhalten von Mädchen dem der Jungen unter (vgl. Molonier, 2013:16). In ihrer Forschung stellt sich Gilligan gegen diese Form von sexualisierter Hierarchisierung der Moral und spricht sich dafür aus, neben der typisch männlichen Gerechtigkeitsmoral ("voice of justice") auch die feminine Fürsorgemoral ("voice of care") anzuerkennen. Diese Fürsorgemoral würde sich statt an formalen Gerechtigkeitsprinzipien eher an der Qualität der Beziehung orientieren und Gefühle sowie soziales Engagement in den Vordergrund rücken (vgl. ebd.). Gilligans Ansatz wurde später auf Grund der binären Vorstellung von Geschlecht von vielen Feminist\_innen stark kritisiert, stellt aber einen wichtigen Beitrag für die Psychologie dar, da er der weiblichen Moralvorstellung einen Platz in der westlichen Gesellschaft gab (vgl. ebd.: 18).

In den neunziger Jahren fand der Care-Begriff Eingang in die internationale Geschlechterforschung. In den englischsprachigen Debatten ersetzte er den Begriff der Haushaltsarbeit. Ausschlaggebend für die Konzeptualisierung von Care-Arbeit und die damit einhergehende Verschiebung von Haushaltsarbeiten zu Pflege, waren verschiedene Studien Anfang der achtziger Jahre über die Erfahrungen von Frauen bei der Pflege ihrer Angehörigen (vgl. Gerhard, 2014: 74).

Joan Tronto und Berenice Fisher verwenden Anfang der neunziger Jahre den Begriff „caring work“ und stellen heraus, dass diese Form der Arbeit eine soziale Aktivität ist, die wie keine andere Machtstrukturen und sozialen Ungleichheiten unterworfen ist. In diesen ersten Arbeiten bezieht sich der Begriff auf nicht entlohnte Sorgetätigkeiten von Frauen in privaten Familienzusammenhängen. Heute wird der Care-Begriff sowohl für bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten verwendet. Care-Arbeiten werden häufig aus einem Zusammenspiel von privaten und institutionellen Sorgetätigkeiten erbracht. In vielen Fällen gerade im Hinblick auf Sorgetätigkeiten für Kinder, alte oder kranke Menschen entstehen Abhängigkeitsverhältnisse, in denen die pflegende Person die Verantwortung für den/die zu Pflegenden übernimmt. Die emotionale, kommunikative und zeitliche Fokussierung auf einen anderen Menschen ist deshalb das Hauptmerkmal von Care-Tätigkeiten. Brückner stellt zudem heraus, dass häufig auch die Motivation eine wichtige Rolle bei der Aufnahme von bezahlten und unbezahlten Care-Tätigkeiten spielt. Liebe, Ethik, Empathie und Solidarität sind wichtige Faktoren im Hinblick auf die Ausübung von Care-Tätigkeiten und vermischen sich mit den professionellen Ansprüchen an die Pflege (vgl. Brückner, 2014: 46).

Im Gegensatz zum Reproduktionsbegriff fokussiert sich der Care-Begriff also wesentlich auf die spezifischen Tätigkeiten der Care-Arbeit und weniger auf die Funktion dieser Arbeiten im Kapitalismus. Was allerdings im Care-Konzept immer wieder benannt wird, jedoch häufig

nicht weiter ausgeführt wird, ist die Tatsache, dass Care-Arbeit und Reproduktionsarbeiten nicht komplett voneinander zu trennen sind. Aus diesem Grund schreibt Apitzsch, dass Care-Arbeit

„nicht nur die soziale Einbettung von Produktion darstellt, nicht nur einen Teil des Lebens ist, sondern, dass diese Tätigkeit selbst außerordentlich zentrale gesellschaftliche Produktion ist, nämlich die Produktion des gesellschaftlichen Lebens selbst, die immer Reproduktion ist“ (Apitzsch; Schmidbaur, 2010: 13).

#### **4.1.3 Arbeitsbegriff Care**

Die Begriffe Care und Reproduktion sind wie oben ausgeführt nicht vollständig voneinander zu trennen. Care-Arbeiten sind auch immer reproduzierende Tätigkeiten und tragen wesentlich zum Erhalt und Fortbestand der Gesellschaft bei. Winker versteht unter Reproduktionsarbeiten unentlohnte Arbeiten, die als Pendant zur Lohnarbeit, meist in familiären Zusammenhängen von Frauen ausgeführt werden (vgl. Winker, 2013: 19). Care-Arbeiten können hingegen entlohnt und unentlohnt erbracht werden. Neben diesem eindeutigen Unterschied müssten aber auch die unterschiedliche Perspektiven und Intentionen, die sich im Zusammenhang der beiden Debatten entwickelt haben herausgestellt werden. Während die Verwendung des Begriffs der Reproduktionsarbeit auf die Form und Funktion dieser Tätigkeiten im Kapitalismus abzielt, nimmt der Begriff der Care-Arbeit die konkreten Arbeitsinhalte in den Blick und untersucht das Pflegen, das Erziehen, das Betreuen, das Lehren, das Beraten etc. Der Begriff Care wird darüber hinaus in Abgrenzung zu dem Begriff Hausarbeit entwickelt, welcher im deutschen Sprachgebrauch eng mit Putzen, Kochen, Einkaufen und ähnlichen Tätigkeiten besetzt ist. Über die Verwendung des Begriffs Care, im Deutschen als Sorge, Fürsorge und Pflege, wird daher auch versucht, den Beziehungsaspekt bzw. die ‚emotionale Arbeit‘ einzubeziehen (vgl. Geissler, 2002: 31).

Da es in dieser Arbeit um die entlohnte Arbeit von Pflegefachkräften in der stationären Altenpflege geht, passt der international verwendete Begriff der Care-Arbeit zur Beschreibung ihrer Tätigkeit. Care-Arbeit soll in dieser Ausarbeitung deshalb im Sinne von Brückner als „der gesamte Bereich weiblich konnotierter, personenbezogener Fürsorge und Pflege, d.h. familialer und institutionalisierter Aufgaben der Versorgung, Erziehung und Betreuung“ (zitiert nach Apitzsch; Schmidbaur, 2010: 15) verstanden werden.

#### **4.2 Versorgungslücken in Deutschland und ihre Gründe**

In diesem Teil der Arbeit soll zunächst dargestellt werden, was unter dem Phänomen der Versorgungslücken zu verstehen ist, um danach die konkreten Probleme in der entlohnten Altenpflege darzustellen. Im Unterkapitel 4.3 werden abschließend die Auswirkungen transnationaler Care-Migration, die als Reaktion auf die wachsenden Versorgungslücken

verstanden werden, zunächst global und dann speziell für den deutschen Kontext, genauer erläutert.

Mit der internationalen Thematisierung von Care-Arbeiten ab den neunziger Jahren etablierten sich Untersuchungsansätze, die die wachsenden Probleme in den unterschiedlichen Bereichen bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit als Versorgungslücken in den Blick nehmen. Auch diese Debatten sind geprägt von der Verwendung ganz unterschiedlicher Begriffe und einer häufig komplementären Verwendung von Reproduktionsarbeit und Care-Arbeit. Neben dem Begriff „Versorgungslücke“ (Senghaas-Knoblach, 2007) etablierten sich auch die Begriffe der „Reproduktions- oder Sorgelücke“ (Jurczyk 2010; Winker 2011), des „Care-Defizits“ (Stiegler 2009; Zimmerman et al. 2006), die „Krise der Care-Ökonomie“ (Madörin 2006), die „Sorgekrise“ (Phillips; Benner 1994; Benería 2010), die „soziale Reproduktionskrise“ (Orozco 2009; Winker 2011) oder das „care labour shortage“ (Simonazzi 2009). Alle diese Debatten beschreiben letztlich die Tatsache, dass zu wenig bezahlte oder unbezahlte Care-Arbeiten geleistet werden, eine immer größere Nachfrage nach Care-Arbeiten besteht und diese nicht hinreichend bedient werden kann (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 23). Julia Dück hat darauf hingewiesen, dass die Verwendung des Krisenbegriffes im Kontext einer „Krise der Reproduktion“ durch feministische Forschungen häufig undefiniert bleibt und die „Krise“ nur unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet wird. Mit der Verwendung des Krisenbegriffs von individuellen Krisen auf gesamtgesellschaftliche zu schließen ist ihrer Meinung nach problematisch:

„Wenn die individuellen Krisenerfahrungen schon als gesellschaftliche Krise gewertet werden, wie Winker es mit der Annahme einer Krise der Reproduktion der Arbeitskraft nahelegt, wären Phasen relativ stabiler kapitalistischer Entwicklung auf Grund permanenter sozialer Verwerfungen nicht denkbar und eine Unterscheidung zwischen Kapitalismus und Krise obsolet“ (Dück, 2014: 57).

Auf Grund der zum Teil widersprüchlichen und vielfältigen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse im Neoliberalismus<sup>13</sup> und den relativ stabilen Phasen in der kapitalistischen Entwicklung, sowie der wenig differenzierten krisentheoretischen Auseinandersetzung innerhalb der feministischen Debatte, wird im Kontext dieser Arbeit auf die Verwendung des Krisenbegriffs verzichtet. Zur Beschreibung der multiplen Care-Defizite, die mit Ende des Familienernährermodells, gleichzeitiger Neoliberalisierung und dem

---

<sup>13</sup> Unter Neoliberalisierung wird in diesem Kontext ein gesamtgesellschaftliches Phänomen verstanden, dass im Kontext der Krise der Kapitalakkumulation (vgl. Hirsch 2002) sowie der „Krise der Regierung“ (Foucault 1980, zit. nach Lemke 1997: 240) im Zuge der sozialen Massen-Bewegungen (Frauenbewegungen, Arbeiterbewegungen, Ökologiebewegungen) der 1960er und dann 70er Jahre steht. Pierre Bourdieu beschreibt die Neoliberalisierung der Gesellschaft und die zunehmende Auflösung sozialer Strukturen als „Programm der planmäßigen Zerstörung der Kollektive“ (Bourdieu 2005: 110). So hat das neoliberale Subjekt, dass sich in diesen gesellschaftlichen Strukturen bewegt „flexibel, anpassungsfähig, innovativ und ständig verfügbar zu sein“ (Haug 2007: 50).

demographischen Wandel entstanden sind wird stattdessen der Begriff der Versorgungslücken benutzt.

Wesentlicher Ausgangspunkt für die Entstehung von Versorgungslücken ist ein neoliberaler Strukturwandel der Erwerbsarbeiten ab den siebziger Jahren. Dies drückt sich durch Ökonomisierungen und dem Abbau industriegesellschaftlicher Normalarbeitsverhältnisse, einer Zunahme prekärer Beschäftigungen und wachsender Arbeitslosigkeit aus. Gleichzeitig wurde mit der zunehmenden Integration von Frauen ins Erwerbsleben, die sexualisierte Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen und das bürgerliche Arrangement von ‚männlich‘ konnotierter Erwerbsarbeit und ‚weiblich‘ konnotierter Privatsphäre zwar nicht aufgehoben, aber deutlich in Frage gestellt (vgl. Dück, 2014: 55). Dadurch ergibt sich eine Auflösung des fordistischen Familiernährermodells, die unter anderem zur Folge hat, dass private Care-Arbeiten neu verteilt werden müssen und entlohnte Care-Arbeiten im Kontext der Ökonomisierung nach dem Kosten-Nutzen-Kalkül rationalisiert werden (vgl. ebd.: 56).

Erste wichtige Dimension im Kontext dieser Entwicklung ist die Tatsache, dass im Gegensatz zu der Zunahme von Frauen die entlohten Beschäftigungsverhältnissen nachgehen, die Erwerbstätigkeit von Männern nicht wesentlich zurückgegangen ist (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 24). Das hat zu Folge, dass keine Neuverteilung von Care-Arbeiten zwischen den Geschlechtern entsteht, sondern Frauen neben ihrer Erwerbsarbeit meist weiterhin für die Familien- und Sorgearbeit zuständig sind. Das ist vor allem deshalb möglich, da 57,8% der erwerbstätigen Frauen in Deutschland 2014 einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgingen (bei Männern lag der Anteil bei 20,1%) (vgl. Wagner, 2015: 2). Der hohe Beschäftigungsanteil von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen ist eine Möglichkeit für Frauen, zum einen im Erwerbsarbeitssektor tätig zu sein und zum anderen weiterhin, die ihnen zugeschriebene Care-Arbeit leisten zu können (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 25). Doch selbst die Teilzeitarbeit lässt nicht immer eine Vereinbarung von Care-Arbeit und Lohnarbeit zu. Durch die neoliberale Umstrukturierung des Wohlfahrtsstaates und die neuen Anforderungen an Flexibilität und Mobilität ist die Lohnarbeit heute zeitintensiver und immer häufiger nicht vollständig vom Privaten getrennt, sondern weist sogenannte Entgrenzungstendenzen auf. Durch Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit, geraten auch die in Teilzeit arbeitenden Frauen unter Druck. Arbeit wird mit nach Hause genommen und es bleibt immer weniger Zeit für Care- und Reproduktionsarbeiten (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 25). Gleichzeitig, so stellte die U.S.-Amerikanerin Arlie Hochschild heraus, spielt neben den häufig nicht zu vereinbarenden Systemen des Erwerbs- und Familienlebens auch die Tatsache eine Rolle, dass die Mehrheit der berufstätigen Eltern angebotene Modelle



zur Reduktion der Arbeitszeit nicht annehmen, sondern im Gegenteil den Arbeitsalltag noch weiter ausweiten möchten. Als Grund nennt Hochschild die generelle gesellschaftliche Abwertung der unbezahlten Familienarbeit gegenüber der bezahlten Erwerbsarbeit (vgl. Hochschild, zitiert nach Apitzsch, 2014: 146). Care-Arbeiten, wie bereits im ersten Kapitel angesprochen, werden gesellschaftlich nach wie vor nicht als wirkliche Arbeit gesehen und abgewertet, was zur Folge hat, dass immer weniger Zeit für Care-Arbeit aufgebracht wird. Auch wenn durch die hohe Quote der teilzeiterwerbstätigen Frauen große Teile der Care-Arbeit nach wie vor privat durch Frauen erbracht werden, treten immer mehr Versorgungslücken zu Tage, da Frauen die unentlohnten Care-Arbeiten im Privaten nicht mehr erbringen wollen oder können. Neben den strukturellen Veränderungen der Beschäftigungssituation stellen neue Formen der Familienkonstellation und unkonventionelle, moderne Lebensformen ebenfalls einen wichtigen Faktor für die wachsenden Probleme in der Übernahme von Sorgetätigkeiten dar. Familien leben heute berufsbedingt an unterschiedlichen Orten und haben nicht immer die Möglichkeit Care-Arbeiten selbst zu übernehmen (vgl. Senghaas-Knoblauch, 2013: 27). Gleichzeitig haben sich auch die Ansprüche an die Betreuung und Pflege von Kindern und alten Menschen verändert. Sie sind heute intensiver, komplexer und erstrecken sich über längere Zeiträume. Hinzu kommen in der Altenpflege Krankheitsbilder wie beispielsweise Demenz, die es Angehörigen in vielen Fällen unmöglich macht die betroffenen Personen ohne Unterstützung zu pflegen (vgl. ebd.).

Begegnet wird den wachsenden Care-Defiziten durch eine Umstrukturierung des Dienstleistungssektors und der Kommodifizierung von Sorgetätigkeiten (vgl. Aulenbacher; Dammayr, 2014: 125). Care ist heute kein Luxusgut der Oberschicht mehr, sondern ein Konsumgut, dass von immer mehr Menschen in Anspruch genommen wird, um die alltägliche Care-Arbeit mit dem Arbeitsleben zu vereinbaren. Durch die Kommodifizierung von Care verändert sich der gesellschaftliche Rahmen und ist damit Ausdruck sowie Resultat veränderter Bedingungen in der Reproduktion und der Produktion. Neben der Nachfrage nach Care-Arbeit müssen Menschen da sein, die ihr Care-Arbeitsvermögen dem Markt zur Verfügung stellen. Das heißt, diese Menschen müssen eine ökonomische Notwendigkeit, den Willen, sowie die Möglichkeit haben ihre Care-Leistungen zu verkaufen (vgl. Chorus, 2012: 270). So entsteht mit der Erwerbstätigkeit von Frauen in Ländern des Globalen Nordens ein neuer globaler Markt, der für die Verrichtung von Care-Arbeiten auf die Arbeitskraft von Migrant\_innen zurückgreift (vgl. ebd: 127). In den letzten Jahrzehnten etablierten sich dadurch neue Migrationsbewegungen, die entlang von Armutsgrenzen von Süden nach Norden und von Osten nach Westen verlaufen. Die Care-Migrant\_innen sind vorwiegend

Frauen, die vor allem in Privathaushalten arbeiten. Die Auswirkungen dieser Care-Migration werden im letzten Teil dieses Kapitels ausführlich besprochen.

Das folgende Kapitel skizziert die Versorgungslücken und ihre Auswirkungen auf die stationäre Altenpflege.

#### **4.2.1 Versorgungslücken in der stationären Altenpflege**

Im Berufsfeld der Altenpflege ist die Dringlichkeit der Versorgungslücke in der deutschen Öffentlichkeit angekommen. Die Medien sprechen im Zusammenhang mit dem eklatanten Personalmangel häufig von „Pflegetotstand“ und Hochrechnungen verweisen auf massive Versorgungsprobleme in den nächsten Jahrzehnten. Die Inanspruchnahme von Pflegeheimen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Gemäß der Pflegestatistik waren 2013 in Deutschland 2,6 Millionen Menschen pflegebedürftig<sup>14</sup>. Etwa ein Drittel der pflegebedürftigen Personen war in Altersheimen untergebracht (29%), mehr als zwei Drittel wurden zu Hause gepflegt (71%). Ambulante Pflegedienste versorgten die zu Hause Gepflegten zu 32,5% teilweise oder vollständig (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 7). Im Vergleich zu 1999 ist die Anzahl der in Heimen vollstationär versorgten Pflegebedürftigen um 35,8% gestiegen. Bei den ambulanten Pflegediensten ist eine Steigerung von 48,3% zu verzeichnen (vgl. ebd.). Das macht deutlich, dass zwar immer noch ein Großteil der pflegebedürftigen Personen privat betreut wird, die Inanspruchnahme der Dienstleistungen von Heimen und ambulanten Pflegediensten aber stetig wächst und somit auch mehr Bedarf an Personal besteht.

Als Grund für die Versorgungslücken in der Altenpflege wird durch die politischen Entscheidungsträger deshalb meist auf den demographischen Wandel verwiesen (vgl. GIZ, 2013: 17). Sicherlich stellen die rapide Alterung der Deutschen Gesellschaft und damit die Zunahme alter Menschen, die auf externe Unterstützung angewiesen sind, sowie der allgemeine Geburtenrückgang, Faktoren für die personellen Engpässe in der Altenpflege dar (vgl. Apitzsch; Schmidbaur, 2010: 43). Das Phänomen des Fachkräftemangels in der Altenpflege ist jedoch komplexer und nicht ausschließlich auf die Zunahme der Pflegeempfänger reduzierbar.

Neben dem demographischen Wandel spielen auch die oben skizzierten Entwicklungen der Erosion des Ernährerfamilienmodells, moderne flexible Lebensformen und im Kontext der Neoliberalisierung die zunehmende Ökonomisierung von Pflegearbeiten eine Rolle. Die Ökonomisierung von Pflegearbeiten hat sich vor allem durch die Einführung der Pflegeversicherung 1996 verschärft. Ein weiterer zentraler Grund für die Versorgungslücken ist die geringe Wertschätzung und Anerkennung der Altenpflege als Care-Arbeit (vgl. Nowak, 2011: 3-20).

---

<sup>14</sup> Pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGBXI).

Die Altenpflege unterscheidet sich in ihrer historischen Entwicklung wesentlich von der industriellen Arbeit. Weit bis in die sechziger Jahre wurde sie als Arbeit aus Nächstenliebe wahrgenommen, bei der die Grenzen zwischen Privatleben und Pflege stark verschwimmen. Pflegearbeit wurde als ‚weiblicher Liebesdienst‘ verstanden, der auf den natürlichen ‚mütterlichen Kompetenzen‘ basiere und kein spezifisches Fachwissen erfordere (vgl. Nowak, 2011: 3). Altenpflegeeinrichtungen wurden Anfang des 19. Jahrhunderts hauptsächlich durch die evangelische Kirche aufgebaut und von Diakonissen und Diakonieschwestern betreut. Die gering oder gar nicht entlohnten Tätigkeiten jener Altenpfleger\_innen wurden den Arbeiten von Männern in der Diakonie untergeordnet und durch die religiöse Berufung der Schwestern legitimiert (vgl. ebd.).

Bis heute arbeiten mit 87% deutlich mehr Frauen in der Altenpflege als Männer und auch heute noch wird Pflegearbeit auf den Charakter von (christlicher und weiblicher) Liebesarbeit reduziert und erfährt gesellschaftlich eine sehr geringe Anerkennung als professionelle Lohnarbeit.

Die öffentliche Darstellung der stationären Altenpflege ist in Deutschland zudem geprägt von einer insgesamt sehr negativen Berichterstattung. So resümiert der Journalist Daniel Drepper in seinem neusten Buch, für das er ein Jahr verdeckt in Altenheimen recherchierte und mit Pflegepersonal, Angehörigen und Qualitätsmanagern gesprochen hat, dass es scheint, als seien „Pflege und Skandal immer untrennbarer verbunden“ (Drepper, 2016: 12). Nachrichten von Heimen, in denen alte Menschen im Schnelldurchgang gewaschen und Einmalwindeln auf der Heizung getrocknet werden, scheinen in der Altenpflege fast alltäglich zu sein. Immer wieder hört und liest man von Heimen, die aus genau diesen Gründen geschlossen werden (vgl. Drepper, 2016: 12). Diese Skandale und die geringe gesellschaftliche Anerkennung finden Ihre Ursache letztlich in der Ökonomisierung der Altenpflege und dem damit verbundenen Zeitdruck. So schreibt Wichterich:

„Hinsichtlich der Fürsorge- und Pflegearbeit gibt es ein fundamentales Problem: Rationalisierung und Produktivitätssteigerung – die normativen Prämissen für Wirtschaftlichkeit – haben ihre Grenze an der Menschlichkeit. Das hat die Einführung von Pflegemodulen mit der Inwertsetzung von Handreichungen im Minutentakt gezeigt. Körperpflege, Beziehungsarbeit, Zuwendung sind nun einmal nicht grenzenlos zu beschleunigen.“ (Wichterich, 2002: 7)

Das Zitat macht den grundsätzlichen Widerspruch der Ökonomisierung von Pflege deutlich: Das oberste Ziel in jeder Pflegeeinrichtung ist es qualitativ hochwertige Altenpflege zu leisten. Diese kostet aber Zeit und häufig sind unvorhersehbare, nicht planbare Zwischenfälle in Altenheimen Alltag. Wenn Pflege jedoch minutengetaktet wird und Pfleger\_innen nur an

Hand ihrer messbaren Tätigkeiten entlohnt werden, dann leidet die Qualität der Pflege darunter (vgl. ebd.: 8).

Der Ökonomisierungsprozess von Pflegearbeiten setzte mit der Einführung der Pflegeversicherung als fünfte Säule des deutschen Sozialversicherungssystems 1995 ein. Seitdem ist Pflegebedürftigkeit als soziales Risiko institutionell über die Pflichtversicherung abgesichert. Allerdings besteht ein stark körper- und tätigkeitsbezogenes Pflegebedürftigkeitskonzept. Die Pflegebedürftigen können zwischen einem Pflegegeld und/oder ambulanten Sachleistungen der stationären Pflege wählen (vgl. Auth, 2013: 413). In den meisten Fällen müssen Pflegebedürftige zu ambulanter und stationärer Pflege Zuzahlungen leisten. Im Rahmen der Pflegeversicherung „ist ein neuer Markt für Pflegeleistungen und gleichzeitig ein kontinuierlicher Druck entstanden, Kosten und damit die Personalausstattung zu verringern“ (Winker, 2015: 75). Über die Pflegeversicherung werden nicht die tatsächlichen Kosten von Pflegeleistungen finanziert, sondern standardisierte Fallkostenpauschalen mit festen Obergrenzen bezahlt. Durch die rechtliche Gleichstellung der privaten Anbieter und der Wohlfahrtsverbände wurde zudem ein Anbieterwettbewerb ermöglicht. Gleichzeitig war der Anspruch, alle Rationalisierungsmöglichkeiten zu durchdenken und somit die Pflegekosten zu senken. Daraus resultiert nicht etwa der Ausbau von neuen Stellen für gut qualifiziertes Personal, sondern ein kontinuierlicher Druck Kosten zu senken und damit Personal zu streichen (vgl. Winker, 2015: 75). Marktlogiken haben somit in der professionellen Pflege stark an Einfluss gewonnen. Das schlägt sich in Leistungsanforderungen und in der Fragmentierung der Pflegetätigkeiten nieder (vgl. Aulenbacher; Dammayr, 2014: 135). Tätigkeiten werden in der stationären Altenpflege so fragmentiert, dass möglichst viele Aufgaben an möglichst gering entlohntes Personal abgegeben werden können. Damit wird die Einstellung von kurz geschultem Personal erleichtert und die kostspieligeren qualifizierten Fachkräfte können einfacher in Teilzeit eingestellt werden. Durch den immensen Zeitdruck haben Pfleger\_innen häufig nicht mehr die Möglichkeit ihre Arbeit entsprechend den in der Ausbildung vermittelten Standards durchzuführen, sondern beschränken die Pflege alter Menschen auf die Grundpflege (vgl. Nowak, 2011: 4). So entsteht durch die marktwirtschaftliche Organisation und das Effizienzdenken ein Alltagskonflikt für die Pfleger\_innen. Dieser Alltagskonflikt führt bei vielen Pfleger\_innen zu dem Gefühl ihre Arbeit nicht richtig, nicht vollständig auszuführen und damit zu einer fehlenden Befriedigung hinsichtlich ihrer eigenen Leistung (vgl. ebd.). Nach einer qualitativen Befragung Hielschers schätzen auch die Pflegekräfte selbst die Folgen des größer werdenden Kostendrucks als prägend für ihre Arbeit ein. 94% der Pfleger\_innen

geben an, dass sie bei der Arbeit einen ständigen Zeitdruck verspüren und 90% erklären, dass sie bei der Arbeit schon an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gestoßen sind.

Hieschler sieht bei Altenpfleger\_innen in der stationären Pflege die größten Arbeitsbelastungen, verglichen mit Sozialarbeiter\_innen in der Jugendhilfe und Erzieher\_innen in der Kindertagesbetreuung, die ebenfalls mit „Zeitnot, Druck zur Kostenersparnis und Verdichtung der Arbeit konfrontiert sind“ (Hieschler et al., 2013: 222).

Der Wettbewerbs- und Kostendruck wird von den Intuitionen durch zunehmende Rationalisierung bewältigt, ohne „den Bedürfnissen der alten Menschen gerecht werden zu können“ (Theobald et al., 2013: 77). Eine Steigerung der sich in Deutschland zuspitzenden Bemühungen um Rationalisierung im Sinne von Kostensenkung findet sich beispielsweise in den USA oder Japan, wo in der Pflege zunehmend Roboter eingesetzt werden. Begründet wird der Einsatz mit einer Minderung der Kosten und dem unpersönlichen Kontakt zu dem Roboter, der zu einem Abbau von Gefühlen der Unsicherheit und der Abhängigkeit führen würde (vgl. Krings zitiert nach Aulenbacher; Dammayr, 2014: 136). Durch diese Maßnahmen wird eine Gesellschaft präsentiert, in der die bisherige „Fürsorgetationalität im Rahmen naturwissenschaftlicher-technischer Rationalitäten lösbar gemacht wird“ (ebd.).

Letztlich drückt sich die geringe Wertschätzung auch in der Bezahlung von Altenpfleger\_innen aus. Sie verdienen nur geringfügig mehr als Helfer\_innen in der Krankenpflege. Vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Altenpflege verdienen im Durchschnitt (Brutto-Verdienst) 1.945 Euro in Ostdeutschland und 2.568 Euro in Westdeutschland. Wie auch in anderen Berufsgruppen verdienen Frauen in der Altenpflege weniger als Männer. In der Pflege ist ungefähr jede zweite Fachkraft teilzeitbeschäftigt. Das monatliche Durchschnittsgehalt liegt hier bei 1945 Euro brutto (vgl. Bogai et al., 2015: 9-13).

Die Folge sind (1) die im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen im Gesundheitssektor extrem niedrige Zahl der Berufseinsteiger, (2) der Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten, insbesondere psychischer Erkrankungen, und (3) eine hohe Personalfluktuation. Altenpfleger\_innen verlassen im Schnitt nach acht Jahren das Berufsfeld (vgl. Nowak, 2011: 37).

Durch die oben beschriebenen verschiedenen Dimensionen der Versorgungslücke wird deutlich, dass sich das ursprünglich komplementäre Verhältnis von Produktion und Reproduktion durch das Ende des Familiernährermodells zunehmend aufgelöst hat. Für die Betreuung alter Menschen besteht nicht mehr genügend Zeit und die Pflege ist häufig zu komplex geworden, um sie ohne qualifizierten Berufsabschluss durchzuführen (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 25). Altenpflege erfährt bis heute kaum gesellschaftliche

Anerkennung und wird häufig immer noch als „Arbeit aus Liebe“ abgetan. Die Ökonomisierung des Berufsfeldes hat gleichzeitig zu problematischen Veränderungen in der Ausführung der Tätigkeit geführt, die die Qualität der Pflege mindern, ihr einen schlechten öffentlichen Ruf geben und zu externen und internen Missachtungserfahrungen für die Pfleger\_innen führen.

Dass für diesen Bereich nun bewusst auf Anwerbungen aus dem Ausland zurückgegriffen wird um Personallücken zu schließen und keine kostspielige Umstrukturierung des Sektors vornehmen zu müssen, ist eine Strategie der internationalen Aneignung von Care, die sich in Privathaushalten bereits wiederfindet. In Privathaushalten ist die Migration von Care-Arbeiter\_innen zur Betreuung alter Menschen bereits alltäglich. Diese Care-Arbeiter\_innen migrieren entlang von Armutsgrenzen von Süden nach Norden und von Osten nach Westen (vgl. Hochschild, 2000: 158). Hochschild spricht im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Umstrukturierung von Care und den Bedingungen, unter denen sich die Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit gestaltet, von einer „unfertigen sozialen Revolution“, bei der es nicht zu einer gleichmäßigen Verteilung von Sorgearbeiten zwischen den Geschlechtern kommt, sondern diese Arbeiten an Frauen aus ärmeren Ländern weitergegeben werden. Ursula Apatzsch geht sogar noch einen Schritt weiter und spricht von einer „passiven Revolution“ und bezeichnet das Ende des Familien-Ernährer-Modells als eine Modernisierung von oben, „in der bestehende Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, den sozialen Schichten und transnationalen Vernetzungen nicht abgebaut, sondern teilweise neu verfestigt werden“ (vgl. Apatzsch 2014: 144). Welche konkreten Auswirkungen die Migration von Care-Arbeiter\_innen hat, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

### **4.3 Care- Migration**

Im Prozess des Wandels der Geschlechterordnungen werden weltweit Haus- und Familienarbeit, Sorge, Fürsorge und Pflege neu verteilt und zwar überwiegend zwischen Frauen. Im Zuge dessen lässt sich eine Feminisierung von Migrationsbewegungen nachzeichnen, innerhalb derer Frauen aus Ländern des Globalen Südens die steigende Nachfrage der bezahlten Care-Arbeit aus Ländern des globalen Nordens bedienen (vgl. Kontos, 2010: 1). Feministische Forscher\_innen haben die vielfältigen Care-Arrangements in denen Care-Migrant\_innen in privaten Haushalten beschäftigt sind bereits umfassend untersucht. Ob über private Agenturen, als Haushaltshilfe gemeldet oder irregulär ohne festen Arbeitsvertrag beschäftigt: Die meisten dieser Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch entgrenzte Arbeitszeiten und schlechte Entlohnung aus (vgl. Lutz; Palenga-Möllenbeck, 2010: 154). Die Frauen sind in Machthierarchien eingebunden, die ihnen auf Grund der

Strukturkategorien: Klasse, Migration, Ethnizität und Nationalität eine benachteiligte Position in diesen Arrangements zuweisen. Forschungsergebnisse zur wachsenden grenzüberschreitende Migration von Frauen stellen aber auch dar, dass die feminisierte Migration emanzipatorische Züge hat, da etablierte Normen im Zuge der Migration von Frauen in Frage gestellt werden können (vgl. Morokvasic, 2009: 29). So übernehmen Frauen in ihren Familien durch das Beschäftigungsverhältnis im Ausland die Ernährer\_innenrolle und sind finanziell unabhängig.

Gleichzeitig können sich durch die Migration aber auch Veränderungen für die Frauen im Hinblick auf ihre eigenen Familienarrangements ergeben. Hochschild hat für das Phänomen von Care-Migrant\_innen, die ihre eigenen Care-Verpflichtungen in ihren Heimatländern zurücklassen, um in einem anderen Land entlohnte Care-Arbeit zu verrichten, den Begriff der globalen Sorgenketten (Care-Chains) geprägt. In ihren Untersuchungen hat Hochschild herausgearbeitet, wie die zurückgelassenen Care-Verpflichtungen entweder an weibliche Familienangehörige delegiert oder an andere entlohnte Helfer\_innen, meistens aus einem wirtschaftlich noch schlechter gestellten Land abgegeben werden (vgl. Hochschild, 2010: 25). Helma Lutz hat das Phänomen der Sorgenketten am Beispiel von polnischen Care-Arbeiter\_innen in der privaten Altenpflege in Deutschland in den Blick genommen. Die von ihr interviewten polnischen Care-Migrant\_innen, die in der privaten Altenpflege tätig sind, stehen in einem permanenten Konflikt zwischen ihren Care-Verpflichtungen - wie Mutterschaft, Haushaltsarbeit, Beziehungsarbeit - zu Hause und der meist 24h Betreuung der Klient\_innen im ausländischen Privathaushalt. Häufig wechseln sie sich mit einer anderen Migrant\_in ab, um so im vier Wochen Rhythmus nach Hause fahren zu können. Durch dieses zirkuläre Migrieren zwischen Heimatland und Zielland, entsteht eine Doppelbelastung, da sie versuchen beide Haushalte im selben Maße zu versorgen. Lutz stellt heraus, dass innerhalb der Pflegearrangements in privaten deutschen Haushalten zwei Prozesse sichtbar gemacht werden können: Kommodifizierung und Dekommodifizierung. Mit Kommodifizierung meint Lutz den ersten Prozess der Delegation von Care an eine entlohnte Arbeitskraft. Diese entlohnte Arbeitskraft dekommodifiziert die Tätigkeit jedoch wieder, weil sie sich im Rahmen der Anstellung in 24h Arrangements emotional und psychisch ganz der Klient\_innen widmen, keine Pausen machen und zu einem Familienersatz für die Klient\_innen werden muss (vgl. Lutz; Palenga-Möllnbeck, 2010: 153).

Ebenfalls interessant im Zusammenhang mit Care-Migration sind die Ergebnisse von Untersuchungen, die Shu-Ju Ada Cheng in Privathaushalten in Nordamerika gemacht hat. Sie beschreibt, wie weiße Arbeitgeber\_innen entlang rassistischer Stereotypisierung, Arbeiten zwischen polnischen und mexikanischen Arbeiter\_innen aufteilen. In einem Zitat einer

weißen Arbeitgeberin, die Cheng im Rahmen ihrer Forschung interviewte, kommt die rassistische Differenzkonstruktion zur Geltung: „I just feel Mexican women and I raise our children differently. There are cultural differences. I found this Polish girl. She cleans and she can babysit too (...) I think it would better match culturally“ (zitiert nach Cheng, 2013: 135). Weiter stellt die Arbeitgeberin heraus, dass sich Mexikaner\_innen besser für die härteren, körperlichen Arbeiten eignen würden (vgl. ebd.). An diesem Zitat wird deutlich wie Care-Arbeiten entlang stereotypisierender nationaler und kultureller Zuschreibungen verteilt werden und dass in jedem speziellen nationalen Kontext bestimmte Kategorien geltend gemacht werden. Diese beispielhaft ausgewählten Forschungen zeigen unterschiedliche Auswirkungen, die durch transnationale Care-Migration entstehen können, sowohl im Kontext der Beschäftigungsverhältnisse im Zielland, als auch im Hinblick auf die Familie im Heimatland und die Doppelbelastung, welcher Care-Migrant\_innen häufig ausgesetzt sind. Maria Kontos sieht in dem Begriff der Sorgenketten zusammenfassend eine Metapher, welche die Verschiebung sozio-emotionaler Ressourcen von Süden nach Norden und von Osten nach Westen verdeutlicht. Ihrer Meinung nach ist der Begriff der sozioemotionalen „Commons“ (Hochschild, zitiert nach Kontos, 2010: 3) für ein umfassendes Verständnis dieser Verschiebungen hilfreich. Sozio-emotionale Commons beschreiben emotionales Kapital, das in einer Gemeinschaft ausgetauscht wird und von dem alle Mitglieder dieser Gemeinschaft profitieren. Sie sind gemeinschaftliches Gut und gründen auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit. Globale Sorgeketten sind demnach in sozio-emotionalen Beziehungsnetzen und Gemeinschaften des Gebens und Nehmens im globalen Süden verankert (vgl. Kontos, 2010: 1). Durch die Abwanderung der Frauen verlieren Gemeinschaften im Herkunftsland einen Teil ihrer sozio-emotionalen Ressourcen. Im Gegensatz dazu decken die Gesellschaften des Nordens ihren Bedarf an Care und sichern ihre Reproduktion indem sie sich das Care-Kapital des Südens aneignen. Die Sorgeketten spiegeln auf diese Art und Weise ein neokoloniales Verhältnis wider, in dem anstelle von Rohstoffen ein soziales Gut, nämlich emotionale Arbeit, von den Ländern des globalen Nordens, häufig billig und wenig wertschätzend, angeeignet wird. Die Länder des Globalen Nordens akkumulieren Care-Kapital, während die Länder des Globalen Südens ein Care Drain und eine Vergrößerung von Versorgungslücken erfahren (vgl. Kontos, 2010: 6).

Wie gestaltet sich dieser Prozess des Care-Drains aber, wenn die Care-Migrant\_innen in ihren Heimatländern nicht nur einen wichtigen Platz in ihren Familien einnehmen, sondern auch dort im Arbeitsleben stehen und durch ihre Migration ihr Beschäftigungsverhältnis aufgeben? Wie Hochschild herausstellt, verlassen viele der von ihr interviewten Frauen, die für Care-Arbeiten in privaten Haushalten in ein Land des Globalen Nordens migrieren, einen



Arbeitsplatz im Heimatland (vgl. Hochschild, 2010: 26). Durch die unterschiedlichen professionellen Hintergründe entsteht durch die Abwanderung nicht unbedingt eine Versorgungslücke. Deutlich gravierender ist allerdings, die institutionalisierte Anwerbung von Fachkräften aus nur einem bestimmten Sektor, Beispielsweise der Krankenpflege.

Im Hinblick auf die Migration der Krankenpfleger\_innen der sechziger und siebziger Jahre aus den Philippinen, Indien und Korea gibt es wie bereits angedeutet wenig Forschungen. Die wenigen, die es gibt, fokussieren mehrheitlich auf die zahlenmäßig größten Anwerbungen aus Korea. Sie machen deutlich, dass durch die massive Abwanderung der koreanischen Krankenpfleger\_innen ein erheblicher Arbeitskräftemangel im koreanischen Gesundheitswesen entstanden ist. Zwischen 1960 und 1975 migrierten ungefähr 10564 koreanische Krankenpfleger\_innen nach Deutschland (vgl. Stolle, 1990: 45). Besonders auf dem Land, drohte die Krankenversorgung dadurch zeitweise zusammenzubrechen. Im Jahr 1971 blieben 80% der Krankenpflegepositionen auf dem Land und 26% der Stellen in der Stadt in Korea unbesetzt (vgl. Yang, 2014: 101).

Im Hinblick auf die oben dargestellten rassistischen Stereotypisierungen im Kontext von Care-Arbeiten in privaten Haushalten zeigen diese Studien auch, dass auch die koreanischen Pfleger\_innen in deutschen Krankenhäusern starke Diskriminierungs- und Missachtungserfahrungen machen mussten (vgl. ebd.). Weiter zeigt sich, dass auf Grund von Sprache und kulturellen Missverständnissen die koreanischen Krankenpfleger\_innen damals häufig Arbeiten verrichteten, die unter ihren Qualifikationen lagen und in vielen Fällen für Hilfstätigkeiten zuständig gemacht wurden (vgl. Yang, 2014: 100). Viele der koreanischen Krankenschwestern litten unter „disqualifizierenden, demütigenden und im Vergleich zum deutschen Pflegepersonal, divergierenden Arbeitsbedingungen“ (ebd.).

Trotz dieser vielfältigen Probleme sind viele der koreanischen Krankenpfleger\_innen, allerdings mit Hindernissen, in Deutschland geblieben. 1977/78 als sich die Beschäftigungslage im deutschen Gesundheitswesen änderte und deutsche Auszubildende wieder verstärkt in die Pflege kamen und zudem Krankenhäuser sich zum Teil extremen Sparprogrammen unterziehen mussten, wurden viele Koreaner\_innen entlassen. Bis dahin hatten die Krankenpfleger\_innen keine Probleme gehabt ihre dreijährigen Verträge immer wieder zu verlängern. Mit der sich veränderten Versorgungslage wurden Pfleger\_innen, die bereits acht Jahre in deutschen Krankenhäusern gearbeitet hatten aufgefordert nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihr Leben in Deutschland aufzugeben (vgl. Stolle, 1990: 53). Einige von ihnen wurden abgeschoben, andere suchten sich Arbeit in anderen Ländern des Globalen Nordens. Durch den politischen Widerstand einer koreanischen Frauengruppe, die

1977/78 mit einer breit angelegten Unterschriftenaktion startete, konnten viele Abschiebungen aber verhindert werden. Auf Grund der breiten öffentlichen Resonanz lenkte die Bundesregierung 1978 ein und veranlasste, dass die Ausländerbehörden mit der Vergabe von Aufenthaltstiteln für ausländische Krankenpfleger\_innen großzügiger umging. Viele der Frauen konnten dadurch bleiben. Allerdings, sind sie mehrheitlich aus den Pflegeberufen ausgeschieden, einem Studium nachgegangen oder nicht mehr berufstätig (vgl. ebd.: 61).

### **Zwischenfazit**

Die Auseinandersetzung mit dem „Care“-Begriff und den Debatten zu Versorgungslücken in Deutschland haben gezeigt, dass Care-Arbeit nach wie vor als ‚weibliche‘ Fürsorgetätigkeit angesehen wird. Durch die hohe Teilzeit Beschäftigungsrate wird ein Großteil an Care-Arbeiten auch heute noch privat von Frauen vollbracht (vgl. Senghaas-Knoblach, 2013: 25). Allerdings werden immer mehr Care-Arbeiten kommodifiziert. Dadurch ist ein Care-Markt entstanden, an dem sowohl private als auch staatliche Institutionen teilhaben. In privaten Arrangements werden Care-Arbeiten meistens an migrantische Hilfen weitergegeben. Dadurch haben sich neue Hierarchien etabliert, die nicht nur entlang der Kategorie „Geschlecht“, sondern auch entlang „Ethnizität“, „Kultur“ beziehungsweise „Nationalität“ verlaufen.

In der Altenpflege nimmt die Inanspruchnahme von Senioren- und Altenheimen immer weiter zu, auch wenn die Mehrheit der Menschen ihre Angehörigen nach wie vor zu Hause pflegt. Dabei wird in der Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld der stationären Altenpflege sichtbar, dass das Berufsprofil nach wie vor einen schweren Stand als vollwertige Lohnarbeit hat. Die Tätigkeit wird immer noch als „Liebesarbeit“ eingestuft, für die keine besonderen Qualifikationen gebraucht würden (vgl. Nowak, 2011: 3). Der Großteil der Altenpfleger\_innen sind mit 85% auch heute noch Frauen. Die neoliberalen Umstrukturierungen des Arbeitsbereiches haben in der Altenpflege zu personellen Kürzungen und der Pflege im „Minutentakt“ geführt, die sich durch sehr starke Arbeitsbelastungen der Pfleger\_innen auszeichnet (vgl. Winker, 2015: 75).

Die dargestellten Forschungen zeigen beispielhaft welche Anerkennungsprobleme als Care-Migrantin in der stationären Altenpflege auftreten könnten. Im Hinblick auf die Perspektive, der in dieser Ausarbeitung befragten vietnamesischen Pflegefachkräfte, ergeben sich aus der Care-Debatte im Kontext wachsender Versorgungslücken unterschiedliche Fragen an die Forschung: Wie gestalten sich die Anwerbungen von Pflegefachkräfte aus Vietnam im Kontext von Triple-Win? Werden Sprache, kulturellen Unterschieden und der Verschiedenartigkeit des Krankensystems heute mehr Aufmerksamkeit geschenkt? Oder leiden die Vietnames\_innen unter ähnlichen Differenz- und Ungleichheitsdimensionen, wie

damals die Koreaner\_innen? Inwieweit hat die neoliberale Umstrukturierung im deutschen Gesundheitswesen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Vietnames\_innen? Wie positionieren sich die vietnamesischen Pflegefachkräfte im Arbeitsfeld der stationären Altenpflege? Wie gehen sie mit den beruflichen Belastungen um?

Bevor diese Fragen im Kontext der qualitativen Fallstudie beantwortet werden, werden zunächst die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen der neuen Anwerbungsprogramme in Deutschland genauer in den Blick genommen.

## **5. Zirkuläre Migration als politisches Paradigma: Ein altes Konzept in neuem Gewand?**

In diesem Kapitel wird das Konzept der zirkulären Migration vorgestellt und kritisch hinterfragt. Dafür wird zunächst der Triple-Win-Effekt, der von der GIZ, dem BMWi und dem Bundesministerium für Entwicklung als Ergebnis zirkuläre Migrationsprogramme propagiert wird, skizziert. Im Anschluss folgt eine Darstellung wie zirkuläre Migration als Migrationspolitisches Paradigma Eingang in politische Debatten gefunden hat und es sich als Konzept zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Globalen Süden in Deutschland etabliert hat. Nach einem kurzen Überblick über den rechtlichen Rahmen, in dem zirkuläre Migrationsprojekte in Deutschland verwirklicht werden, folgt eine detaillierte Übersicht zu kritischen Stimmen an Programmen zirkulärer Migration, sowohl international, als auch speziell im deutschen Kontext. Teil dieser Auseinandersetzung bildet die Frage, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den temporären Anwerbungsprogrammen der siebziger Jahre und den heutigen Programmen bestehen.

### **5.1 Triple-Win-Effekt**

Wie in der Einleitung bereits angedeutet, werben die GIZ und das BMWi für die neuen Rekrutierungsprogramme mit einem Triple-Win-Effekt. Ein Paradigma, das positive entwicklungs-, arbeitsmarkts-, und migrationspolitische Effekte durch zirkuläre Migration von Migrant\_innen verspricht. Unter zirkulärer Migration wird in diesem Kontext das Hin- und-Herwandern von Migrant\_innen zwischen den Aufnahmeländern und ihren Heimatländern verstanden. Die genauen Prognosen, die sich in den Broschüren des BMZ, des BMWi und der GIZ im Kontext der Anwerbungen von Gesundheitspersonal befinden, sind hier, geordnet nach Ihrem Bezug zu Herkunftsländern, Aufnahmeländern und Migrant\_innen zusammengefasst.

#### ***Herkunftsländer***

Das Triple-Win-Paradigma basiert auf der Annahme, dass zirkuläre Migration wichtige Entwicklungs-Impulse in den Herkunftsländern setzt. Migrant\_innen würden durch die ausgeprägten Verbindungen in ihre Heimat und wiederholtes Zurückkehren wirtschaftliche

Impulse setzen und könnten außerdem ihr im Ausland erworbenes ‚Know-How‘ im Heimatland vermitteln. Zudem würden die Heimatländer von den signifikanten Rücküberweisungen, den sogenannten „remittances“ der Migrant\_innen profitieren (vgl. BMWi, 2014: 15). Die Geldüberweisungen würden einen wichtigen Beitrag zur Armutsreduktion leisten und die Bildungschancen sowie den Zugang ihrer Familien zum Gesundheitswesen fördern (GIZ, 2013: 5). Profitieren würden die Herkunftsländer außerdem von transnationalen wirtschaftlichen Aktivitäten und dem entwicklungspolitischen Diaspora-Engagement der Migrant\_innen. So würden sich Migrant\_innen in transnationalen Diaspora-Strukturen organisieren, humanitäre Hilfe leisten, Entwicklungsprojekte oder religiöse, soziale und politische Bewegungen in ihren Heimatländern unterstützen. Zudem würde durch die Orientierung an dem Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO)<sup>15</sup> auf die Rekrutierung in Ländern, die selbst einen Mangel an Gesundheitspersonal aufweisen, verzichtet. Dadurch würde verhindert, dass im Entsendeland ein „Brain-Drain“, also die Abwanderung von hochqualifizierten benötigten Gesundheitspersonal, entsteht. Im Gegenteil würden die heimischen Arbeitsmärkte durch die Abwanderung der Fachkräfte entlastet, da nur solche Personen vermittelt würden, die „auf Grund mangelnder Perspektive auf dem heimischen Arbeitsmarkt“ (GIZ, 2013: 3), ins Ausland migrieren möchten.

### ***Aufnahmeländer***

In Deutschland würde durch die Anwerbung von ausländischem Pflegepersonal der Fachkräftemangel in der Alten- und Krankenpflege eingedämmt. Durch die Zuwanderung von qualifiziertem Personal könnten Mangelsituationen schneller überwunden werden und die qualifizierten Fachkräfte könnten Unternehmen helfen ihre Wettbewerbs- und Kooperationsfähigkeit auszubauen (vgl. GIZ 2013: 3). Durch Zuwanderung qualifizierter Kräfte würden außerdem die negativen Auswirkungen des demographischen Wandels reduziert und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Sozialversicherungssysteme erhalten bleiben. Weiter wird davon ausgegangen, dass durch die langfristige Förderung legaler Migrationsprogramme, irreguläre Migration verringert würde (vgl. SVR, 2011: 7).

### ***Migrant\_innen***

Zuletzt würden auch die Migrant\_innen entscheidend von zirkulärer Migration profitieren. Neben der Verbesserung ihrer finanziellen Situation und der Möglichkeit ihre Familien durch Rücküberweisungen zu unterstützen, verbessere sich das Human- und Sozialkapital der Migrierenden. Humankapital bezieht sich auf das Erlernen von Techniken oder auf Wissen, das im Herkunftsland gar nicht oder kaum verfügbar ist und durch welches die Migrant\_innen nach ihrer Rückkehr profitieren könnten. Durch einen Aufenthalt im Ausland würde nicht nur

---

<sup>15</sup> Im Kapitel fünf zu zirkulärer Migration wird in Punkt 5.3 der WHO-Kodex genauer erklärt und kritisch betrachtet.

der generelle Wissensschatz steigen, sondern es könnten auch im Sinne des Sozialkapitals wertvolle soziale Kontakte geknüpft werden, die für zukünftige Unternehmer\_innen bedeutsam seien (vgl. GIZ, 2013: 8).

Insgesamt spiegelt diese Darstellung folgende Logik wieder: Menschen aus Ländern des Globalen Südens migrieren nach Deutschland und tragen hier dazu bei Lücken in Mangelberufen<sup>16</sup> im Gesundheitswesen zu schließen. Sie profitieren während ihres Aufenthalts von den höheren Löhnen, mit denen sie ihre Familien und Angehörige im Heimatland unterstützen können. Außerdem schließen sie internationale Kontakte und engagieren sich zum Beispiel in Diaspora-Organisationen. Dadurch profitiert während ihres Aufenthalts in Deutschland auch ihr Heimatland von der Migration. Schlussendlich würde bei der Rückreise ins Heimatland durch die Arbeitserfahrung im Ausland ein Wissenstransfer stattfinden durch den entwicklungspolitische Impulse gesetzt würden.

## 5.2 Zirkuläre Migration

(...) Circular migration is a migratory phenomenon that is increasingly being discussed worldwide in terms of effective migration management, as well as a potential contribution to development. Covering migrants at all skill levels, it is viewed as a means to serve the labour market's needs of countries of destination, promote development in countries of origin and benefit migrants themselves (the so-called triple win situation)" (European Migration Network 2010: 3).

Der oben beschriebene Triple-Win-Effekt, mit dem deutsche Projekte Anwerbungen von Pflegepersonal im Globalen Süden bewerben, etabliert sich im internationalen Kontext auf der Basis der Untersuchung zirkulärer Wanderungsbewegungen von Migrant\_innen. Zirkuläre Migration wurde als Begriff bereits in den sechziger Jahren zur Beschreibung wiederkehrender Binnenwanderung von Migrant\_innen in Ländern des Globalen Südens verwendet. Heute ist zirkuläre Migration in internationalen Organisationen wieder „fashionable“ (Castles; Ozkul 2014: 27) geworden und Gegenstand zahlreicher internationaler Debatten. Im gegenwärtigen Kontext bezeichnet zirkuläre Migration aber Migrationsprozesse von Süd nach Nord, in denen Menschen zwischen zwei Ländern für Arbeitszwecke hin- und her pendeln (vgl. Castles; Ozkul, 2014; Wickramasekara, 2011; Angendendt, 2014). Obwohl der Begriff immer häufiger in politischen Dokumenten auftaucht, gibt es keine einheitliche Definition, was unter zirkulärer Migration genau zu verstehen ist. Die Europäische Kommission definiert es derzeit als „a form of migration that is managed in a way allowing some degree of legal mobility back and forth between two countries“ (zitiert nach Wickramasekara, 2011: 13).

---

<sup>16</sup> Der Begriff Mangelberuf bedeutet, dass eine freistehende Stelle im Schnitt mind. 40% länger vakant ist, als Stellen im Bundesdurchschnitt aller Berufe und das es weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen oder weniger Arbeitslose als gemeldete Stellen gibt (vgl. BMWi, 2014: 10).

Wesentlich bei der Auseinandersetzung mit zirkulärer Migration ist, dass sich die Debatte auf verschiedenen Ebenen mit ganz unterschiedlichen Zielsetzungen entwickelt hat. Der ursprüngliche Ansatz zirkulärer Migration, welchen die Vereinten Nationen durch die Weltkommission für Internationale Migration (GCIM) in einem menschenrechtlichen und entwicklungspolitischen Verständnis formulierten, ist bei den Mobilitätspartnerschaften der EU und den daran orientierten Programmen in Deutschland weitestgehend verloren gegangen. Die GCIM benannte zirkuläre Migration in ihrem Abschlussbericht aus dem Jahr 2005 als neues wegweisendes Migrationsparadigma, da Migrant\_innen sich immer weniger permanent niederlassen würden und das hin- und herwandern positive Effekte für die Herkunftsländer der Migrant\_innen mit sich bringen würde (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 27). Waren Resolutionen und politische Debatten über Migrationsbewegungen aus dem Globalen Süden in den Globalen Norden in den neunziger Jahren noch davon geprägt, dass Migration schädlich für die Herkunftsländer sei, so hat sich mit den internationalen Debatten um zirkuläre Migration ein klarer Paradigmenwechsel vollzogen. Grundlage für die positive Sichtweise von Migrations- und Entwicklungsdebatten, wie die des GCIM, bilden umfangreiche Studien aus der Migrationsforschung zu der Bedeutung von Migration und Entwicklung. Der sogenannte „Migration-Development-Nexus“ (Soerensen et al., 2002), also die Verlinkung zwischen Migration und Entwicklung wurde zum dominanten Narrativ in internationalen Organisationen. Die wichtigsten Akteure in der Verbreitung dieses Narrativs sind Internationale Organisationen wie die Welt Bank, die International Labour Organisation, International Organisation of Migration etc. Zentral innerhalb ihrer Studien zum „Migration-Development-Nexus“ ist die Bedeutung von „remittance“, den Geldrücküberweisungen von Migrant\_innen in ihre Heimatländer (vgl. Hermele, 2015: 11). Im Jahr 2015 betragen Geldüberweisungen aus Ländern des Globalen Nordens in Länder des Globalen Südens ungefähr 450 Milliarden US-Dollar. Das übersteigt die Zahlungen im Rahmen öffentlicher Entwicklungszusammenarbeit um mehr als das Dreifache (vgl. Hermele, 2015: 11). Zudem, so fanden verschiedene Forschungen heraus, seien diese Rücküberweisungen durch Migrant\_innen relativ krisenresistent und hätten auch während der Finanz- und Wirtschaftskrise kaum abgenommen (vgl. ebd.: 12).

„At the household level, remittances have reduced poverty in many development countries, and have raised expenditures and investment, health services, and schooling, while also enabling households to diversify their vulnerability to risks such as drought, famines and natural disasters. At the macroeconomic level, remittances can provide a relatively stable source of external finance compared to debt and portfolio equity flows“ ( Knomad zitiert nach Hermele, 2015: 17).

Nach Berechnungen des United Nations Development Programm (UNDP) steigern Migrant\_innen aus dem Globalen Süden ihre Löhne durch die Migration in ein Land des Globalen Nordens im Durchschnitt um 1000 USD pro Monat (vgl. Hermele, 2015: 17). Neben der Steigerung des finanziellen Gewinns, werden transnationale Diaspora-Organisationen, die Entstehung von Unternehmen, die durch Rückkehrer\_innen in ihren Heimatländern gegründet werden, ebenfalls als durch Migration entstandene entwicklungssteigernde Impulse gehandelt. Als Musterbeispiel des positiven Einflusses der Migration auf das Herkunftsland wird häufig Indien genannt. Nach einer Studie von Uwe Hunger wurden 20 der erfolgreichsten indischen Softwareunternehmen von im Ausland lebenden Indern gegründet, welche ihre Unternehmen noch heute führen (vgl. SVR, 2011: 8-9). So geht die GCIM in ihrem Abschlussbericht von 2005 von einem Konzept aus, das an die positiven Auswirkungen zirkulärer Migration anschließt und diese unterstützen soll. Demnach soll global der wirtschaftliche Nutzen, den die Herkunftsländer und die Migrant\_innen durch die zirkuläre Migration erfahren können, gefördert werden. Hervorgehoben wird durch den GCIM, dass die Übertragbarkeit der Sozialversicherungsbeiträge und Rentenansprüche und die volle Gewährung sozioökonomischer Rechte grundlegend für die Durchführung zirkulärer Migrationsprogramme sein muss. Der Ansatz beruht insgesamt auf einem ausgeprägten menschenrechtlichen und entwicklungspolitischen Verständnis, dass versucht eine globale nachhaltige Migrationspolitik zu implementieren (vgl. DGB, 2008: 10).

Mit dem Anstoß der Förderung zirkulärer Migrationsprogramme in Europa wurde dieses Verständnis aber in den Hintergrund gestellt. Während die Europäische Kommission im Jahr 2005 in ihrer Mitteilung „Zirkuläre Migration und Mobilitätspartnerschaften zwischen der Europäischen Union und Drittstaaten“ noch die Stärkung des Entwicklungseffektes durch zeitweilige Rückkehr von Migrant\_innen in ihre Herkunftsländer betont, kam es 2006 zu einer grundlegenden Wendung. Die damaligen deutschen und französischen Innenminister Wolfgang Schäuble und Nicolas Sarkozy forderten eine europäische Migrationspolitik die durch Mobilitätsabkommen stärker koordiniert wird. Als mögliche Bestandteile wurden in dem Papier der beiden Innenminister unter anderem Quoten für Arbeitsmigration in bestimmten Berufen, die Vergabe von zeitlich befristeten Visa für Arbeitsmigrant\_innen und die Vergabe temporärer Bildungsvisa genannt. Wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts sei nach einem Arbeits- oder Bildungsaufenthalt im Aufnahmeland die freiwillige Rückkehr der Migrant\_innen in ihre Herkunftsstaaten (vgl. DGB, 2008: 12).

Weiter heißt es, die vorgestellten Quoten könnten besser national gehandhabt werden, da es zwischen den europäischen Arbeitsmärkten zu große Unterschiede gäbe. Wichtig wäre eine

freiwillige Kommunikation der Quoten an die Europäische Kommission, damit sie in der Verhandlung mit Ländern des Globalen Südens hinsichtlich der Rückführung illegaler Migrant\_innen eingesetzt werden könnten (vgl. ebd.). Weiter heißt es, dass eine stärkere Zusammenarbeit zwischen EU und Drittstaaten in Form von Partnerschaften und Rückübernahmeabkommen bei der Bekämpfung der illegalen Migration, der Grenzsicherung und der Rückführung in die Herkunftsstaaten helfen könnte (vgl. ebd.). Als zentrale Instrumente gelten neben der Überwachung der EU-Außengrenzen und die Stärkung der europäischen Grenzschutzagentur FRONTEX, der Abschluss von Rückübernahmeabkommen mit Nicht-EU Ländern. Erst an späterer Stelle wird auch auf die Bekämpfung von Fluchtursachen und auf Ziele der Entwicklungszusammenarbeit verwiesen (vgl. ebd.: 13).

Die deutsch-französische Initiative wurde vom europäischen Rat aufgegriffen und prägt wesentlich die 2007 erschienene Mitteteilung der europäischen Kommission „Zirkuläre Migration und Mobilitätspartnerschaften zwischen der Europäischen Union und Drittstaaten“. Die europäische Kommission schlägt in diesem Papier Mobilitätspartnerschaften der zirkulären Migration für bestimmte Berufsgruppen vor. Die Verpflichtungen, die die Länder im Gegenzug einhalten müssen, sind die Rückübernahme und Identifizierung ihrer Staatsangehörigen, Initiativen zur Verhinderung irregulärer Migration, Schleusung und Menschenhandel, und schließlich die Verbesserung der Grenzkontrollen und die Zusammenarbeit mit der europäischen Grenzschutzagentur FRONTEX (vgl. ebd.). Der entwicklungspolitische Aspekt wird in dem Dokument der EU-Kommission zwar weiter betont, das Dokument beinhaltet allerdings keine weiteren Konkretisierungen, wie diese Effekte erzielt werden könnten. So heißt es:

„Dies [zirkuläre Migration] könnte EU-Mitgliedstaaten dabei helfen ihren Arbeitsmarkterfordernissen gerecht zu werden, mögliche positive entwicklungspolitische Wirkungen der Migration zu nutzen und gleichzeitig die Bedürfnisse der Herkunftsländer in Bezug auf Wissenstransfer zu berücksichtigen und die negativen Wirkungen des Braindrain zu reduzieren“ (zitiert nach Schneider; Parusel, 2011: 11).

Während Deutschland den Empfehlungen der Europäischen Union gefolgt ist und ihre Auffassungen in den Resolutionen zu zirkulärer Migration reflektiert sieht, hat Schweden im Juli 2009 eine parlamentarische „Enquete Kommission“ eingesetzt, die die Zusammenhänge zwischen zirkulärer Migration und Entwicklung untersuchen soll. In ihrem ersten Bericht machen sie deutlich, dass es in ihren Augen nicht die Aufgabe der Politik sei besondere Programme zirkulärer Migration einzuführen um Fachkräftemangel zu decken, sondern zirkuläre Migrationsformen, die durch Migrant\_innen bereits praktiziert werden in einem entwicklungspolitischen Sinne zu fördern (vgl. Schneider; Parusel 2011: 13).



In Deutschland hat sich bislang keine rechtliche Definition zur Beschreibung zirkulärer Migration etabliert. Im Aufenthalts- bzw. Ausländerbeschäftigungsrecht ist bislang nur von saisonalen bzw. temporären Formen des Aufenthalts die Rede (auf die genauen rechtlichen Konditionen wird im Kapitel 5.3 genauer eingegangen). Die Bundesregierung stellte 2007 klar, dass zirkuläre Migration mit der Möglichkeit einer Aufenthaltsverfestigung im aufnehmenden Staat „grundsätzlich unvereinbar“ (vgl. ebd.) ist, da zur Sicherung des entwicklungspolitischen Aspektes zirkulärer Migrationsprogramme die Rückkehr essentiell ist (vgl. ebd.: 29). Interessanterweise scheint das grundlegende Verständnis, wie zirkuläre Migration sich vollziehen soll, stark zu divergieren. Während die Bundesregierung von der Notwendigkeit einer dauerhaften Rückkehr ausgeht, schreibt das Bundesministerium für Entwicklungszusammenarbeit (BMZ) zu den entwicklungspolitischen Effekten zirkulärer Migration:

„Halten Migrantinnen und Migranten engen Kontakt zu ihrem Herkunftsland, kann die Auswanderung aus der Heimat auch eine große Chance für Gesellschaft und Wirtschaft darstellen. Vor allem dann, wenn aufeinander folgende Lebensphasen in beiden Ländern möglich sind. Zirkuläre Migration erlaubt Migranten, ihren Aufenthalt im Zielland zu unterbrechen und für eine gewisse Zeit in ihre Heimatland zurückzukehren. So bringen sie ihr im Ausland erworbenes Wissen mit und können zwischen Wirtschafts- und Kulturbereichen pendeln“ (BMZ, 2010: 12).

Hier sind zwei grundlegend unterschiedliche Positionen erkennbar: Während das BMZ davon ausgeht, dass Migrant\_innen das Aufnahmeland für einen Zeitraum verlassen könnten und temporär ins Heimatland zurückkehren, ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Migrant\_innen im Rahmen zirkulärer Migrationsprogramme vorübergehend für Arbeitszwecke ins Zielland kommen und dann nach einem befristeten Aufenthalt wieder ins Heimatland zurückkehren (vgl. Schneider; Parusel 2011: 27). Im Januar 2007 erklärte auch der damalige Staatssekretär Peter Altmeier, zirkuläre Migration sei mit der Möglichkeit einer Aufenthaltsverfestigung grundsätzlich unvereinbar. Auf eine kleine Anfrage der Oppositionspartei Die LINKE im Bundestag, stellte die Bundesregierung weiterhin klar, dass die erwiesene, verlässliche Rückübernahme ausreisepflichtiger Staatsangehöriger ein Schlüsselement „der von der EU angestrebten Partnerschaften mit Drittstaaten“ (vgl. ebd.: 29) sei.

### **5.3 Rechtliche Grundlagen**

Es werden nun die rechtlichen Grundlagen der Anwerbungen in Deutschland dargestellt. Dafür werden die aufenthaltsrechtlichen Gesetze sowie der WHO-Kodex, auf den die Anwerbungen sich im Gesundheitsbereich beziehen erläutert.

#### **Aufenthaltsrecht**

Der Begriff der zirkulären Migration taucht nicht im deutschen Recht auf. Er existiert weder in der Verwaltungspraxis, noch in der Melde- und Wanderungsstatistik. Dadurch existieren

auch keine Instrumente zur Messung des Umfangs dieses Migrationsmusters (vgl. Schneider; Parusel 2011: 33). Deshalb soll hier ein knapper Überblick über relevante Regelungen im deutschen Aufenthaltsrecht gegeben werden. Nach dem Aufenthaltsgesetz bestehen in Deutschland insgesamt vier Aufenthaltstitel: Das Visum (V), die befristete Aufenthaltserlaubnis (AE), die unbefristete Niederlassungserlaubnis (NE) und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt (EG). Das deutsche Aufenthaltsrecht sieht insgesamt vier Aufenthaltzwecke vor und grundsätzlich ist bei allen diesen Zwecken zirkuläre Wanderung möglich (vgl. ebd.: 32). Bei der befristeten Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit enthält Artikel §18 keine Vorgaben zur maximalen Dauer dieses Aufenthaltes. Allerdings gibt es Unterschiede in der Vergabe von Aufenthaltstiteln hinsichtlich der Qualifikation. Hochqualifizierte erhalten, sofern sie unter die Regelung des §19 AufenthG fallen, von Beginn an in Deutschland eine Niederlassungserlaubnis. Das macht deutlich, dass Hochqualifizierte für einen beruflichen Aufenthalt deutlich privilegiert werden und die zeitliche Befristung und damit die staatliche Kontrollfunktion entfällt (vgl. ebd.: 33). Eine besondere Bedeutung kommt dem §51 AufenthG in Bezug auf die Frage der Zirkularität zu. Dort ist festgelegt, dass der Aufenthaltstitel erlischt, wenn ein/e nicht deutsche/r Staatsbürger\_in aus einem nicht vorübergehenden Grund das Bundesgebiet verlässt oder wenn sie/er ausreist und innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb einer von der Ausländerbehörde geregelten Frist nicht wieder einreist. Die Frist von sechs Monaten ist im Vergleich zu anderen EU-Staaten relativ kurz gesetzt. Es bestehen Ausnahmen für Personen, die eine NE haben und mindestens 15 Jahre rechtmäßig in Deutschland wohnhaft waren. Zum Beispiel erlischt die NE eines mit einer/einem Deutschen verheirateten nicht-deutschen Staatsbürger\_in nicht automatisch.

Für die Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Pflege, ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig. Für die Erteilung der Zustimmung müssen zwei Bedingungen erfüllt sein: Es muss erstens nachgewiesen werden, dass die Beschäftigung der Person aus einem Drittstaat keine nachteiligen Wirkungen für den Arbeitsmarkt hat, dass also die Beschäftigung nicht durch Deutsche oder andere EU-Bürger\_innen ausgeübt werden könnte (vgl. Schneider; Parusel 2011: 35). Außerdem muss sichergestellt sein, dass der/die nicht-deutsche Staatsbürger\_in nicht zu schlechteren Konditionen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer\_innen arbeiten.

### **Renten- und Sozialversicherungsanspruch**

Im Kontext von zirkulären Migrationsbewegungen entstehen auch rechtliche Fragen bezüglich der Portabilität von Sozialleistungen. Ein uneingeschränkter Anspruch, an den in Deutschland eingezahlten Rentenbeiträgen, steht Menschen ohne deutsche Nationalität nur

zu, wenn sie ihren festen Wohnsitz in Deutschland haben. Sollte der Wohnort ins Heimatland oder in ein anderes Land verlegt werden, können eingezahlte Rentenversicherungsbeiträge nach einer Frist von 24 Monaten erstattet werden (vgl. Schneider; Parusel 2011: 36). Hier kommt es aber zu einem Verlust für die Bezieher\_innen, da nur die Arbeitnehmeranteile an den Pflichtbeträgen erstattungsfähig sind. Das kommt dadurch zustande, dass Arbeitgeberanteile bei einer kompletten Auszahlung des Rentenanspruchs gesetzlich nicht mit einbezogen werden müssen und dadurch verdiente Lohnbestandteile der Arbeitnehmer einbehalten werden (vgl. ebd.: 37). Die Inanspruchnahme von Rentenbeiträgen kann zudem erst nach dem fünften Jahr in einem Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht werden. Außerdem wird die Rente nur zu 70% ausgezahlt, wenn ein Arbeitnehmer Deutschland vor dem Eintritt ins Rentenalter verlässt (vgl. ebd.). Im Kontext der zirkulären Migration bedeutet ein vorübergehendes Verlassen oder die Ausreise vor Eintritt des Rentenalters damit erhebliche Verluste für den Arbeitnehmer. Auch andere Sozialleistungen, wie Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Kinder- und Elterngeld sind grundsätzlich an einen Hauptwohnsitz in Deutschland gebunden. Bei einer längeren Verlegung des Aufenthaltsortes ins Ausland haben Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft keinen Anspruch auf die Zahlungen (vgl. ebd.).

Dieser Ungleichbehandlung wird mit sogenannten bilateralen Sozialversicherungsabkommen (SVA) versucht entgegenzutreten. Die meisten dieser SVA sichern einen Rentenanspruch zu, jedoch keine Kranken- Unfall- oder Pflegeversicherung. Mit Vietnam besteht bislang kein Abkommen<sup>17</sup>.

### **WHO-Kodex**

Triple-Win-Programme in Deutschland orientieren sich an einem Kodex der Weltgesundheitsorganisation, der Grundsätze zur Rekrutierung von Gesundheitspersonal für bilaterale und internationale Abkommen festlegt. Nach Definition der WHO gilt der Versorgungszustand in einem Land mit weniger als 2,28 Gesundheitsfachkräften (Ärzte, Krankenpfleger und Hebammen) pro 1000 Menschen als kritisch.

Der WHO-Verhaltenskodex zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitspersonal wurde 2010 von allen UN-Mitgliedsländern und damit auch von Deutschland unterzeichnet (vgl. Güllemann, 2015: 1). Der Kodex empfiehlt dem Mangel an Gesundheitspersonal durch eine nachhaltige nationale Versorgung von Fachkräften und einer effizienten Planung im Gesundheitswesen entgegenzutreten. Staaten sollen zunächst auf Aus- und Weiterbildungen von Personal im Inland setzen um die Rekrutierung von Gesundheitspersonal aus dem

---

<sup>17</sup> Mit folgenden Ländern außerhalb Europas bestehen derzeit Sozialversicherungsabkommen: Australien, Brasilien, Bosnien-Herzegowina, Chile, Israel, Japan, Kanada und Quebec, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Montenegro, Republik Korea, Serbien, Tunesien, Türkei, USA, Kosovo (vgl. Schneider; Parusel, 2011: 37).

Ausland zu vermeiden. Sollte dennoch international rekrutiert werden, dann soll diese Rekrutierung auf faire Art und Weise verlaufen, so dass negative Auswirkungen auf die Gesundheitssysteme der Länder des Globalen Südens vermieden werden. Dafür etabliert der Kodex eine Definition von „kritischem Mangel“ (zitiert nach Angenendt; Clemens; Merda, 2015: 1). 2007 stellt der WHO an Hand dieser Richtlinien bei 57 Ländern einen kritischen Mangel fest. Die WHO empfiehlt aus diesen Ländern keine Anwerbungen von Gesundheitspersonal vorzunehmen, weil die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung nicht sicher gestellt ist. Vietnam liegt nach der aktuellsten WHO-Statistiken 2013 mit einem Wert von 2,23 Gesundheitsfachkräften pro 1000 Einwohner knapp an dem festgesetzten Grenzwert (WHO, World Health Statistics, 2013).

#### **5.4 Kritik an den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen zirkulärer Migrationsprogramme**

Zirkuläre Migration und das darauf aufbauende Triple-Win-Paradigma werden in der Migrations- und Entwicklungspolitischen Forschung, sowie von deutschen Wohlfahrtsverbänden und internationalen Arbeiter\_innenrechtsorganisationen stark kritisiert. Nina Glick Schiller hat darauf hingewiesen, dass die internationale Promotion zirkulärer Migration sowohl auf wissenschaftlicher, als auch auf politischer Ebene, wesentlich durch Regierungen und Organisationen des Globalen Nordens vorangetrieben wird und dass die Akteur\_innen im Globalen Süden keine gleichgestellten Partner\_innen sind und keinen Einfluss auf die Prinzipien der Umsetzung haben (vgl. Glick-Schiller; Faist, 2010: 8).

Das Konzept weist zudem auf EU-Ebene, aber auch in Deutschland, erhebliche rechtliche Mängel auf und ist geprägt von einer gewissen Mehrdeutigkeit. Erster großer Kritikpunkt ist, dass das Konzept auf EU-Ebene seinen menschenrechtlichen und entwicklungspolitischen Schwerpunkt weitestgehend verloren hat und der Fokus der Mobilitätsabkommen auf der Sicherung der Europäischen Außengrenzen liegt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund kritisiert in einem Papier von 2008, dass diese Form der Mobilitätsabkommen, bei denen es primär um „eine erfolgreiche Abschottung, Grenzsicherung und hohe Rückfuhraten [geht] nicht zu einer gelungenen und umfassenden europäischen Migrationspolitik führ[t]“ (DGB, 2008: 13). Bei dieser Form der Mobilitätsabkommen ginge es nicht um die Unterstützung der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Länder des Globalen Südens, sondern primär um eine kurzfristige Bedarfsdeckung in Mangelberufen, sowie eine bessere Ausgangsposition für die europäische Union bei der Rückführung von illegalisierten Migrant\_innen (vgl. ebd.). Auch wenn die Positionen der unterschiedlichen deutschen Institutionen, wie oben dargestellt teilweise voneinander abweichen, ist die deutsche Leitlinie zirkulärer Migrationsprogramme

von diesen Zielen geleitet. Außerdem stehen für die tatsächliche Realisierung des Triple-Win-Effekts keine Instrumente zur Messung zur Verfügung.

Die Soziologen Castles und Ozkul kritisieren, dass durch die schwammige Formulierung und die kaum bis gar nicht vorhandenen rechtlichen Grundlagen der zirkulären Migration extreme Unsicherheiten für die Migrant\_innen entstehen. Die meisten Programme zirkulärer Migration sind ihrer Einschätzung nach in Wirklichkeit Programme temporärer Migration im Sinne der Gastarbeiterprogramme der sechziger und siebziger Jahre. Wie damals zeichnen sich die gegenwärtigen Migrationsprogramme durch befristete Aufenthaltserlaubnisse aus, die nur im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag in einem bestimmten Tätigkeitsfeld verlängert werden. Bei einer Kündigung oder dem persönlichen Entschluss die Tätigkeit nicht weiter auszuführen endet auch automatisch die Aufenthaltserlaubnis (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 37).

So wie in den siebziger Jahren wird auch heute durch die Vergabe von einer befristeten AE von drei Jahren der Zugang zu generellen politischen Partizipationsmöglichkeiten versperrt, da die Migrant\_innen als nicht-deutsche Staatsbürger\_innen kaum Möglichkeiten haben sich politisch zu engagieren. So können sie beispielsweise nicht an Wahlen teilnehmen (vgl. ebd.). Die DGB kritisiert zudem, dass die Bindung einer Migrant\_in an einen Arbeitsplatz die Position gegenüber dem Arbeitgeber erheblich schwächt und ein Arbeitgeberwechsel deshalb schon innerhalb eines Jahres möglich sein muss. Die befristete AE versperrt den Migrant\_innen zu einem gewissen Grad auch den Zugang zu Bildung: Sie können zwar Weiterbildungen in ihrem spezifischen Bereich machen, eine Pause der Tätigkeit um beispielsweise ein Studium zu beginnen oder sich in einem anderen Bereich weiterzubilden ist mit dem befristeten Aufenthaltstitel, der an die Beschäftigung geknüpft ist, nicht vereinbar.

Weiterer Kritikpunkt ist die oben angedeutete Unklarheit in Bezug auf die Dauer des Aufenthaltes. So sprach sich die Bundesregierung 2007 klar für eine notwendige Rückkehr von zirkulären Arbeitsmigrant\_innen aus, während das BMZ von temporären Aufenthalten im Heimatland spricht. In beiden Fällen haben Migrant\_innen nach dem deutschen Aufenthaltsrecht nur das Recht für einen Zeitraum von sechs Monaten auszureisen, da sonst wie oben in den gesetzlichen Rahmenbedingungen dargestellt, ihre Aufenthaltserlaubnis erlischt. Die längere Rückkehr beispielsweise für den im Triple-Win-Effekt dargestellten Wissenstransfer gestaltet sich dadurch als schwierig.

Die befristete Aufenthaltserlaubnis gibt den Migrant\_innen außerdem keine Planungssicherheit. Die meisten Migrant\_innen wollen zur ihrer Sicherheit langfristige Aufenthaltstitel, auch wenn sie planen ins Heimatland zurückzukehren. Castels stellt heraus, dass das Durchschnittsalter einer migrierenden Person aus dem Globalen Süden in den

Globalen Norden bei 27.5 Jahren liegt. Viele gründen gerade in dieser Zeit Familien, wollen sich zunächst für einen längeren Zeitraum niederlassen und für ihre Kinder den Zugang zu Bildungs- und Gesundheitsversorgung sichern. Dabei ist in seinen Augen die unterschiedliche Behandlung von hoch-qualifizierten Migrant\_innen und niedrig-qualifizierten Migrant\_innen, wie im deutschen Aufenthaltsrecht festgelegt, eine Form der Diskriminierung und produziert nicht, dass niedrig-qualifizierte Migrant\_innen eher zurückkehren, sondern dass sie sich nach einem temporären Aufenthalt illegal im Land aufhalten. Die Prognose, dass die Etablierung von Programmen zirkulärer Migration langfristig irreguläre Migration eindämmen würde, ist in seinen Augen deswegen fragwürdig (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 17).

Castles stellt außerdem fest, dass die pauschale Annahme, dass Menschen durch ein Beschäftigungsverhältnis im Globalen Norden Geld an ihre Angehörigen schicken würden nicht verifiziert werden könne. Finanzielle Ressourcen um Familienmitglieder zu unterstützen hängen immer mit den Beschäftigungsverhältnissen im Aufnahmeland zusammen. So mag es sein, dass die Löhne einer Migrant\_in um ein vielfaches höher sind als im Herkunftsland. Gleichzeitig sind aber auch die Lebenshaltungskosten sehr viel höher. Viele Migrant\_innen arbeiten in Niedrig-Lohn-Sektoren, in denen es kaum oder gar keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Außerdem würde das Konzept Migrant\_innen lediglich als Menschen sehen, die in Länder gehen um ein höheres Gehalt zu bekommen, andere Migrations-Komponenten werden in diesen Konzepten kaum berücksichtigt. In diesem Zusammenhang würden die Bedürfnisse der Migrant\_innen im Hinblick auf ihre Familien, ihr soziales Leben etc. nach wie vor nicht ausreichend anerkannt.

Im Zusammenhang mit der Wahrung der gleichen Rechte für alle Menschen, kritisiert der DGB auch, dass es in dem Konzept der zirkulären Migration keine konkreten Vorschläge gibt, wie nach einer Rückkehr ins Heimatland sichergestellt werden soll, dass die Arbeitsmigrant\_innen in Deutschland geleistete Sozialversicherungsbeiträge, insbesondere Rentenansprüche, nach ihrer Rückkehr geltend machen können. Wie oben im Kapitel zu den rechtlichen Rahmenbedingungen werden mittlerweile sogenannte Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen, die den Erwerb von Rentenansprüchen und die Zahlungen in den jeweiligen Staat regeln sollen. Für Vietnam ist dieses Abkommen, wie oben bereits angesprochen noch nicht abgeschlossen, es gelten also die oben erläuterten Bedingungen. Insofern ist die Kritik des DGBs durchaus aktuell, da dieser rechtliche Rahmen den Migrant\_innen aus Vietnam nur eingeschränkt den Zugang zu Sozialleistungen gewährt (vgl. Schneider; Parusel: 2011: 37).

Aus Sicht der DGB sind die sozioökonomischen und sozialen Rechte der Migrant\_innen im Rahmen zirkulärer Migrationsprogramme nicht ausreichend gewahrt. Nach Auffassung des DGB besteht die Gefahr, dass einzelne Arbeitgeber Arbeitsmigrant\_innen „wegen ihrer Abhängigkeit von ihnen und wegen der Nichtgewährung aller Teilhaberechte im Betrieb instrumentalisieren“ (DGB, 2008: 15). Zu der vollständigen Gewährung aller sozioökonomischen und sozialen Rechte gehöre zusätzlich, dass betriebliche und außerbetriebliche Bildung und Weiterbildung möglich sind und den Arbeitsmigrant\_innen gleiche Arbeitsbedingungen garantiert werden. Ungeklärt sei in dem Kontext auch die Frage, wie die soziale Absicherung sich im Zusammenhang mit einem längeren Krankheitsfall verhält. Nach Ansicht der DGB sind die Teilhaberechte von zirkulären Migrant\_innen nicht ausreichend rechtlich konkretisiert (vgl. ebd.).

Weiter sei die dauerhafte Rückkehr bei einem mehrjährigen Aufenthalt nicht gewährleistet, da die Lebenssituation der Migrant\_in sich verändern kann und sich Menschen auf Grund von Kindern oder anderen Angehörigen entscheiden längerfristig im Aufnahmeland zu bleiben. Der größte Fehler der Konzeption der Gastarbeiter-Programme in den sechziger und siebziger Jahren in Deutschland war die Nicht-Anerkennung der sozialen Prozesse und Strukturen, die sich mit der Zeit im Leben der Migrant\_innen entwickeln und die einen langfristigen Aufenthalt zur Folge haben (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 20).

Ein Schlüsselaspekt, der in der Europäischen Kommission im Zusammenhang mit zirkulären Migrationsprogrammen aber immer wieder diskutiert wird, ist die Sicherstellung der Rückkehr von Migrant\_innen in ihre Heimatländer.

“Circular migration programs do not only build upon past practices designed to regulate the movement of international migrants, they also react against such inherited practices in a subtle manner by linking the adoption of temporary and circular migration programs with new security driven safeguards“ (Cassarino, 2013: 23).

Kritisiert werden von Castles und Ozkul auch die vermeintlich positiven wirtschaftlichen Effekte, die sich für die Herkunftsländer bei der Rückkehr von zirkulären Migrant\_innen einstellen würden. Solche positiven Effekte seien sehr stark von der Beschäftigung abhängig, in der die Menschen während ihrer Auslandsaufenthalte gearbeitet haben und könnten nicht pauschal für alle Arbeitsbereiche aufgestellt werden. In Niedrig-Lohn-Sektoren haben Migrant\_innen eventuell keine signifikanten Skills dazu gelernt oder waren sogar im Sinne eines „Brain Waste“ unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 44). Hinzu kommt, dass dieselben Tätigkeitsbereiche im Aufnahmeland und Herkunftsland ganz unterschiedlich strukturiert sein können und beispielsweise nicht dieselbe technische Ausstattung besitzen. Hohe Arbeitslosenquoten für Rückkehrer\_innen wurden in Indien und den Philippinen, zwei der wichtigsten Entsendeländer im Globalen Süden, durch verschiedene

Studien bereits festgestellt (vgl. ebd.: 45). Zirkuläre Migrationsprogramme stellen keine sicheren Chancen für eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt im Heimatland da. Und Migration alleine ist keine sicherere Komponente für Entwicklung in den Heimatländern, sondern von einer Menge weiterer Faktoren abhängig. Beispielsweise müssen ein investorenfreundliches Klima und ein gewisses Maß an Infrastruktur vorhanden sein, damit jemand, der sein eigenes Unternehmen gründen möchte, dies überhaupt tun kann. Die politischen und strukturellen Bedingungen in den Herkunftsländern werden in den Programmen zur Förderung zirkulärer Migration kaum beachtet (vgl. ebd.: 46).

Zuletzt sollen noch die Forschungen von Kathleen Newland hervorgehoben werden. Sie spricht von den Paradoxen des Daueraufenthalts. Demnach zeigen Erfahrungen aus Australien, Kanada und Spanien, dass Migrant\_innen, die über ein Daueraufenthaltsrecht verfügen, eher zirkulär wandern und sich für einen längeren Zeitraum im Heimatland aufhalten als solche die befristete Aufenthaltstitel haben. Sie argumentiert, dass mit dem Anwerbestopp in den siebziger Jahren viele Migrant\_innen gar nicht mehr in die Heimatländer zurückgekehrt seien, weil die Möglichkeit zurück nach Deutschland zu kommen immer weiter eingeschränkt wurde. Durch einen dauerhaften Aufenthaltstitel können sich Menschen tatsächlich frei zwischen Ländern bewegen und ohne Unsicherheiten eines möglichen Entzugs der Aufenthaltsgenehmigung in ihre Heimatländer investieren (vgl. Castles; Ozkul, 2014: 44).

Als letzter Kritikpunkt zirkulärer Migrationsprogramme ist im Kontext der Anwerbungen von Krankenpfleger\_innen noch der mangelhaft konzipierte WHO-Kodex zu nennen. Kritiker\_innen des WHO-Kodex verweisen darauf, dass Gesundheitskräfte weltweit knapp sind und dass die Bemühungen der Länder des Globalen Südens durch die Anwerbungsprogramme des Westens untergraben würden. Nach Berechnungen der WHO fehlen allein in den Gesundheitssystemen der unterversorgten Länder über sieben Millionen Fachkräfte nur für die allernötigste Gesundheitsversorgung, rund die Hälfte fehlt allein in Südostasien (vgl. Gülleemann, 2014: 1). Außerdem würden die Industrienationen vor allem deshalb von den Anwerbungen profitieren, weil sie nicht mehr in die Ausbildung der Ärzte, Krankenpfleger\_innen und Hebammen investieren müssten. 2007 schätzte die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, dass über die Hälfte aller Ärzte, die in Mosambik, Angola, Sierra Leone, Tansania, Liberia und den karibischen Inseln ausgebildet wurden, in OECD Ländern arbeiten. In Großbritannien betrug der Anteil an Ärzten, die in Ländern des Globalen Südens ausgebildet wurden, 37%. Mehr als die Hälfte davon kommen aus Afrika oder Indien. Auf den Philippinen beispielsweise, wo in den letzten Dekaden aus dem „Export“ von Pflegekräften ein Geschäftsmodell geworden ist, führt der steigende Bedarf



an Pflegekräften in Industrieländern inzwischen zu Problemen: So hat sich die Qualität der pflegerischen Ausbildung in den letzten Jahren deutlich verschlechtert und viele ländliche Gebiete sind auch hier inzwischen unterversorgt. Kritisch ist auch die Abwerbung aus China zu bewerten, da China aufgrund der Ein-Kind-Politik in Zukunft einen stärker ausgeprägten demographischen Wandel erfahren wird als die derzeit abwerbenden Staaten (vgl. Gülleemann, 2015: 2). Insgesamt gibt es in vielen Ländern ein großes Potential an jungen und qualifizierten Arbeitssuchenden, das durch konsequente Investition in Ausbildungsgänge und –angebote mehr genutzt werden muss. Der direkte Zusammenhang zwischen der Anzahl der Gesundheitsfachkräften und der Anzahl der Kindersterblichkeit ist empirisch belegt. Vor allem Krankenschwestern haben einen großen Einfluss auf die Säuglingssterberate (vgl. Gülleemann, 2014: 3). Vietnam liegt im Landesdurchschnitt knapp an dem WHO-Grenzwert für einen krisenhaften Fachkräftemangel. Es herrschen aber regional sehr große Unterschiede mit stark unterversorgten ländlichen Regionen und scheinbaren Überschüssen in den Städten (vgl. Gülleemann, 2015: 1). Der Mangel der Gesundheitsfachkräfte in Deutschland ist im Vergleich dazu ein Mangel auf hohem Niveau. In Deutschland gibt es 150,7 Gesundheitsfachkräfte pro 1000 Einwohner (vgl. ebd.: 2).

Der globale Kampf um ausreichend Gesundheitspersonal macht die Bemühungen von einigen Ländern des Globalen Südens zunichte, ein stabiles und nachhaltiges Gesundheitssystem aufzubauen und kann schnell zu personellen Engpässen führen, die die Versorgung der Bevölkerung bedrohen.

### ***Zwischenfazit***

Zirkuläre Migration ist wie dieser Teil der Arbeit herausstellen konnte ein vages Steuerungskonzept, das international mit unterschiedlichen Beweggründen auf die politischen Agenden gesetzt wurde. Während die ersten Papiere des GCIM noch auf die positiven Effekte in den Herkunftsländern abzielten, ist dies mit der Vorstellung des Konzepts auf EU-Ebene in den Hintergrund getreten. Im Vordergrund steht hier der Nutzen den die EU-Mitgliedsstaaten aus der zirkulären Wanderung von Menschen aus dem Globalen Süden ziehen können. Auch in Deutschland ist eine gewisse Mehrdeutigkeit hinsichtlich der Nutzung des Begriffes der zirkulären Migration erkennbar. Die Auffassungen des BMZ und der damaligen Bundesregierung divergieren hinsichtlich der Umsetzung von Anwerbungsprogrammen stark. Deutlich wird auch, dass die Vorstellung von zirkulären Migrationsbewegungen und deren Effekte auf der beschreibenden Ebene verbleiben und keine ausreichenden Instrumente existieren um den Triple-Win-Effekt auch tatsächlich in seiner umfassenden Form zu realisieren. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Programmen der temporären Migration aus alten Gastarbeitertagen und der heutigen zirkulären Migration marginal. Auf rechtlicher

Ebene sind die Migrationsformen sogar identisch, da eine rechtliche Verankerung von zirkulärer Migration bislang aussteht. Das bedeutet, dass die Migrant\_innen durch ihre an die Arbeitsverträge gebundenen Aufenthaltstitel eine fragile Position haben, sowohl ihren Arbeitgebern gegenüber als auch im öffentlichen Raum. Aus der Debatte um zirkuläre Migration ergeben sich wiederum Fragen an die Forschung: Wie erleben die vietnamesischen Pflegefachkräfte die rechtlichen Einschränkungen, die sich aus ihrem Aufenthaltsstatus ergeben? Welche Perspektive haben sie auf die Bindung des Aufenthaltes an einen Arbeitsvertrag? Was ist ihre Perspektive auf das Zirkulieren zwischen Aufnahmeland und Heimatland? Sehen sie ihren Arbeitsaufenthalt in Deutschland als einen beruflichen Gewinn? Wo sehen sie ihre Zukunft nach drei Jahren Arbeit in der stationären Altenpflege in Deutschland?

Die positiven Prognosen, die durch eine zirkuläre Care-Migration ins deutsche Gesundheitswesen vorausgesagt werden, erscheinen auf den ersten Blick vielversprechend. Durch die Darstellung der strukturellen Probleme in der stationären Altenpflege und die Entstehung neuer Hierarchien durch Care-Migration, sowie die rechtlichen und politischen Problematiken, die sich rund um zirkuläre Migration ergeben, wird aber ersichtlich, dass die Dinge weitaus komplexer sind, als der Triple-Win-Effekt versucht zu suggerieren. In der anschließenden qualitativen Untersuchung wird die Perspektive der Akteur\_innen auf die verschiedenen Konfliktfelder dargestellt und diskutiert.

## **6. Methode**

Angelehnt an die dargelegten Themen- und Konfliktfelder der „Care-Debatte“ und der Debatte um „zirkuläre Migration“ fokussiert sich die nun vorgestellte qualitative Untersuchung auf die Wahrnehmung der vietnamesischen Pflegefachkräfte auf ihre Lebens- und Arbeitssituation in Deutschland. Die beiden zu Anfangs aufgestellten Thesen (1) Zirkuläre Migrationsprogramme bieten Migrant\_innen keine ausreichenden Sicherheiten, sondern reduzieren sie, wie die Programme der temporären Migration auf ihren Status als Arbeitskraft; und (2) Care-Migrant\_innen in der stationären Altenpflege sind im besonderen Maße von Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen sowie geringer gesellschaftlicher und institutioneller Anerkennung betroffen, sollen durch die Befragung überprüft werden und durch eventuelle neue Erkenntnisse aus den Interviews induktiv ergänzt werden. Im anschließenden Diskussionsteil soll ihre soziale Positionierung im Sinne des Lenzschen Strukturmodells eingeordnet werden. Gleichzeitig hat die Untersuchung zum Ziel die theoretische Kritik an dem Triple-Win-Effekt durch die Befragung der Akteur\_innen zu verifizieren.

## 6.1 Leitfadenorientierte Problemzentrierte Interviews

Die Methode der Leitfadenorientierten Problemzentrierten Interviews erschien am passendsten um dem Forschungsinteresse zu entsprechen, da sie das Ziel hat, „das subjektive Erleben gesellschaftlicher Probleme in theoretische Aussagen über den Umgang mit der Lebenssituation zu überführen“ (Reinders, 2016: 101). Das wesentliche Grundprinzip dieser Form des Leitfaden-Interviews ist die Mischung von deduktivem und induktivem Vorgehen. Dabei wird auf der einen Seite das Wissen des Forschenden durch eine Vorstrukturierung des Leitfadens<sup>18</sup> kenntlich gemacht, also im Sinne der Deduktion, Probleme erkannt und durch den Rückgriff auf die vorhandene Forschungsliteratur oder anderer Quellen, Vorannahmen zum Thema hergestellt. Gleichzeitig werden, die in den Interviews gewonnenen Informationen induktiv genutzt, um so die Fragestellung zu modifizieren und eventuell neue Erkenntnisse einfließen zu lassen (vgl. ebd.: 102).

Angelehnt an die Überlegungen von Lenz wurden im Kontext der oben dargestellten Rahmenbedingungen der Anwerbung unterschiedliche Differenz- und Ungleichheitsdimensionen identifiziert, die für die vietnamesischen Pflegefachkräfte wirksam werden und die konträr zu einem Triple-Win-Effekt stehen. Essentiell zur Beantwortung der Fragestellung war neben Fragen zur Lebens- und Arbeitssituation in Deutschland auch die Erfassung ihrer vorherigen Lebenssituation in Vietnam sowie ihrer Migrationsmotivation. Befragung zur Lebenssituation und Migrationsmotivation zielten darauf ab den Triple-Win-Effekt, der auf der Annahme basiert, dass Menschen vor allem auf Grund der besseren Löhne in den Globalen Norden migrieren, zu hinterfragen. Die Interviews waren somit zentriert um drei Themenkomplexe: Lebenssituation in Vietnam, Arbeits- und Lebensverhältnisse als Pflegefachkräfte in der stationären Altenpflege und Fragen nach den Auswirkungen des Aufenthaltsstatus auf ihr Leben.

Durch die Methode der problemzentrierten Interviews bestand die Möglichkeit flexibel mit der Befragungssituation umzugehen und nicht nur die Fragen des Leitfadens, sondern auch spontane Nachfragen zwischenzuschalten. Nach Witzel ist es wichtig,

„dass der Forscher/Interviewer auf der einen Seite den vom Befragten selbst entwickelten Erzählstrang und dessen immanente Nachfragemöglichkeiten verfolgen muss und andererseits gleichzeitig Entscheidungen darüber zu treffen hat, an welchen Stellen des Interviewverlaufs er zur Ausdifferenzierung der Thematik sein problemorientiertes Interesse in Form von exmanenten Fragen einbringen sollte“ (Witzel, 1982: 90).

Das Problemzentrierte Interview ermöglicht den gesamten Forschungsprozess flexibel und offen zu halten. Das geschieht in Abhängigkeit von den Informationen, die die Befragten liefern (vgl. ebd.: 103). In dieser Forschung änderte sich vor allem die Reihenfolge der Fragen. Während im 1. Interview noch relativ am Anfang die Frage nach Rücküberweisungen

---

<sup>18</sup> Der Leitfaden befindet sich im Anhang.

zur Familie stand, steht die Frage im zweiten abgeänderten Fragebogen relativ am Ende, da ich merkte, dass es den Interviewpartner\_innen unangenehm war, nach so kurzer Zeit direkt über Geld zu sprechen. Nachdem bereits ein Gesprächsfluss bestand, hatte ich das Gefühl, dass die Frage nach Rücksendungen zu Angehörigen in Vietnam mit weniger ‚Scham‘ besetzt war. Der Leitfaden-Bogen diente mir generell eher als inhaltliche Orientierung und ich versuchte auf die Aussagen der Befragten mit immer neuen Nachfragen zu reagieren. Deswegen war die induktiv/deduktive Methodik ein gutes Mittel um in diesem Kontext Informationen zu sammeln. Witzel fasst die Gleichzeitigkeit von Deduktion und Induktion und die daraus abgeleiteten Grundprinzipien des problemzentrierten Interviews wie folgt zusammen:

„Bezogen auf das PZI ist der Erkenntnisgewinn sowohl im Erhebungs-als auch im Auswertungsprozess vielmehr als induktiv-deduktives Wechselverhältnis zu organisieren. Das unvermeidbare und damit offenzulegende Vorwissen dient in der Erhebungsphase als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewten und Befragten. Gleichzeitig wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem die spezifischen Relevanzstrukturen der untersuchten Subjekte insbesondere durch Narrationen angeregt werden.“(Witzel, 2000, zitiert nach Reinders, 2016: 103).

Witzel empfiehlt zudem bei den Problemzentrierten Interviews mit einem Kurzfragebogen zur Erfassung der soziodemographischer Daten zu arbeiten. Diesen Bogen (siehe Anhang) habe ich nach Empfehlung Heiner Legewies erst nach dem Interview herausgegeben, um durch das bürokratische Ausfüllen das freie Erzählen nicht zu hemmen (vgl. Legewie, 1987: 17).

## **6.2 Die Untersuchung**

Von den insgesamt acht geführten Interviews fließen fünf Interviews mit Pflegefachkräften in die Analyse ein (Erklärung siehe Punkt 6.3 Problematik bei der Fallauswahl). Die Interviews wurden in unterschiedlichen Teilen Deutschlands sowohl auf dem Land als auch in der Stadt realisiert. Alle Interviews, die für die Analyse verwendet werden, sind Interviews mit Pflegefachkräften, die mit dem Pilotprogramm des BMWi 2013 für eine verkürzte zweijährige Altenpflegeausbildung nach Deutschland gekommen sind.

Die Interview-Fragen wurden wie oben bereits beschrieben bewusst offen und sehr neutral formuliert. Wichtig war mir, dass meine eigene kritische Haltung an den Rekrutierungs-Programmen die Interviewteilnehmer\_innen nicht in ihren Antworten beeinflusst. Die Interviews begannen immer mit einer narrativen Einstiegsfrage, in der ich die Teilnehmer\_innen bat etwas zu der Zeit zwischen Abschluss des Studiums und der Ausreise nach Deutschland zu erzählen. Alle Teilnehmer\_innen bis auf eine, gingen nicht direkt auf diese Frage ein, sondern kamen nach kurzer Einleitung direkt auf den Migrationsprozess nach Deutschland zu sprechen. Die narrative Einstiegsfrage hat sich trotzdem bewährt, weil sich die Interviewpartner\_innen beim Erzählen nicht auf meine Fragen konzentrieren mussten und

einfach erzählten was ihnen hinsichtlich des Programms einfiel. Trotz der Offenheit der Fragen ist die Forschung theoriegeleitet, da die Interviews mit den oben dargestellten Hypothesen geführt wurden. Dabei sollten die Interviews ergründen, inwieweit die soziale Positionierung der vietnamesischen Pflegefachkräfte tatsächlich von den im Theorieteil vorgestellten Differenz- und Ungleichheitsdimensionen betroffen ist und ob ein Triple-Win-Effekt dadurch verhindert wird. Die Vorannahmen sollten die Antworten der vietnamesischen Pflegefachkräfte aber nicht beeinflussen, sondern fungierten zur Identifizierung der Themenfelder und der Erarbeitung von Kategorien für die Befragung. Was blieb war eine Offenheit gegenüber der Erfahrung und Perspektive der Pflegefachkräfte und neben der Überprüfung der Theorie auch die Generierung neuer Erkenntnisse.

### **6.3 Problematik bei der Fallauswahl und Datenerhebung**

Die Kontaktaufnahme zu den Pflegefachkräften aus Vietnam stellte sich zunächst als sehr schwierig heraus. Ich wollte unter keinen Umständen über die GIZ oder das BMWi Kontakt zu ihnen aufnehmen, da ich befürchtete, dass die Interviews dann im Sinne einer internen Evaluation durch die GIZ geführt würden und die Teilnehmer\_innen eventuell nicht frei antworten würden. Das Rekrutierungsprogramm hatte 2013 relativ viel Aufmerksamkeit durch die Medien erhalten und so fanden sich im Berliner Raum einige Berichte, in denen teilweise auch die Namen der vietnamesischen Pflegefachkräfte veröffentlicht sind. Durch unterschiedliche Zeitungsberichte und Internetrecherchen waren mir zudem einige Adressen der Heime, die die Pflegefachkräfte ausgebildet hatten, bekannt. Die ersten Anlaufversuche, über die Presseabteilungen der jeweiligen Altenheime Kontakt herzustellen, scheiterten. Begründungen der Pressesprecher\_innen gab es meistens keine – nur, dass die Mitarbeiter\_innen der Einrichtungen für wissenschaftliche Forschungen nicht zur Verfügung stünden. In einem zweiten Versuch, suchte ich die verschiedenen Heime, die mir bekannt waren, persönlich auf und hinterließ Briefe für die vietnamesischen Pflegefachkräfte am Empfang. Auch das blieb erfolglos, zwei Briefe kamen zurück, weil die Pflegefachkräfte nicht mehr in den Institutionen beschäftigt waren. Von den anderen bekam ich keine Rückmeldung.

In einem zweiten Anlauf kontaktierte ich eine der Journalist\_innen, die eine Reportage über eine der Pflegefachkräfte in Berlin geschrieben hatte, mit der Bitte mein Anschreiben an ihre Kontaktperson weiterzuleiten. Dies führte dann zu einem ersten Erfolg. Die Pflegefachkraft meldete sich bei mir per Mail zurück. Sie war aber mittlerweile aus Berlin weggezogen. Ich interviewte sie dennoch an ihrem neuen Lebensort und sie stellte den Kontakt zu zwei weiteren Pflegefachkräften her. Gleichzeitig hatte ich auf dem sozialen Netzwerk Facebook eine Gruppe gefunden, die sich „Altenpflege GIZ-Projekt“ nannte. Die Mitglieder der Gruppe

konnten eingesehen werden und so verschickte ich mein Anschreiben an die Gruppenmitglieder in privaten Nachrichten. Hierauf meldete sich ebenfalls eine Pflegerin zurück, die ich interviewte und die den Kontakt zu einer weiteren Pflegerin herstellte. Schlussendlich führte ich fünf Interviews mit den BMWi/GIZ-Pfleger\_innen in drei verschiedenen Bundesländern.

Den Kontakt zu dem privaten Anwerbungsprojekt stellte ich durch den Kontakt zu der Pflegeschule her. Über ihren Internetauftritt hatte ich erfahren, dass sie privat Pflegeschüler\_innen in Vietnam angeworben hatten. Eine der Projektmitarbeiter\_innen meldete sich bei mir telefonisch und erzählte mir bereits am Telefon ausführlich über die vielen Problematiken, die sich durch das Anwerbungs-Projekt ergeben haben. Sie dachte zunächst aber, dass es mir darum ginge auch die Schwierigkeiten der Ausbildungsbetriebe bei der Ausbildung von ausländischen Pflegefachkräften zu erforschen und zeigte sich etwas enttäuscht, als sie verstand, dass es mir hauptsächlich um die Perspektive der Pfleger\_innen ging. Nachdem ich vor Ort die Interviews mit den drei Pfleger\_innen geführt hatte, führte ich anschließend auch ein kurzes Interview mit ihr. Das war neben der Klärung der privaten Anwerbungsbedingungen auch insofern spannend, da es einen Einblick in die Problematiken privater Anwerbungen gab.

Wichtig hervorzuheben im Hinblick auf die realisierten Interviews ist die Tatsache, dass ich die Interviews als ‚Outsiderin‘ durchführte. Ich war selber noch nie in der stationären Altenpflege beschäftigt, sondern bin mit der Arbeit von Altenpfleger\_innen nur aus der Literatur vertraut. Zudem erlebe ich als weiße privilegierte Europäer\_innen keine rassistischen Zuschreibungen, die die Pflegefachkräfte in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sind. Die deutsche Staatsbürgerschaft gesteht mir außerdem den Zugang zu einer Reihe von Ressourcen, von denen die Pflegefachkräfte ausgeschlossen sind. Da es in den Interviews um Fragen des Erlebens von Differenz- und Ungleichheitsdimensionen ging, wurden unsere unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen und Zugänge zu Ressourcen in den Gesprächen immer wieder sichtbar, teilweise wiesen die Pflegefachkräfte durch Antworten in denen sie sich direkt von mir oder den ‚Deutschen‘ im Allgemeinen abgrenzten, selbst darauf hin. Zwischen mir und den Interviewpartner\_innen bestand eine Distanz, die hätte überwunden werden können durch eine Forscher\_in, die sich zur vietnamesischen Community zugehörig fühlt oder eine längere Zeit mit den Pfleger\_innen verbracht hätte (Beispielsweise im Rahmen einer Feldforschung in einem Altenheim). Andererseits schaffte die Tatsache, dass die Pfleger\_innen ungefähr mein Alter hatten, ich sie alle in privaten Kontexten antraf und sie mehrheitlich wie ich Frauen waren eine offene Atmosphäre. Ich versuchte während des

gesamten Interviewprozess die obengenannten Faktoren der ‚Differenz‘ nach jedem Interview zu reflektieren und bestimmte Antworten auch in diesen Kontext einzuordnen<sup>19</sup>.

Im Rahmen dieser unterschiedlichen Positionen bestand eine sehr große Herausforderung in der Sprache, sowohl für mich als auch für die Interviewpartner\_innen. Die Interviews wären sicherlich anders verlaufen, hätte ich mit den Teilnehmer\_innen auf Vietnamesisch sprechen können. Vielleicht wäre auch eine Dolmetscherin hilfreich gewesen. Das kam aus finanziellen Gründen nicht in Frage. Im Rahmen dieser Befragung waren viele Fragen außerdem sehr persönlich und erforderten eine geschützte Interview-Situation. Das war aber wegen der Sprache nicht möglich, da die Teilnehmer\_innen mit mir Deutsch sprechen mussten und dies Unsicherheiten auslöste. Häufig suchten sie lange nach Worten oder wollten etwas erzählen, wozu ihnen das Vokabular fehlte.

Im Fall von den drei jungen Frauen, die im Rahmen des privatwirtschaftlichen Folgeprojektes durch einen privaten Träger nach Deutschland gekommen waren und sich zum Zeitpunkt des Interviews noch in der Ausbildung befanden, war dieses Problem so gravierend, dass ich mich entschloss die Interviews nicht in die Analyse einfließen zu lassen. Die drei Frauen befanden sich zum Zeitpunkt der Interviews seit einem Jahr, beziehungsweise seit neun Monaten in Deutschland. Sie hatten bereits in Vietnam ein halbes Jahr in einem Intensivkurs Deutsch gelernt. In einem Vorgespräch mit der oben bereits erwähnten Projektmitarbeiterin versicherte mir diese, dass es kein Problem hinsichtlich der Deutschkenntnisse der Pfleger\_innen geben würde. Als ich sie dann allerdings für die Interviews antraf, gestaltete sich die Kommunikation sehr schwierig. Bei vielen Fragen fehlte ihnen das Vokabular, um ausführlich antworten zu können. Im Falle einer Interviewten konnte sie auf drei Fragen auf Grund fehlender Sprachkenntnisse gar nicht antworten, so dass ich im Anschluss einige Fragen ganz wegließ. Außerdem merkte ich während der Interviews auch, dass die Dauer des Aufenthaltstitels für die Antworten eine wichtigere Rolle spielt, als ich vorher annahm. Neben den Sprachkenntnissen, die nach nur einem Jahr in Deutschland komplexe Fragestellungen nicht zulassen, waren die drei Frauen relativ gehemmt, offen über ihre Ausbildung und ihre Arbeitsverhältnisse zu reden. Alle drei hatten im Gegensatz zu den Pfleger\_innen, die durch das BMWi/GIZ-Projekte gekommen waren nur einen Aufenthaltstitel von einem Jahr (Pfleger\_innen des BMWi/GIZ-Projektes sind im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis von drei Jahren). Sie betonten im Gespräch immer wieder, dass sie nicht wüssten, ob sie hierbleiben dürften. Mir gegenüber fehlte das Vertrauen offen über Probleme zu sprechen, vielleicht auch aus Angst, dass ich das Gesagte an eine Vorgesetzte weitergeben könnte. Das kam m.E. auch

---

<sup>19</sup> Die Positionierungen als In- und Outsider\_in im Kontext von sozialwissenschaftlichen Interviews ist in dem Sammelband „Cross-Cultural Interviewing. Feminist experience and reflections“ (vgl. Gabriele Griffin (Hrsg.), 2016) eindrücklich dokumentiert und führt mich zu der obigen Einordnung und Reflektion meiner eigenen Position im Interview Prozess.

dadurch zu Stande, dass ich sie im Gegensatz zu den Pfleger\_innen des BMWi/GIZ-Projekte nicht auf direktem Wege privat kontaktierte, sondern den Kontakt durch die Projektkoordinatorin der Ausbildungsschule herstellte.

Auf Grund dessen entschloss ich mich, ihre Antworten nicht in die Analyse einfließen zu lassen, um die Forschung durch eventuelle Missverständnisse nicht zu verfälschen. Um aber die Erkenntnisse, die ich über das Nachfolgeprojekt in Erfahrung bringen konnte nicht komplett auszuklammern, werden in einem Ausblicks-Kapitel „Privatanwerbungen – Probleme eines Nachfolgeprojektes“ meine Ergebnisse aus den Interviews vorgestellt und vor allem das Vorgehen und die Struktur der privat-wirtschaftlichen Anwerbungen diskutiert. Dies ist m.E. für weitere Forschungen interessant, da ein Ausbau privat-wirtschaftlicher Anwerbungen erklärtes Ziel des BMWi ist und solche Anwerbungsprogramme in den nächsten Jahren zunehmen werden. So können die Erkenntnisse meiner Interviews eventuell Anregungen für weitere Forschungen bieten.

#### **6.4 Die Auswertung der Daten**

Die Auswertung der Problemzentrierten Interviews erfolgt durch eine inhaltliche, strukturierende, qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz.<sup>20</sup> Diese Art der Auswertung erfolgt in sieben Phasen. In einer ersten Phase werden die vollständig transkribierten Interviews<sup>21</sup> sorgfältig gelesen, wichtige Textstellen markiert und mit Anmerkungen versehen. Alle wichtigen Informationen (Besonderheiten des Textes, Auswertungsideen) werden in Kurz-Memos zusammengefasst (vgl. Kuckartz, 2012: 79). Aus diesen Memos werden die ersten Einzelfallzusammenfassungen<sup>22</sup> geschrieben, die die Ergebnisse jedes Interviews grob zusammenfassen. In der zweiten Phase wird ein Kategoriensystem entworfen, dass in enger Verbindung zur Fragestellung und dem Erkenntnisinteresse der Arbeit steht. Dafür wurden aus den Erkenntnissen des theoretischen Teils zunächst Überthemen gebildet. Die vier Überthemen bildeten theorieabgeleitet aus den Überlegungen von Lenz: „Verteilung, Anerkennung, Bildung und soziale und politische Partizipation“, sowie die Strukturkategorien Migration, Geschlecht und Klasse. Entlang dieser Hauptthemen wurden aus den beiden

---

<sup>20</sup> Kuckartz greift die von Mayring erarbeitete Struktur zur Auswertung von Interviews auf und konkretisiert und ergänzt diese.

<sup>21</sup> Die Transkripte der Interviews befinden sich im Anhang. Die geführten Interviews wurden vollständig transkribiert. Es wurde wörtlich und nicht lautsprachlich transkribiert. Die Sprache der Interviewpartner\_innen wurde nicht geglättet, sondern das Gesagte ist so niedergeschrieben, wie es gesagt wurde. Dafür habe ich mich entschieden, da durch eine Glättung ihrer Sprache meines Erachtens bestimmte Aussagen in ihrer Form verloren gehen würden. Nur Füllwörter, wie „ehm“ und Wortdopplungen wurden entfernt. Alle Angaben die Rückschlüsse auf den Lebensort oder die Identität der Interviewpartner\_innen erlauben hätten, wurden anonymisiert. Pausen sind folgend gekennzeichnet: (.) = kurze Pause; (3) = Pause in Sekunden. Besonders betonte Begriffe sind durch Unterstreichung gekennzeichnet. Lautäußerungen wie (lachen) sind in Klammern notiert. Jeder Sprecher\_innenwechsel ist durch einen Absatz und den entsprechenden Zeitcode gekennzeichnet. Der Bindestrich ist sowohl für den schnellen Anschluss (ja-ja) als auch für Wort- bzw. Satzabbrüche verwendet worden. Unsicherheiten bei der Transkription sind durch Aussagen in Klammern wie beispielsweise (unverständlich) gekennzeichnet (vgl. Kuckartz 2007: 56-58).

<sup>22</sup> Die Einzelfallzusammenfassungen befinden sich ebenfalls im Anhang dieser Arbeit.



vorgestellten Debatten „Care“ und „Zirkuläre Migration“ deduktiv Subthemen gebildet. Durch die erste Lektüre in Phase eins ergaben sich induktiv, also aus dem Material, weitere Subthemen, die ebenfalls in Kategorien für den Codierungsprozess überführt wurden.<sup>23</sup> Hier findet sich das für problemzentrierte Interviewverfahren typische Verhältnis von Induktion und Deduktion wieder. Die Vorinformationen der Debatten und die Struktur der Leitfäden wurden deduktiv als Grundgerüst für das Kategoriensystem verwendet und dann induktiv erweitert. In der dritten Phase erfolgt dann der erste Codierungsprozess, bei dem sequenziell Textabschnitte bestimmten Kategorien zugeordnet werden. In einer Textstelle können mehrere Hauptthemen und Subthemen angesprochen sein und deshalb auch mehreren Kategorien zugeordnet werden. In der vierten Phase wurden alle Textstellen mit der gleichen Hauptkategorie schematisch zusammengestellt. Kuckartz empfiehlt dann in Phase fünf das erneute induktive Bestimmen von Subkategorien am Material. Dadurch werden die allgemeineren Hauptkategorien konkretisiert und ausdifferenziert. In Phase sechs erfolgt ein zweiter Codierungsprozess an Hand des ausdifferenzierten Kategoriensystems. Durch das schematische kodieren des Materials entsteht ein thematisches Koordinatennetz, das im Anhang als Themenmatrix zu finden ist. In Phase sieben erfolgt schließlich die eigentliche Auswertung und Ergebnispräsentation der Interviews. Erkenntnisse aus den theoretischen Debatten werden den Ergebnissen aus den Interviews gegenübergestellt und verglichen. Im Anschluss an die Darstellung und Auswertung der Interviewergebnisse wird in einem Abschlusskapitel diskutiert welche Auswirkungen die soziale Positionierung der Pfleger\_innen auf die Realisierung des Triple-Win-Effekts hat. Weiter wird der Versuch unternommen die Pflegefachkräfte in das von Lenz vorgestellte Schemata der In- und Exklusion einzuordnen. Den letzten Teil der Analyse bildet das Ausblickkapitel in dem die Ergebnisse der Befragungen in dem privatwirtschaftlichen Folgeprojekt vorgestellt und analysiert werden. Im abschließenden Fazit werden alle Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und die Forschungsfrage abschließend beantwortet. Außerdem soll herausgestellt werden, hinsichtlich welcher Faktoren offene Fragen bleiben und inwiefern weitere Forschungen diese klären könnten.

## **7. Konkrete Anwerbebedingungen des Programms „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“<sup>24</sup>**

Die Altenpflege stellt derzeit in Deutschland einen Mangelberuf dar. Auf Grund dessen haben Bund und Länder<sup>25</sup> 2012 ein Ausbildungs- und Maßnahmenpaket mit dem Titel

---

<sup>23</sup> Das vollständige Kategoriensystem für den Codierprozess findet sich ebenfalls im Anhang.

<sup>24</sup> In diesem Kapitel werden kurz die konkreten strukturellen Bedingungen des untersuchten Programms sowie prägnante Zuschreibungen, die sich in der begleitenden Informationsbroschüre des BMWis vorfinden, vorgestellt.

<sup>25</sup> Bundesregierung, die Bundesministerien der Länder, unterschiedliche Verbände, u.a. Wohlfahrtsverbände, Verbände privater Einrichtungsträger und die Gewerkschaft verdi,

„Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ beschlossen, welches insgesamt zehn Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung umschließt (vgl. BMWi, 2014: 6). Neben der stärkeren Erschließung des inländischen Ausbildungs- und Qualifizierungspotenzials gehört dazu auch die Zuwanderung von qualifiziertem Gesundheitspersonal aus Ländern des Globalen Südens auf Basis von Vermittlungsabsprachen.

Mit der Durchführung von Pilotprogrammen startete die GIZ 2013 mit der Rekrutierung von Pflegefachkräften außerhalb der EU. Unter dem Credo „ausländische Potenziale nutzen, deutsche Bedarfe sichern“ (GIZ, 2013: 6), koordiniert sie derzeit Anwerbungen durch zwei Projekte.<sup>26</sup> Das Programm, welches bislang die meisten Krankenpfleger\_innen vermittelt hat – 936 Pflegekräfte (vgl. Luciano, 2016) – trägt den Titel des Paradigmas, es nennt sich *Triple Win* und wird von der GIZ, der Bundesagentur für Arbeit (AB) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAF) betreut. Das Programm vermittelt qualifiziertes Pflegepersonal aus den Philippinen, Bosnien-Herzegowina und Serbien in deutsche Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Nach ihrer Ankunft in Deutschland arbeiten die Pflegekräfte zunächst als Pflegehilfskraft. Innerhalb eines Jahres sollen ihre ausländischen Diplome anerkannt werden, so dass sie als examinierte Krankenschwestern bzw. Altenpfleger\_innen arbeiten können<sup>27</sup>.

Ein zweites durch die GIZ (in Kooperation mit dem ZAV) koordiniertes Programm und Beispiel-Programm für diese Untersuchung ist das Projekt zur „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“. Im Auftrag des BMWi startete es 2013 mit einer ersten Pilotphase bei der 100 vietnamesische Krankenpfleger\_innen nach Deutschland einreisten. Im Dezember 2016 wird bereits der dritte durch das BMWi finanzierte Projekt-Jahrgang nach Deutschland kommen. Insgesamt liegen die Anwerbungen durch das BMWi also derzeit bei ca. 300 Fachkräften. Zentrales Anliegen des BMWi bei der Durchführung der

---

<sup>26</sup> Es gibt noch weitere Projekte, die nicht von der GIZ koordiniert werden und durch die Pflegepersonal in Ländern des Globalen Südens rekrutiert werden. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAF) führt ein Pilotprojekt zur Gewinnung chinesischer Pflegekräfte durch. Kooperationspartner sind die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) sowie der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP). Weiter existiert eine deutsch-tunesische Transformations-Partnerschaft im Gesundheitswesen (TapiG) durch die, 2013 in einer Pilotphase, 25 tunesische Abiturient\_innen ihre Ausbildung als Krankenpfleger\_innen in Deutschland begonnen haben. Das Projekt war durch einen Hamburger Unternehmensberater entwickelt worden. Für die Umsetzung hatte er Gelder in Millionenhöhe vom Auswärtigen Amt erhalten (vgl. Mikuteit, 2016). Bei ihrer Ankunft in Deutschland wurde den tunesischen Schüler\_innen mitgeteilt, dass sie eine Eigenbeteiligung von 19.000 Euro für die Ausbildung aufbringen müssten. Mehrere Schüler\_innen wehrten sich dagegen, daraufhin wurden sie gekündigt. Eine Klage ist derzeit am Hamburger Arbeitsgericht anhängig (vgl. Mikuteit, 2013). Über die Internetseite Make it in Germany können sich zudem auch Fachkräfte aus Indien, Indonesien und verschiedenen Ländern Osteuropas über einen Aufenthalt in Deutschland informieren und direkt bei Pflegeeinrichtungen bewerben (vgl. <http://www.make-it-in-germany.com>).

<sup>27</sup> Das Triple-Win Projekt erfolgt in drei Phasen: Einer Arbeitgeberberatung, die Fachkräfteauswahl, sowie die sprachliche und kulturelle Vorbereitung der Teilnehmer\_innen auf die Einreise nach Deutschland. Sprachkurse werden Teilnehmenden im Herkunftsland angeboten. Die Teilnehmer\_innen müssen bei ihrer Ausreise ein B1 Sprachniveau nachweisen können. Die Teilnahme kostet den Arbeitgeber ungefähr 3700 Euro pro Fachkraft (vgl. ZAV, 2014: 5-7). Wenn die Anerkennung zur examinierten Krankenschwester innerhalb eines Jahres nicht erfolgt, wird die Aufenthaltserlaubnis nicht verlängert. Bei einer erfolgreichen Anerkennung liegen die Voraussetzungen für einen dauerhaften Aufenthalt (mit gültigem Arbeitsvertrag) in Deutschland vor. 2011 begann eine erste Pilotphase in der 75 Fachkräfte aus Osteuropa rekrutiert wurden. Sie erhielten alle eine Anerkennung als examinierte Krankenschwester nach einem Jahr. Derzeit werden durch das Programm Triple-Win Pflegefachkräfte auf den Philippinen, Bosnien-Herzegowina und Serbien rekrutiert. Weitere Länder sollen folgen (vgl. ZAV; GIZ, 2014: 7).

Anwerbungen ist die Sensibilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) für eine Personalpolitik, bei der ungenutzte Potenziale der Anwerbung von Pflegepersonal im Ausland stärker in den Blick genommen werden (vgl. BMWi, 2014: 8). Privatwirtschaftliche Träger sollen dem Beispiel des BMWi folgen und auf eigene Initiative Fachkräfte in Vietnam anwerben. Dies hat 2015 durch mehrere privatwirtschaftliche Träger auch tatsächlich begonnen (vgl. Schlie, 2016; Wollenschläger, 2015; Oehl, 2016). Leider ist es nicht gelungen, Schätzungen über die Anzahl der Pfleger\_innen, die durch diese privatwirtschaftlichen Anwerbungen nach Deutschland eingereist sind, in Erfahrung zu bringen. Das liegt hauptsächlich an der Novität der Anwerbungen in Vietnam, die gesetzlich erst seit 2013 möglich sind und privatwirtschaftlich erst nach der Pilotphase des BMWi/GIZ-Projektes begannen. Über die Existenz privatwirtschaftlicher Anwerbungen ist bislang nur in diversen Lokalzeitungen zu lesen.

Das erste Pilotprojekt des BMWi/GIZ wurde zum Zwecke der Evaluierung wissenschaftlich durch das Institut für Europäische Gesundheit – und Sozialwirtschaft (IEGUS) begleitet. In dem Abschlussbericht des IEGUS finden sich Handlungsempfehlungen, wie das Projekt effizienter gestaltet werden könnte. Auf Basis dieser Evaluation schlossen Vietnam und Deutschland 2015 eine gemeinsame Absichtserklärung ab, auf Grundlage derer zukünftige Anwerbungen durchgeführt werden sollen (vgl. Deutsche Botschaft, 2015: 1). Die Konditionen der Anwerbung des Pilotprojektes erwiesen sich jedoch, wie in dem Bericht des IEGUS und der Absichtserklärung erkennbar, für die GIZ und das BMWi als zielführend. Die Absichtserklärung unterstreicht, dass vietnamesische Pfleger\_innen keine Vermittlungsgebühren oder Leistungen für Beratung in Vietnam bezahlen müssen. Die Arbeitgeber in Deutschland dürfen allerdings Vergütungen entgegennehmen (in welcher Höhe ist in dem Abkommen nicht festgelegt) und auf vietnamesischer Seite kann das Center of Overseas Labour (COLAB) eine Verwaltungsgebühr erheben, die dreihundert Euro nicht übersteigen darf. Die Übernahme aller Reise-, und Ausbildungskosten muss durch die Ausbildungseinrichtungen in Deutschland getragen werden. Als Auszubildende in Deutschland müssen die Fachkräfte von den Einrichtungen außerdem ein Ausbildungsgehalt erhalten, mit dem sie ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können. Die Löhne der vietnamesischen Fachkräfte müssen den deutschen Tarifverträgen entsprechen. Das Abkommen enthält zudem einen Paragraph in dem festgelegt ist, dass die vietnamesischen Teilnehmer\_innen bei einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses die Rückreise nach Vietnam selbstständig bezahlen müssen (vgl. Deutsche Botschaft, 2015: 2). Einzige große Veränderung ist die durch das Abkommen beschlossene Erhöhung des

Sprachniveaus von A2 auf B2 vor der Einreise nach Deutschland, zertifiziert nach den Richtlinien des deutschen Goethe-Instituts. Die für diese Studie befragten Teilnehmer\_innen erhielten zur Vorbereitung auf ihre Ausbildung lediglich ein halbes Jahr Sprachunterricht in Vietnam und reisten mit einem A2-Niveau nach Deutschland (vgl. BMWi, 2014: 26).

In der Evaluierung des IEGUS werden die Zulassungskriterien, die von der GIZ für das Pilotprojekt entwickelt wurden als zielführend bezeichnet. Diese bestehen aus einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung als Krankenpfleger\_in, einem Höchstalter von 25 Jahren, sowie möglichst keiner familiären Bindung in Vietnam (unverheiratet und kinderlos). Der Ablauf des Programms soll ebenfalls beibehalten werden. Durch den vietnamesischen Partner COLAB sollen der GIZ, beziehungsweise privaten Arbeitgeber\_innen, Bewerber\_innen vorgeschlagen werden. Nach einer Bewerbungsrunde wählen die deutschen Institutionen Teilnehmer\_innen für die anschließende Qualifizierungsrunde aus. In der Qualifizierungsphase lernen die Teilnehmer\_innen in einem Sprachkurs Deutsch und absolvieren in einem vierwöchigen Intensiv-Fachsprachenmodul eine Hospitation in einem Altenpflegeheim in Hanoi. Bei erfolgreichem Abschluss kann dann eine Ausreise nach Deutschland vorbereitet werden (vgl. Peters et al., 2016: 6).

Im Falle des hier untersuchten Pilotprojektes bewarben sich 1000 junge Menschen auf das durch die GIZ ausgeschriebene Projekt. 120 wurden für die Qualifizierungsphase ausgewählt und die besten 104 Absolvent\_innen reisten im September 2013 für ihre Ausbildung nach Deutschland aus. Vier Teilnehmer\_innen wurden aus mir unbekanntem Gründen direkt nach ihrer Einreise wieder nach Vietnam zurückgeschickt.

Bevor im nächsten Kapitel die eigentliche Analyse der Interviews beginnt, soll kurz auf intersektionale stereotypisierende Zuschreibungen und paradoxe Aussagen im Hinblick auf zirkuläre Migration, die beim Lesen des Informationsmaterials des BMWi auffällig sind, aufmerksam gemacht werden. So benutzt das BMWi zur Bewerbung des Rekrutierungsprogramms stereotypisierende Bilder, die um die Kategorien „Kultur“ und „Nationalität“ akzentuiert sind. Ähnlich wie die im ersten Teil der Arbeit erwähnten, durch die Geschlechterforscherin Cheng herausgearbeiteten Zuschreibungen bestimmter Eigenschaften im Kontext von Nationalitäten oder Ethnizitäten (vgl. Kapitel 4.4), werden in der Broschüre des BMWi bestimmte kulturelle Eigenschaften der Vietnames\_innen als besonders wertvoll für die Arbeit in der Altenpflege hervorgehoben. So heißt es:

„Ihre kulturell geprägten Eigenschaften – den Vietnamesinnen und Vietnamesen eigene Motivation, ihr Pflichtbewusstsein und ihr Ehrgeiz sind gute Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit im Pflegesektor.“ (BMWi, 2014: 19).

Diese positiven, essentialisierenden Zuschreibungen bestimmter „zupackender Fähigkeiten“ der vietnamesischen Pfleger\_innen wirken wie zugeschnitten auf die körperlich und emotional schwierigen Bedingungen in der Altenpflege. Das Herausstellen der Wahl Vietnams als Partner für dieses Projekt setzt sich mit der Hervorhebung der noch bestehenden hohen Wertschätzung alter Menschen in Vietnam fort. So heißt es, dass die jungen Vietnames\_innen einen „respektvollen-freundschaftlichen“ (ebd.) Umgang mit alten Menschen pflegen würden und dieser für die Altenpflege nutzbar gemacht werden könnte (vgl. ebd.). Gleichzeitig wird in den Broschüren immer wieder darauf verwiesen, was für eine große Chance diese Anwerbung für die jungen Menschen aus Vietnam sei, da sie dadurch der Arbeitslosigkeit entkommen würden (vgl. GIZ, 2014: 18).

Insgesamt spiegelt sich dabei eine Aneinanderreihung kultureller Klischees wieder, die die Anwerbungen auf der einen Seite rechtfertigen und auf der anderen Seite private Arbeitgeber\_innen ermutigen sollen ebenfalls Pflegekräfte aus Vietnam anzuwerben. Es wird das Bild des/der hartarbeitenden jungen Vietnames\_inn kreiert, die im Gegensatz zu jungen Menschen deutscher Staatsbürgerschaft noch Respekt gegenüber dem Alter hätten und sich dadurch besonders gut als Altenpfleger\_in in Deutschland eignen würde. Gleichzeitig wird Deutschland mit der Ausbildung der jungen Menschen zum Wohltäter, da es Menschen aus einem Land des Globalen Südens die Chance gibt, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren.

In der Broschüre wird zudem ein gewisses Paradox hinsichtlich der Frage zirkulärer Migration und der damit verbundenen (kurzfristigen) Rückkehr nach Vietnam deutlich: Auf der einen Seite steht dort: „Eine gesteuerte, gut vorbereitete und durchgeführte Zuwanderung ist für alle Seiten ein Gewinn. Junge Menschen (...) bekommen langfristige berufliche Perspektiven in Deutschland“ (BMW, 2014: 5). Aus diesem Zitat wird deutlich, dass ein langfristiger Aufenthalt der vietnamesischen Pfleger\_innen in Deutschland im Kontext der Ausbildung erwünscht ist. Zwei Sätze weiter steht dann aber: „Vietnam profitiert zusätzlich durch den Know-how-Transfer“ (ebd.) und weiter hinten in der Broschüre wird mit der Darstellung einer Grafik die Rückkehr der Fachkräfte und der damit verbundenem Gewinn für das Heimatland dargestellt (vgl. ebd.: 16). „Eine langfristige berufliche Perspektive in Deutschland“ (ebd.: 5) steht im Gegensatz zu einer Rückkehr und den damit prognostizierten Möglichkeiten der Fachkraft als Träger von: „Know-How-Transfer, Wissenschafts-Wirtschaftskooperationen, Berufsbildung, Qualifizierung“ (ebd.: 16). Eine solche Rolle setzt voraus, dass die Fachkraft ins Heimatland zurückkehrt und zumindest für einen längeren Zeitraum ihren Arbeitsplatz in Deutschland aufgibt. Wie genau sich solche Wissenstransfers generell gestalten könnten wird in der Broschüre nicht weiter konkretisiert.

Die äußeren Rahmenbedingungen und der kurze Einblick in die öffentliche Darstellung mit denen das BMWi Werbung für die Rekrutierung vietnamesischer Pfleger\_innen betreibt, zeigen welche Vorannahmen beziehungsweise welche Erwartungen bei Pflegeschulen und Betrieben der stationären Altenpflege für die Anwerbung vietnamesischer Fachkräfte geweckt werden sollen. Dabei werden auch die unterschiedlichen Positionierungen, die die Akteur\_innen im Kontext der Anwerbungen einnehmen deutlich. So bekommt die Gruppe der vietnamesischen Pflegefachkräfte die Rolle der hartarbeitenden, das Alter ehrenden Pfleger\_innen zugeschrieben, die ihre prekäre Position im Heimatland aufgeben möchten und denen die Chance gegeben wird sich in Deutschland zu bilden. Diese Zuschreibung setzt voraus, dass sich die Akteur\_innen in Deutschland Wissen aneignen können, das besonders wertvoll ist und dass in ihrem Heimatland eine gewisse ‚Bildungsarmut‘ besteht, also spezielles Wissen nicht vorhanden ist. Dem gegenüber erhalten die deutschen Pflegebetriebe die Rolle der Empfangenden, die ihre Versorgungslücken schließen können und somit gegen den Pflegenotstand in Deutschland kämpfen und dabei gleichzeitig eine entwicklungspolitische Wohltat leisten, indem sie auf der einen Seite „das Überangebot an Arbeitskräften“ (ebd.: 19) in Vietnam lindern und auf der anderen Seite pflegerisches Wissen an Migrant\_innen vermitteln. Diese Zuschreibungen konnten auch in der Analyse der Interviews herausgearbeitet werden und machen die Positionierung der Akteur\_innen im globalen Machtgefüge, sowie die kulturellen und sozialen Implikationen, die mit der Migration der Vietnames\_innen einhergehen, deutlich.

## **8. Analyse und Diskussion**

Wie im Methodenteil bereits vorgestellt, folgt in diesem Kapitel die Darstellung der Interviewergebnisse sowie die analytische Einordnung der Aussagen in den theoretischen Kontext. Im anschließenden Diskussionsteil findet sich der Versuch einer schematischen Einordnung der Gruppen der vietnamesischen Fachkräfte nach Ilse Lenz und die Überprüfung des Triple-Win-Paradigmas. Im Punkt 8.1 findet sich eine tabellarische Darstellung der Eckdaten der Interviewpartner\_innen. In Kapitel 8.2 folgt eine knappe einleitende Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse der Interviews. Die detaillierte Auswertung ab dem Punkt 8.2.1 ist unterteilt in unterschiedliche thematische Abschnitte, die sich entlang der Haupt-Kategorien Migration, wirtschaftliche Teilhabe, Klasse, Anerkennung, Geschlecht, Bildung, soziale und politische Partizipation (siehe auch Punkt fünf Kategoriensystem für den Codierprozess im Anhang) orientieren.

Darauffolgend wird im Diskussionsteil eine Einordnung der Daten nach Ilse Lenz sowie eine Einschätzung der Realisierung eines Triple-Win-Effektes an Hand der erhobenen Daten und den zuvor herausgearbeiteten rechtlichen Fakten vorgenommen.

In einem Exkurs werden im Kapitel zehn unter dem Titel „Exkurs: Privatanwerbungen – Probleme eines Nachfolgeprojektes“ die strukturellen Unterschiede zwischen der Anwerbung im Privatsektor und der staatlichen Anwerbung durch das BMWi zusammengefasst. Hierfür werden die Aussagen der interviewten Projektmitarbeiterin hinsichtlich der Probleme und letztlich dem Scheitern dieses Projektes dargestellt. Im abschließenden Fazit werden die Ergebnisse dieser Arbeit dargelegt und abschließend diskutiert.

### 8.1 Die Fallauswahl

Interviewpartner_in (Kürzel)	Dauer des Interviews	Geschlecht	Alter	Höchster Bildungsabschluss	Herkunftsort in Vietnam	Wohnort in Deutschland	Beschäftigungsverhältnis in Deutschland
Pham, Hong Anh (P_H) <sup>28</sup>	1 Stunde, 16 Minuten	weiblich	25	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Dorf	Großstadt	Vollzeit, privater Pflegekonzern
Tuyet, Nhi ,Li (T_N)	48 Minuten	weiblich	26	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Kleinstadt	Teilzeit, Wohlfahrtsstaatlicher Träger
Nguyen, Minh, Nhut (N_M)	53 Minuten	männlich	26	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Vorort einer Großstadt	Vollzeit, christlicher Wohlfahrtsstaatlicher Träger
Nam Dinh (N_D)	56 Minuten	Weiblich	25	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Dorf	Großstadt	Vollzeit, privater Pflegekonzern
An, Pham (A_P)	41 Minuten	weiblich	25	College-Abschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Vorort einer Großstadt	Vollzeit, christlicher Wohlfahrtsstaatlicher Träger

Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner\_innen

Alle fünf Interviewpartner\_innen haben an dem ersten Pilotprojekt der GIZ teilgenommen und sind im September 2013 für eine Ausbildung zur Altenpfleger\_in nach Deutschland eingereist. Vier Interviewpartner\_innen haben ihre Ausbildung im Mai 2015 erfolgreich abgeschlossen und arbeiten seit anderthalb Jahren als examinierte Pflegefachkraft in der stationären Altenpflege. Eine Pflegerin war durch die erste Prüfung 2015 durchgefallen, hatte sie im Mai 2016 wiederholt und arbeitet seitdem als examinierte Pflegefachkraft. Die Geschlechterverteilung der Interviewten spiegelt in etwa auch die Verteilung von Männern und Frauen in der Gesamtgruppe wieder: Von den hundert Vietnames\_innen, die 2013 einreisten waren 74 Frauen und 30 Männer. Ich interviewte vier Frauen und einen Mann.

Alle fünf Interviewpartner\_innen verließen mit ihrer Migration nach Deutschland mit Anfang zwanzig erstmals Vietnam. Einige von ihnen waren innerhalb des Landes schon gereist, bislang war aber keine von ihnen im Ausland gewesen.

<sup>28</sup> Die Namen der Fachkräfte sind anonymisiert. Die Pseudonyme haben sich die Fachkräfte selber ausgesucht. Als Kürzel verwende ich für die Zitationen immer den ersten Buchstaben vom ersten und zweiten Namen.

## **8.2. Einleitende Zusammenfassung der Interviews**

Migration, Arbeit und Leben der interviewten vietnamesischen Pfleger\_innen in Deutschland bewegen sich in einem Spannungsfeld aus neuen Freiheiten und Möglichkeiten auf der einen, sowie Missachtung, Diskriminierung und Problemen der Anerkennung in ihren Arbeitsbetrieben auf der anderen Seite. Das durch die Care-Debatte dargestellte Problem der wachsenden Versorgungslücken in der stationären Altenpflege in Deutschland hat auf die Ausbildung und Arbeit der vietnamesischen Pfleger\_innen starken Einfluss. Stress, Zeitnot, eine Verdichtung der Arbeit und viele Überstunden kennzeichnen das Arbeitsleben der Pfleger\_innen (vgl. Interview, N\_D: 98; Interview, A\_P: 148; Interview, T\_N: 162; Interview, P\_H: 140). Hinzu kommen außerdem Missachtungserfahrungen auf Grund fehlender Sprachkenntnisse, die für alle Pfleger\_innen vor allem zu Beginn der Ausbildung eine große Belastung darstellten (vgl. P\_H: 76, 81, 98; Interview, A\_P: 76, 80, 82; Interview, T\_N: 6, 8, 114; Interview, N\_M: 81, 87; Interview, N\_D: 24, 34). Anerkennungsprobleme ergeben sich auch im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen in Form von Rassismus durch die Bewohner\_innen, die Angehörigen und die Kolleg\_innen (vgl. Interview, P\_H, 93; Interview, T\_N, 170; Interview, N\_D: 26; Interview, A\_P, 70). Hier bestehen mit Blick auf den Arbeitsort, ob privates Pflegeheim oder wohlfahrtsstaatlicher Träger, sowie auf die geographische Lage, Stadt oder Land, erhebliche Unterschiede. Generell beschreiben die Pfleger\_innen, die in privaten Konzernen in der Stadt angestellt sind oder waren (teilweise wurde der Arbeitsort gewechselt) wesentlich schwierigere Arbeitsbedingungen als diejenigen, die auf dem Land bei wohlfahrtsstaatlichen Trägern arbeiten.

Die Perspektiven der Pfleger\_innen hinsichtlich Einschränkungen durch den an das Arbeitsverhältnis gebundenen Aufenthaltstitel divergieren erheblich. Während drei Pfleger\_innen optimistisch sind, was ihre Zukunft in Deutschland angeht, löst bei den anderen zwei, der an den Arbeitsplatz gebundene Aufenthaltstitel Unsicherheit aus (vgl. Interview, P\_H, 191; Interview T\_N: 173). Eine (kurzfristige) Rückkehr nach Vietnam stellen sich vier von fünf Pfleger\_innen schwierig vor, da es keinen Altenpflegesektor in Vietnam gibt und sie sich eine Re-Integration in die Krankenpflege nach fünf Jahren in einem anderen Berufsfeld nicht vorstellen können (vgl. Interview, T\_N: 200-202; Interview, N\_M: 182; Interview, P\_H: 199; Interview, N\_D: 108, 112).

Zwischen den Perspektiven der Interviewpartner\_innen lassen sich hinsichtlich ihrer Erfahrungen, Verarbeitungsstrategien und zukünftigen Wünsche sowohl Differenzen als auch Gemeinsamkeiten herausarbeiten. Insgesamt spiegeln ihre Antworten eine Mischung aus der Realisierung einer nie gedachten Chance – die neuen Möglichkeiten der Mobilität und ihr unabhängiges Leben in Deutschland – sowie einer Form von Schock im Hinblick auf die



Arbeit in der stationären Altenpflege, Diskriminierungserfahrungen und diverse Unsicherheiten im Hinblick auf ihren Aufenthaltsstatus, wieder.

### **8.2.1 Migrationsmotivationen: Weiterbildung, Unabhängigkeit und Mobilität**

Die Lebenssituationen und die Migrationsmotivationen der fünf Pflegefachkräfte aus Vietnam sind sich insgesamt sehr ähnlich. Bis auf eine Ausnahme befinden sich alle zum Zeitpunkt der Bewerbung in Vietnam in festen Arbeitsverhältnissen. Sie haben unmittelbar im Anschluss an ihren Abschluss als Krankenpfleger\_in (dreijährige Ausbildung als College-Nurse oder ein vierjähriges Studium als Bachelor-Nurse) Anstellungen in unterschiedlichen pflegerischen Bereichen gefunden. Keine/r der Interviewpartner\_innen gibt als Motivation für eine Migration nach Deutschland potenziell höheres Einkommen und die Möglichkeit damit Angehörige in Vietnam zu unterstützen an. Vielmehr verweisen alle indirekt auf die Problematik der Visumbeschaffung für Vietnames\_innen und Menschen aus Asien im Allgemeinen und die Chance über das Programm des BMWi ohne große Kosten eine Aufenthaltsgenehmigung in einem Land des Globalen Nordens zu erhalten. Deutschland als Land und die Altenpflege als Beruf sind dabei zweitrangig (vgl. Interview, N\_D: 20, Interview, N\_M: 40; Interview, A\_P, 16; Interview, T\_N, 30; Interview, P\_H: 33).

In den folgenden Passagen schildern die Interviewpartner\_innen ihre Motivation für eine Migration nach Deutschland. Die etwas detailliertere Darstellung (im Gegensatz zu den folgenden Unterkapiteln) in diesem ersten Unterkapitel, dient dazu die fünf Interviewpartner\_innen und ihre persönlichen Hintergründe vorzustellen und jede/n der Pflegefachkräfte durch ein vollständiges Zitat eine Stimme in dieser Arbeit zu geben.

#### ***An, Pham***

An, Pham arbeitet in Vietnam bereits während ihrer Ausbildung am College in einer privaten Praxis für Allgemeinmedizin, die ihrem Onkel und ihrer Tante gehört. Nach Beendigung der Ausbildung beginnt sie dort als Krankenpflegerin Vollzeit zu arbeiten und macht am Abend eine weitere Ausbildung zur Apothekerin. Sie wohnt schon seit dem Beginn ihres Studiums alleine und ist durch ihre Anstellung in der privaten Praxis finanziell unabhängig (vgl. Interview, A\_P: 12). Mit der Zusage einer Teilnahme an dem Projekt in Deutschland bricht sie die Ausbildung zur Apothekerin ab und kündigt für den vorbereitenden Deutschkurs in Hanoi ihr Arbeitsverhältnis. An, Pham hegte schon seit längerem den Wunsch für ein Studium ins Ausland zu gehen.

„Also ich war auf die Suche, ich habe meinen Eltern immer gesagt ich muss mal weg von Vietnam (...). Nach Ausland zu studieren und so weiter, weil ist auch meine Interesse, Medizin, Babys, beziehungsweise die Pflege. Und da hab ich im Internet gefunden in-(.) nach Australia. Aber das ist ja sehr teuer für Studium für Unterhaltung und bla bla bla tausend Sachen noch dazu. Und mein Papa, der hat zu mir gesagt, nee träum dann nicht mehr davon, wir können uns das erstmal nicht leisten, ist so teuer und so weiter. Und dann hab ich gesagt

nee ich möchte sehr gerne weg und ich war immer im Internet und in der Zeitung gelesen, auf der Suchbegriff: Pflege, Studium und so weiter und irgendwie ich bin angestoßen. Dann hab ich gesehen und dann ich hab mich beworben und da müssen wir nicht bezahlen und dann hab ich mir gesagt: Nee, wieso nicht (...) und dann hat es gut geklappt, ja und dann bin ich nach Deutschland gekommen.“ (Interview, A\_P: 16).

Der erste Teil der Aussage macht deutlich, dass An, Pham sich vorstellen konnte in ganz unterschiedlichen medizinischen Bereichen zu arbeiten und dass ihr Wunsch ins Ausland zu gehen nicht unmittelbar mit einer Professionalisierung in einem bestimmten Tätigkeitsfeld zusammenhing. Ihr Wunsch im *Ausland zu studieren*<sup>29</sup> zeigt, dass eine große Motivation besteht sich weiterzubilden beziehungsweise durch einen akademischen Abschluss eine gehobene berufliche Stellung einzunehmen. Durch ihre beispielhafte Nennung von Australien als eine Option zur Weiterbildung wird ersichtlich, dass Deutschland als Land nicht ihre erste Wahl ist, sondern sie zunächst andere Träume hatte, die auf Grund der hohen Kosten für ihre Familie nicht realisierbar waren. Mit der Verwendung der Worte *Ich muss mal weg*, wird m.E. auch die Migrationsmotivation im Sinne der Neugierde und der Wunsch unbekannte Orte zu entdecken und zu erleben deutlich. Gleichzeitig deutet das *mal weg* auch auf eine gewisse Unplanbarkeit im Kontext der Länge und der Destination. In dieser Aussage spiegelt sich die Teilnahme an dem Programm in Deutschland als Zufall wieder, da für sie ausschlaggebend war *mal* aus Vietnam wegzukommen. Einziger relevanter Grund, den sie für die explizite Auswahl dieses Programms nennt, sind die niedrigen Kosten der Ausreise.

### ***Tuyet, Nhi, Li***

Tuyet, Nhi, Li arbeitet nach ihrem Bachelor-Abschluss an der Universität als selbstständige Hebamme. Sie wohnt zwar weiterhin bei ihren Eltern, ist aber finanziell unabhängig. Nur wenige Monate nach ihrem Universitätsabschluss bewirbt sie sich auf das Projekt des BMWi und verlässt ihre Heimatstadt für den vorbereitenden Deutschkurs in Hanoi. Auch wenn sie im Gegensatz zu der Arbeit als Altenpflegerin in Deutschland sehr positiv über ihre Zeit als Hebamme spricht (fast schwärmt) (vgl. Interview, T\_N: 22-26), stellt für sie die Migration nach Deutschland neben der Chance einer Auslandserfahrung auch die soziale Ablösung von ihren Eltern da:

„Weil ich (3) ich möchte alles selber machen. Nicht. Weil in Vietnam muss ich mit den- (.) ich wohne mit meinen Eltern und sie hilft mir alles. Ich möchte gern: Was kann ich selbst machen? Was kann ich- (.), wie ich alleine wohnen? Und selbst entscheiden. Muss ich stärker. Und bin neugierig. Weil in Deutschland ist neugierig. Weil in Asien und Europa ist soweit weg. Man kann wenig Chance nach Europa reisen, fliegen. Weil wenn ich hab ein Chance. Warum lasse ich die Chance verlieren? Deshalb hab ich nach Deutschland kommen“ (Interview, T\_N: 30).

---

<sup>29</sup> Im weiteren Verlauf der Analyse werden Ausschnitte aus Zitationen in dem unmittelbar im Anschluss folgenden Fließtext kursiv gedruckt.

Tuyet, Nhi ,Li gibt als Migrationsmotivation die soziale und räumliche Unabhängigkeit von ihren Eltern an. Durch die Aussage, dass sie *selbst entscheiden* möchte, wird deutlich, dass ihre Eltern in der Zeit als sie noch zu Hause lebte ein Mitbestimmungsrecht über ihr Leben hatten und sie sich gerne davon loslösen wollte. Hier wird der durch feministische Forschungen häufig hervorgehobene emanzipatorische Aspekt von Care-Migration deutlich. Durch eine Migration ins Ausland erhofft sich Tuyet, Nhi ,Li mehr Entscheidungsfreiheiten und Unabhängigkeit. Gleichzeitig bringt sie durch die Komponente der Neugierde auch ihre Abenteuerlust und Interesse neue Orte kennenzulernen zum Ausdruck. Zum anderen macht sie durch den Satz *Man kann wenig Chance nach Europa reisen, fliegen*, deutlich, dass ihre Möglichkeiten, Vietnam Richtung Europa zu verlassen, begrenzt sind und sie sich deshalb die Gelegenheit, die ihr durch dieses Programm geboten wurde, nicht entgehen lassen wollte. Unter *man* fasst sie dabei Menschen aus Asien und macht dadurch deutlich, dass es Unterschiede in den Mobilitäts-Möglichkeiten junger Menschen in Europa und Asien gibt. Beim Gespräch hatte ich den Eindruck, dass sie dies auch in Abgrenzung zu mir, als weiße europäische Interviewerin und den damit verbundenen Reisemöglichkeiten tut. Das wurde auch im informellen Gespräch im Anschluss deutlich, als sie mit mir über die vielen europäischen Touristen in Vietnam sprach und anmerkte, dass es so einfach sei für uns – Europäer\_innen - zu reisen (Gedächtnisprotokoll, 12.08.2016).

### ***Nguyen, Minh, Nhut,***

Der einzige männliche vietnamesische Pfleger, Nguyen, Minh, Nhut, arbeitet zum Zeitpunkt seiner Bewerbung in seiner Heimatstadt Vollzeit in der Kinderpflege in einem Krankenhaus. Er ist finanziell unabhängig und lebt alleine. Seine Anstellung gefällt ihm gut, doch nach nur vier Monaten in seinem Beschäftigungsverhältnis kündigt er für die Teilnahme an dem Programm des BMWi.

„Also um ehrlich zu sagen, ich hab dann eine gute Stelle im Krankenhaus gehabt, dann auch schon Gutes verdient, aber mir ist einfach-(), ich war einfach (.), also lernwillig und neugierig auch, wie es dann im Ausland dann ausschaut. Weil an der Universität hab ich so viel gehört dann von Auslandserfahrungen von meinen Lehrern und Lehrerinnen, die haben dann den Master auch zum Beispiel in Niederlande in Schweden auch abgeschlossen. Die haben dann erzählt und erzählt in unterrichten, dass sie da so gute Erfahrungen hatten, da hab ich dann Gedanken gemacht.“ (Interview, N\_M: 16).

Nguyen, Minh, Nhut verweist auf Neugierde und die positiven Erfahrungen seiner Professor\_innen an der Universität, um seine Migration nach Deutschland zu erklären. Für ihn zählen die neuen Erfahrungen, die er sich durch einen Auslandsaufenthalt aneignen möchte. Für diese Faktoren ist er bereit gewesen seine *gute Stelle im Krankenhaus* in Vietnam aufzugeben, eine neue Sprache und einen neuen Beruf zu erlernen. Die Auswahl eines

Programms in Deutschland war Zufall, wie er mir zu einem späteren Zeitpunkt erzählt. Auch für ihn wären durchaus andere Länder und eine andere Professionalisierung in Frage gekommen (vgl. Interview, N\_M: 40). Mit der Nennung der *guten Erfahrungen* seiner Lehrer\_innen in Europa wird deutlich, dass ihm an der Universität ein Aufenthalt im Ausland als Professionalisierung nahe gelegt wurde und er sich deswegen angefangen hat Gedanken in diese Richtung zu machen. Am Ende unseres Gesprächs gibt er auch zu bedenken:

„(...) Du weißt vielleicht schon, das ist immer schwierig für uns als Ausländer beziehungsweise Asiatische Leute, quasi hier in Europa vor allem in Deutschland etwas arbeiten zu dürfen. Das hat wieder kompliziert mit Papier, Unterlagen, Erlaubnis, Gesetz, usw. zu tun (...)“ (vgl. Interview, N\_M: 194).

Mit dieser letzten Aussage bringt er zum Ausdruck, dass die Barrieren für eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung sehr hoch sind und dass für *Asiatische Leute* nicht dieselben Möglichkeiten bestehen, wie für Europäer\_innen. Diese Aussage macht er am Ende des Interviews meines Erachtens auch, um mich darauf hinzuweisen, dass viele von den Fragen, die ich hinsichtlich seiner Entscheidung als Altenpfleger in Deutschland zu arbeiten stelle, sich dadurch beantworten lassen, dass seine Möglichkeiten zu reisen auf Grund seiner Nationalität begrenzt sind und er nicht ohne weiteres eine Aufenthaltsgenehmigung in Europa bekommen könnte.

### ***Nam, Dinh***

Auch Nam Dinh ist bereits vor ihrer Ausreise nach Deutschland finanziell unabhängig und arbeitet zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung in einer privaten Frauenarztpraxis. Sie lebt alleine und ihre Lebensbedingungen in Vietnam beschreibt sie als gut. Trotzdem entscheidet sie sich für eine erneute Ausbildung in der stationären Altenpflege in Deutschland.

„Also ich hab in der Arztpraxis gearbeitet finde ich so- (.) ich hier weiter arbeiten, dann hab ich keine Chance mehr zu entwickeln. Und nach Deutschland zu kommen ist eine große Chance, dann ich kann weiter-, ich kann weiterentwickeln nach Ausland, dass ist ein bisschen- (.) nach Europa, ich kann früher- (.) also noch nie gedacht, dass ich nach Europa fliegen kann und dass ich in der Pflege zum Beispiel lernen und andere Kulturen kennenlernen- (.) ich finde toll“ (Interview, N\_D: 20).

Durch eine Migration nach Deutschland sah Nam, Dinh eine Chance sich als Pflegerin weiterzuentwickeln und sich weiteres Wissen anzueignen. Ihre Aussage: *Noch nie gedacht das ich nach Europa fliegen kann*, zeigt dass sie durch die bestehenden Barrieren und die große Distanz nicht gedacht hätte, dass sie die Möglichkeit hat nach Europa zu kommen und in Deutschland zu arbeiten. Die Tatsache, dass sie durch ihre Migration nach Deutschland *andere Kulturen kennenlernen* kann empfindet sie als Privileg. Dabei bildete es nicht ihre damalige Motivation, als sie sich auf das Programm beworben hat, sondern sie sieht es heute rückblickend als Gewinn.

**Pham, Hong Anh,**

Nur Pham, Hong Anh, die vor ihrer Ausreise nach Deutschland in Vietnam auf dem Land lebte, hatte nach ihrem Studium keine Anstellung in der Pflege gefunden und begonnen in einer Schuhfabrik zu arbeiten. Die Tätigkeit bricht sie aber nach zwei Monaten auf Grund der schlechten Arbeitsbedingungen ab. Pham, Hong Anh unterscheidet sich mit Blick auf das soziale Milieu und ihre Lebensbedingungen in Vietnam wesentlich von den anderen Interviewpartner\_innen. Während die anderen Pfleger\_innen zum Zeitpunkt ihrer Bewerbungen alle in Städten arbeiteten, lebte sie in einem kleinen Dorf bei ihren Eltern (vgl. Interview, P\_H: 16). Die Eltern der vier anderen Pfleger\_innen befinden sich alle in festen Arbeitsverhältnissen, teilweise sind sie studiert, teilweise durch Besitz wohlhabend. Die Eltern von Pham, Hong Anh arbeiten indessen auf dem Land als Bauern und versorgen sich mit ihrer Ernte und den Einnahmen aus den Erträgen selbst (vgl. Interview, P\_H: 37). Allerdings kommt auch Pham, Hong Anh hinsichtlich des Bildungshintergrunds ihrer Eltern aus einem ähnlichen Kontext. Denn ihre Eltern haben ebenfalls als Pfleger\_innen in einem Krankenhaus gearbeitet und gehen erst seit kurzer Zeit, altersbedingt, der landwirtschaftlichen Tätigkeit nach. Ihre Migration nach Deutschland begründet sie als Einzige explizit mit dem Wunsch in der Altenpflege zu arbeiten.

„Ich erstmal möchte Deutschland entdecken, weil in Vietnam ist andere und in Deutschland ist andere. Weil ich zu Hause gucke ich nur im Film, und in die Europa oder in Deutschland die Leute ist so groß. Erstmal die Deutschland entdecken. Aber zweites Ziel ist, ich hab schon Krankenschwester gelernt und ich wollte auch arbeiten in meine Ausbildung und ich hab auch gekuckt die alten Menschen, weil wenn ich die Krankenschwester lerne ich lern auch die Krankheit für die alten Menschen, und deshalb ich wollte auch meine Kenntnisse benutzen für die alten Menschen nutzen (3), ich wollte sie helfen, sie braucht unsere Hilfe. Ja und deswegen ich mach die Ausbildung“ (Interview, P\_H: 30).

Für Pham, Hong Anh bestehen zwei wesentliche Migrationsmotivationen. Sie möchte zum einen das Europa, dass sie nur aus dem Fernsehen kennt kennenlernen und ist neugierig ein anderes Land zu entdecken. Zum anderen möchte sie ihre Kenntnisse aus dem Studium anwenden und in dem Beruf arbeiten den sie erlernt hat. *Meine Kenntnisse benutzen für die alten Menschen* drückt den Wunsch aus ihr medizinisches Wissen über Krankheiten anzuwenden und wie sie sagt den alten Menschen zu helfen.

Aus den verschiedenen Zitaten wird deutlich, dass für die Teilnahme an dem Programm des BMWi unterschiedliche Faktoren eine Rolle spielen. Die Pflegefachkräfte möchten sich durch die Migration persönlich und beruflich weiterentwickeln. Neben beruflicher Weiterentwicklung, nennen sie das Kennenlernen anderer Kulturen, das Sammeln neuer Erfahrungen und die angestrebte Unabhängigkeit von der Familie als Gründe für ihre Migration. Es zeigt sich zudem, dass die Einschränkungen in ihrer internationalen Mobilität,

bei der Entscheidung an diesem Projekt teilzunehmen eine große Rolle spielen. Die positive Konnotation von Mobilität und die geringen Möglichkeiten eine Zeit im Ausland zu verbringen, spiegeln sich in den Aussagen der Pfleger\_innen an mehreren Stellen wieder. Es wird deutlich, dass die Kategorien der „Mobilität“ und der „Nationalität“ eine sehr starke Gewichtung haben. Die eingeschränkten Reisemöglichkeiten der Pfleger\_innen und die dahinter stehenden Hierarchien zwischen europäischen und asiatischen Pässen, die die Pflegefachkräfte zur Erklärung der Projektteilnahme hervorheben, werden durch ein internationales Ranking von Pässen sehr deutlich. Während deutsche Staatsbürger\_innen 177 Länder Visumsfrei bereisen können, ist das visafreie Reisen für Vietnames\_innen auf lediglich 47 Länder beschränkt. Deutschland belegt in diesem Ranking den ersten und Vietnam den neuzigsten Platz von insgesamt 104 Ländern. (vgl. H&P, Visa-Restriction Index, 2016: 2).<sup>30</sup>

Wie sich durch die Interviews herausstellt, sind selbst die vietnamesischen Pfleger\_innen, die relativ privilegiert durch ein deutsches regierungsfinanziertes Projekt nach Deutschland einreisen, mit Unsicherheiten der Einreise an der deutschen Grenze konfrontiert. So schildert Pham, Hong, Anh ihre Unsicherheiten vor der Ausreise:

„Zu Hause so aufgeregt, weil wir hatten auch Informationen bekommen, dass meine Freundin sie hat im August nach M. [deutsche Stadt] geflogen, aber trotzdem weiß nicht was passiert sie muss nach Vietnam zurückfliegen. Ja. (3) Und dann wir, ich weiß nicht, weil wir können nicht mit ihr, weil wir haben keine Nummer, Handynummer, oder etwas zu sie anrufen. Haben keine Informationen warum sie muss nach Vietnam fliegen. Wir sind 19 Leute vietnamesische nach B. [deutsche Stadt]. Und dann wir sind die letzten, die fliegen. Ja und dann immer zu Hause aufgeregt was ist passiert?“ (Interview, P\_H: 2).

Aus unbekanntem Gründen wurden vier Teilnehmer\_innen des BMWi/GIZ-Projektes direkt nach ihrer unmittelbaren Ankunft in Deutschland wieder nach Vietnam zurückgeschickt. Bei Pham, Hong, Anh produziert dieser Vorfall große Unsicherheit hinsichtlich ihrer eigenen Reise. Der Satz *Zu Hause aufgeregt was ist passiert* drückt aus, dass sie bereits vor ihrer Ausreise nach Deutschland mit den Restriktionen konfrontiert ist, die Menschen auf Grund

---

<sup>30</sup> Mau et al. sehen in weltweit zunehmenden Visa-Restriktionen der Länder des Globalen Nordens eine neue Form der größer werdenden sozialen Ungleichheit, die sich durch die Ausgrenzung an einer Teilhabe, durch die Globalisierung erwachsenden neuen Formen, globaler Mobilität ausdrückt (vgl. Mau et al., 2012: 48- 60). In den letzten dreißig Jahren haben sich Visa-Politiken für Menschen aus dem Globalen Süden wesentlich verschärft, während die Zirkularität zwischen den Länder des Globalen Nordens immer stärker gefördert wird (vgl. ebd.: 58). Während EU-Bürger\_innen auf Grund von bilateralen Abkommen viele Länder der Welt ohne Visum bereisen oder leicht ein Touristenvisum erhalten, unterliegen Bürger\_innen des globalen Südens komplizierten und mit hohen Kosten verbundenen Visa-Verfahren. Menschen aus dem Globalen Süden müssen zahlreiche Nachweise erbringen, lange auf die Bearbeitung von Anträgen warten und Gebühren zahlen, die für lokale Verhältnisse horrende Summen darstellen können. Solche Visumsprozesse stellen eine langwierige, zermürende und mit großer Unsicherheit verbundene Angelegenheit dar. So ist es verbreitete Praxis in deutschen Botschaften, dass Visumsansteller\_innen sich mehreren Interviews unterziehen müssen in denen sie immer wieder detailliert nach ihrem Leben und ihrer Reisemotivation befragt werden, immer mit der Unterstellung, dass sie die Unwahrheit behaupten würden (vgl. Wiedemann, 2009: 12). Selbst gutverdienende Menschen, vor allem aus Asien und Afrika, sind häufig mit Problemen bei der Visumsvergabe konfrontiert (vgl. Poveda Guiellien, 2014: 12). In den meisten Fällen scheitern Visumsanträge auf Grund ungenügender Rückkehrbereitschaft (vgl. ebd.: 13). Diese Ablehnungen sind jedoch nicht transparent und legen die Gründe für die Annahme einer ungenügenden Rückkehrbereitschaft nicht offen.

ihrer Nationalität erfahren und ihre Angst, dass sich bei ihrer eigenen Reise ähnliches ereignen könnte. Im informellen Gespräch mit Nguyen, Minh, Nhut, der zusammen mit den vier Teilnehmer\_innen, die zurückfliegen mussten, im selben Flugzeug saß, erzählt er mir ebenfalls von dem Vorfall und seiner Angst am Flughafen Probleme mit der Grenzkontrolle zu bekommen (Gedächtnisprotokoll, 16.08.2016). Die Gründe für das Einreiseverbot konnten leider nicht in Erfahrung gebracht werden. Erstaunlich ist aber, dass selbst in einem durch das BMWi finanzierte und der GIZ organisierten Projekt, bei dem in einem aufwändigen Auswahlprozess Pfleger\_innen für eine Ausbildung in der Altenpflege nach Deutschland geholt werden, Probleme bei der Einreise entstehen und vier Teilnehmer\_innen die Einreise verwehrt wurde. In einem anderen Zitat von Pham, Hong Anh wird deutlich, welche große Unsicherheit hinsichtlich Aufenthaltstiteln in Europa besteht und die Zweifel, die ihre Eltern und sie vor der Teilnahme an dem Programm hegten:

„Na ja und aber erste Zeit meine Eltern, na ja, wollten nicht das ich in Deutschland fliegen, weil sie hat Angst davor, weil ich nur die Information im Internet, da ist Unsicherheit. Und man weiß nicht was passiert ob das stimmt oder nicht, oder ob die nur betrügen“ (Interview, P\_H: 2).

Dieser Aspekt der Chance auf Mobilität durch die Teilnahme an dem BMWi/GIZ-Projekt und wie machtvoll die Kategorie der „Nationalität“ auf die Pfleger\_innen in diesem Zusammenhang wirkt, ist eine wichtige Erkenntnis, die im Hinblick auf die Migrationsmotivation ergänzend zu den klassischen Annahmen der entwicklungspolitischen „remittance“ Forschungen und den feministischen Forschungen zu Care-Migration steht. Feministischen Forschungen zeichnen als Motivationsgründe von Frauen aus dem Globalen Süden in den Globalen Norden höhere Löhne, Emanzipation von der Familie oder den Wunsch den eigenen Kindern eine bessere Zukunft zu ermöglichen (vgl. Lutz, 2007; Hochschild, 2000; Apitzsch, 2010). Die Träume junger Frauen abseits von ökonomischen Gewinnen, die Welt zu entdecken und die beschränkten Möglichkeiten, die viele Frauen nicht nur auf Grund ihrer finanziellen Situation oder ihrem Geschlecht, sondern auch auf Grund ihrer Nationalität haben, werden in feministischen Forschungen zu Care-Migration kaum thematisiert.

Sicherlich kann die Tatsache nicht negiert werden, dass die hier befragten Pfleger\_innen durch ihre Migration nach Deutschland im Hinblick auf den Wert ihrer europäischen Löhne einen ökonomischen Aufstieg erfahren und dass dies im Zusammenhang mit dem Wunsch in ein Land des Globalen Nordens zu migrieren steht. Vergessen werden darf aber auch nicht, dass sie während der ersten zwei Jahre und im Fall von Nam, Dinh sogar drei Jahre in Deutschland nur ein kleines Ausbildungsgehalt erhalten haben und finanziell geringe Möglichkeiten hatten. Wesentlich verändert sich ihre wirtschaftliche Lage erst mit Abschluss

der Ausbildung. Der wirtschaftliche Aspekt, wie im folgenden Kapitel zu sehen sein wird, steht bei den Pfleger\_innen aber an zweiter Stelle, schon deshalb, weil die Angehörigen in Vietnam ihre finanzielle Unterstützung kaum bis gar nicht benötigen.

Weitaus wichtiger sind für die Vietnames\_innen individuelle Gründe, wie die Steigerung der eigenen Lebensqualität bezogen auf Infrastruktur, Zugang zu ärztlicher Versorgung, soziale Absicherung und die Kosmopolitität ihrer neuen Lebensräume (vgl. Interview, A\_P: 138; Interview, T\_N: 54; Interview, N\_M: 46; Interview, N\_D: 46). Dies wird von allen Interviewpartner\_innen, bis auf Pham, Hong, Anh, die sich in Deutschland sozial marginalisiert fühlt, positiv hervorgehoben (vgl. Interview, P\_H: 112). Weiter betonen, wie oben bereits zusammengefasst, einige die Unabhängigkeit von den Eltern. Gleichzeitig ist die dauerhafte Trennung von der Familie, die sie alle erst nach zwei Jahren und im Fall von Nam, Dinh sogar erst nach drei Jahren im Rahmen eines Heimaturlaubs wiedersahen, sehr schwierig. Alle Interviewpartner\_innen geben an, dass sie mit ihren Angehörigen mehrmals die Woche über Skype oder über die soziale Medien kommunizieren (vgl. Interview, P\_H: 35; Interview, T\_N: ; Interview, N\_M: 192; Interview, N\_D: 44 ).

### **8.2.2 Wirtschaftliche Teilhabe: Ausreichender Lohn, keine Rücküberweisungen**

Entgegen der weitverbreiteten Annahme internationaler Institutionen wie der Vereinten Nationen oder auch der deutschen entwicklungspolitischen Organisationen wie der GIZ, konnte im ersten Unterkapitel herausgearbeitet werden, dass die Rücküberweisungen von Geld an Familien und Angehörige für die hier befragten Vietnames\_innen keine primäre Migrationsmotivation darstellt. Drei der Interviewpartner\_innen unterstützen ihre Angehörigen in Vietnam auch nach Abschluss der Ausbildung gar nicht und zwei senden zwar Geld, aber nicht regelmäßig und nur in sehr geringen Mengen, hauptsächlich zur Unterstützung der noch in der Ausbildung stehenden Geschwister (vgl. Interview, P\_H: 130; Interview, T\_N: 50, Interview, N\_M: 135; Interview, N\_D: 44; Interview, A\_P: 20). Im Falle von An, Pham wird sie während ihrer Ausbildung sogar finanziell von ihren Eltern aus Vietnam unterstützt.

„Ich konnte nicht. Sie haben mir geholfen, sie haben mir viel geholfen, für die Wohnung und so weiter, ich konnte nicht. Also in der Ausbildung da konnte ich überhaupt nicht (...) und ich bin schon lange hier alleine gewohnt und mit der Ausbildung, leider nicht so viel man hat, meine Eltern haben mir geholfen, ich konnte ihnen nicht helfen.“ (Interview, A\_P: 20).

„Und wenn ich hierher umgezogen bin [neuer Wohnort innerhalb Deutschlands] da hab ich auch nicht viel (3) Ja, genau, aber sie arbeiten auch, sie sind noch jung, sie haben noch was, sie brauchen auch so was nicht, sie haben mir auch gesagt: nee sie brauchen auch so was nicht.“ (Interview, A\_P: 22).

In allen drei Fällen wird das Nicht-versenden finanzieller Unterstützung nach Hause damit begründet, dass die Familien finanzielle Unterstützung nicht benötigen (vgl. Interview T\_N:



50; Interview, N\_M: 135; Interview, A\_P: 20). Es wird deutlich, dass die Interviewpartner\_innen mehrheitlich aus Familienverhältnissen kommen, die wirtschaftlich so gut gestellt sind, dass trotz fehlender Sicherungssysteme in Vietnam keine finanzielle Unterstützung von den im europäischen Ausland lebenden Kindern benötigt wird. Zwei der Pfleger\_innen geben an, dass sie ihre Schwestern, die an der Universität studieren finanziell bei der Einschreibung unterstützen (vgl. Interview, P\_H: 39; Interview, N\_D: 94). Das vietnamesische Bildungssystem ist zwar bis zum High-School-Abschluss kostenfrei (abgesehen von Schulkleidung, Büchern, Transportkosten etc., die für viele Familien, vor allem auf dem Land eine große Herausforderung darstellen), der Zugang zur Universität oder zum College kostet aber bis zu 960 US-Dollar im Jahr (vgl. Vu Hoang Linh, 2012: 42). Für Familien, die in den ruralen Gegenden Vietnams leben, und denen durchschnittlich 260 US-Dollar im Jahr zur Verfügung stehen, ist es häufig sehr schwierig, ihren Kindern den Zugang zu höherer Schulbildung zu ermöglichen (vgl. ebd.).

Auch wenn eine genau Zuordnung der Interviewpartner\_innen in bestimmte soziale Milieus in Vietnam schon auf Grund der geringen Kenntnisse über die dortigen Gesellschaftsstrukturen nicht möglich ist, wird deutlich, dass die hier interviewten Pfleger\_innen eher in der Mittel- bis Oberschicht zu verorten sind und in Vietnam nicht von prekären Lebensbedingungen betroffen sind. Natürlich bilden diese Interviews nur eine kleine Stichprobe der Gesamtgruppe und so können keine Aussagen darüber getroffen werden, ob die Teilnehmer\_innen am BMWi/GIZ-Projekt insgesamt in ähnlichen sozialen Zusammenhängen zu verorten sind. Da aber bereits der Zugang zur Universität in Vietnam, wie oben beschrieben, mit nicht unerheblichen Kosten verbunden ist und an diesen Anwerbungen nur Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung teilnehmen, scheint die Möglichkeit für Menschen aus ärmeren sozialen Schichten doch sehr beschränkt. Dies zeigt sich auch durch die gemachten Aussagen zur finanziellen Lage und der Tatsache, dass die Migration der Pfleger\_innen nicht primär durch den Wunsch entsteht, die Familie finanziell zu stärken.

Ihre finanzielle Lage in Deutschland bewerten alle Pfleger\_innen als positiv. Auch wenn einige der Pfleger\_innen die Unterschiede in den Gehältern von Bundesland zu Bundesland (vor allem Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland) nicht bewusst waren (vgl. Interview, N\_D: 84). Die generelle Zufriedenheit der vietnamesischen Pfleger\_innen mit ihren Löhnen, die im Gegensatz zur der in der Care-Debatte dargestellten generellen Unzufriedenheit der Entlohnung von Altenpfleger\_innen in Deutschland steht, hat m.E. mehrere Gründe. Zum einen ist der Lohn trotzdem noch höher als der in Vietnam und die Pfleger\_innen sind bis auf Tuyet, Nhi, Li alle in Vollzeit angestellt. Das steht im Gegensatz

zu den in der Altenpflege weitverbreiteten Teilzeit-Arbeitsverträgen. Hinzu kommen bestimmte Verbesserungen im Hinblick auf Urlaubsansprüche, Krankenversicherung und Rentenversicherung, die die Pfleger\_innen in Vietnam nur bedingt hatten. Wie im ersten Teil der Arbeit aber angedeutet sind viele dieser Ansprüche im Kontext einer eventuellen Rückkehr nach Vietnam nicht gesichert, da bislang noch kein Sozialversicherungsabkommen mit Vietnam besteht. Hier wird sich zeigen, wie sich die weitere Anwerbung von Gesundheitspersonal aus Vietnam entwickeln und ob auch für Vietnam der Zugang zu Sozialleistungen bei einer kurzfristigen oder dauerhaften Rückkehr gewährt wird. Sollten sich die Pfleger\_innen beispielsweise zum jetzigen Zeitpunkt dazu entscheiden nach Vietnam zurückzukehren, kann kein Rentenanspruch geltend gemacht werden, da sie noch nicht fünf Jahre in Deutschland gearbeitet haben (vgl. Schneider, Prausel 2011: 37). Sollte bis zu ihrer Rückkehr kein Sozialversicherungsabkommen zwischen Vietnam und Deutschland beschlossen werden, dann ist damit zu rechnen, dass die Pfleger\_innen nur 70% ihres Rentenanspruchs geltend machen können (vgl. ebd.).

Ein weiterer wichtiger Faktor, der mit der derzeitigen Zufriedenheit im Hinblick auf das Gehalt genannt werden kann, ist die Tatsache, dass alle hier interviewten Pfleger\_innen zwischen 25-26 sind, bis dahin nicht privat gebunden sind und keine Kinder haben. Ihr Einkommen steht ihnen also frei zur Verfügung und es könnte mit einer Veränderung der Lebensumstände m.E. auch zu einem anderen Blick auf Einkommen und die Lebenssituation in Deutschland kommen.

### **8.2.3 Anerkennung: Bildung und Migration**

Den größten Teil der Interviews bildeten Fragen zu den Arbeitsbedingungen der Vietnames\_innen in der stationären Altenpflege in Deutschland. Dabei drehten sich die Fragen wesentlich um Fragen der Anerkennung hinsichtlich ihres Universitätsabschlusses aus Vietnam, ihre Stellung in den Betrieben und das Zusammenspiel von Care-Arbeit, Geschlecht und Anerkennung. Insgesamt geben alle Interviewpartner\_innen an, dass sie vor ihrer Ausreise nach Deutschland wenig Informationen darüber hatten, was sie in der stationären Altenpflege in Deutschland genau erwarten würde. Da der Ausbildungsberuf Altenpfleger\_in in Vietnam nicht existiert und es in Vietnam kaum Altenheime gibt, sondern alte Menschen im krankheitsfalle in Krankenhäusern stationär oder von ihren Angehörigen versorgt werden, gingen sie davon aus, dass sie als Altenpfleger\_innen in Deutschland ähnliche Tätigkeiten übernehmen würden, wie in der Krankenpflege in Vietnam (vgl. Interview, A\_P: 46; Interview, T\_N: 6; Interview, N\_M: 62; Interview, P\_H: 60; interview, N\_D: 14). Es wurde deutlich, dass die Pflegefachkräfte auf den neuen Beruf unzureichend vorbereitet wurden und

dass die große Bedeutung von Körperpflege und emotionaler Arbeit in der stationären Altenpflege durch die GIZ und die Arbeitgeber nicht ausreichend erklärt wurden.

Nach der Ankunft in Deutschland werden die Pfleger\_innen relativ schnell in ihre Ausbildungsbetriebe eingegliedert und müssen trotz einem A2 Sprachniveau neben der schulischen Ausbildung bereits in den Altenheimen mitarbeiten:

„Am Anfang mach ich nicht gern, gefällt mir gar nicht. Weil ist zu schwer Arbeit. Hab ich noch nicht gesehen. Hab ich nur durchgelesen. Ich hab gedacht in Deutschland kann ich Medikamente oder mehr, mehr erkennen, mehr lernen. Aber ist anders. Am Anfang wir mussten sofort arbeiten im Altenheim ein Monat. Drei oder vier Wochen gearbeitet. Und dann zwei Wochen geht in der Schule. Und kommt wieder. Arbeiten nicht einfach.“ (Interview, T\_N: 6).

Das hohe Arbeitspensum und die Arbeitsweise stellt für Tuyet, Nhi ,Li eine Überraschung dar, da sie eher damit gerechnet hatte, dass sie in Deutschland auch weiter theoretisch ausgebildet würden. *Ich habe gedacht in Deutschland kann ich (...) mehr erkennen mehr lernen. Aber ist anders* drückt die Enttäuschung über die vorgefundene Situation in Deutschland aus. Den größten Schock bildete für vier von fünf Pfleger\_innen die Grundpflege, also das Waschen, Windelwechseln und Anziehen der Bewohner\_innen (vgl. Interview, A\_P: 46; Interview, N\_M: 64; Interview, T\_N: 8; Interview, N\_D: 14). Als Krankenpfleger\_innen in Vietnam lagen ihre Aufgaben hauptsächlich in der medizinischen Betreuung und der Unterstützung der Ärzt\_innen. Grundpflege wird in Vietnam von den Familienangehörigen übernommen. Dass die Grundpflege in der stationären Altenpflege einen bedeutenden Teil der Arbeit ausmacht, stellte die Pfleger\_innen vor allem zu Beginn vor sehr große Herausforderungen:

„Auch schwer. Ich telefoniere oft, ich telefoniere oft mit meinen Eltern. Ich hab gesagt ich komme zurück nach Vietnam, weil hier gefällt mir gar nicht. Ist anders, was ich denk. (...) Weißt du was, jeden Tag müssen wir machen? Nee. Ich bekomme eine Gruppe. Gibt es acht oder neun Personen. Komplett waschen. Aber in meinem Land mache ich nicht, weil ich bin Krankenschwester mache ich Spritzen oder Blut abnehmen oder mit Arzt reden oder Bericht schreiben, mach ich in Vietnam, aber hier anders. Nur arbeiten“ (Interview, T\_N: 8).

Die rhetorische Frage *Weißt du was, jeden Tag müssen wir machen?* zeigt, wie geschockt Tuyet, Nhi, Li nach wie vor von der Grundpflege in der stationären Altenpflege ist und wie sehr sie diese Tätigkeit unter ihrer Qualifikation als examinierte Krankenschwester sieht. Ihre medizinische Expertise, die sie sich durch ihr Studium und ihre Arbeit in Vietnam aneignet hat, verliert an Wert, da sie Arbeiten ausüben muss, die eigentlich Familienaufgaben darstellen. An diesem Zitat wird deutlich, dass sie in ihrer Migration und dem damit verbundenen Berufswechsel ein Form von ‚Brain Waste‘ sieht, da sie aus ihrer Perspektive unter ihrem Qualifikationsniveau arbeitet und ihre professionellen Erkenntnisse aus der Krankenpflege nur marginal Verwendung finden.

Während sich im bei Tuyet, Nhi, Li Erzählungen über ihr neues Beschäftigungsverhältnis viel Enttäuschung widerspiegelt, sprechen die Pfleger\_innen insgesamt ganz unterschiedlich über die Situation und es kristallisieren sich verschiedene Bewältigungsstrategien heraus. Während drei Pfleger\_innen immer wieder mit den Arbeitsbelastungen und den fachlich divergierenden Aufgaben zu kämpfen haben, haben sich zwei Pfleger\_innen den neuen Aufgaben und Herausforderungen sehr schnell angepasst und versuchen darin eine Chance für sich zu entwickeln (vgl. Interview, A\_P: 46; Interview, N\_M: 182). So zieht An, Pham trotz Grundpflege für sich eine positive Bilanz zu Ausbildung und Arbeit in der stationären Altenpflege:

„Zum Beispiel wir in Vietnam- Krankenschwester wir arbeiten zusammen- fast quasi- also, quasi mit dem Arzt zusammen (...). Und zum Beispiel Grundpflege und so weiter machen wir nicht. Und so was hatte ich mir vorgestellt, als ich nach Deutschland, genauso wie bei uns in Vietnam, weißt du. Und in Deutschland leider nicht. Das war was anderes als in Vietnam. Und dann mussten wir noch Grundpflege machen, Intimbereich und so weiter, und am Anfang für mich ääähhh was ist das denn? Das war sehr schwer für mich am Anfang. Stell dir mal vor du stehst hier als Krankenschwester und dann ein Mann- und dann sagst zu ihm (erhebt die Stimme) machen-, also stehen-, also ziehen sie mal bitte aus! (Lachen) (...) In Vietnam da haben wir nur Krankenpflege und so aber hier also nicht. Doch alle Bewohner beziehungsweise alle Patienten, sie sind alt und sie haben auch tausend Krankheiten, aber auch was anderes als was Krankenpflege. Da haben wir die alten Leute und manche Leute, sie haben Angst also vorm Einsamkeit, manche sie haben Angst vor dem Sterben und so weiter und damit muss man umgehen. Und so was haben wir in Deutschland gelernt, beziehungsweise in der Ausbildung und das gefällt mir gut. Hat mir sehr sehr gut gefallen die Ausbildung“ (Interview, A\_P: 46).

Während in Tuyet, Nhi, Li's Aussagen Enttäuschung und Abwertungsgefühle über die Tätigkeit in der stationären Altenpflege zum Ausdruck kommen, unterstreicht An Pham neben den anfänglichen Schwierigkeiten mit den Aufgaben der Grundpflege die neuen Erkenntnisse und Techniken, die sie durch die Ausbildung erlernt hat. Dabei ist sie vor allem von der emotionalen Arbeit und dem psychologisch und medizinisch professionellen Umgang mit den Ängsten und geistigen Problemen alter Menschen begeistert (vgl. Interview, A\_P: 46, 128, 136). Im Gegensatz zu Tuyet, Nhi, Li hat sie den Schock, dass sie ‚niedrige‘ Tätigkeiten, in Form von Grundpflege, als Altenpflegerin ausüben muss mit den Erkenntnissen in einem ihr unbekanntem theoretischen Feld überwunden und sieht, wie sich im Kapitel 8.2.7 Zirkulär Migration und Wissenstransfer zeigen wird, darin auch eine Möglichkeit in ihrem Heimatland aktiv zu werden.

#### **8.2.4 Anerkennung: Diskriminierung und Missachtung**

Alle vietnamesischen Pfleger\_innen sind in ihren Betrieben mit Missachtungserfahrungen und vier von fünf Pfleger\_innen mit Diskriminierungserfahrungen konforntiert (vgl. Interview, T\_N: 138; Interview, N\_D: 26; Interview, P\_H: 93; Interview, N\_M: 75; A\_P: 70). Dies drückt sich hauptsächlich in der Arbeit mit den Bewohner\_innen aus, teilweise erfahren sie

aber auch Diskriminierung durch die deutschen Kolleginnen und die Angehörigen der Bewohner\_innen. Die Diskriminierungserfahrungen durch die Bewohner\_innen sind allerdings diejenigen Akte, die am machtvollsten wirken. Einige Bewohner\_innen verweigern die Pflege von den vietnamesischen Krankenpfleger\_innen auf Grund ihrer Herkunft.

„Ja. oooh. Doch hab ich auch schon erlebt. Aber nicht hier, aber am Anfang. Sie wollen nicht uns pflege. Nur deutsche Pflege. Ja, wenn ich komme, sie sagen geh raus. Wir brauchen nur Deutsche. Dich brauchen wir nicht. Mmhh Jaaa.“ (Interview, T\_N: 138).

„Also manchmal zum Beispiel einige Bewohner sie mögen nicht Ausländer und wenn wir sie jeden Tag versorgen dann bekommen wie zum Beispiel schlechte Worte, einige Bewohner auch schimpfen beleidigen, ich hab also auch so was erlebt“ (Interview, N\_D: 26).

Aus den Beschreibungen solcher Diskriminierungserfahrungen wird deutlich, dass die Pfleger\_innen sich bei der Ausführung ihrer täglichen Care-Arbeiten in einer ambivalenten Position wiederfinden. So ist das Wohlergehen der Bewohner\_innen der zentrale Bestandteil ihrer Arbeit und die Ablehnung gerade derer für die sie sorgen wollen, kreierte einen inneren Konflikt, der in einigen Pfleger\_innen Verzweiflung auslöst (vgl. Interview, N\_D: 32; Interview, T\_N: 140). Vor allem zu Beginn ihrer Tätigkeit sind sie bestürzt über die Diskriminierungen, mit denen sie durch die Bewohner\_innen konfrontiert werden. Die Bewohner\_innen sind einerseits von ihnen abhängig, gleichzeitig sind die Pfleger\_innen aber auch davon abhängig, dass sie Bewohner\_innen ihnen wohlgesinnt sind. Neben den rassistischen Diskriminierungen durch die Bewohner\_innen beschreiben viele der vietnamesischen Pfleger\_innen Schwierigkeiten in ihren Teams:

„Wenn wir Ausländer,(3) , zum Beispiel wenn man zusammen sitzen und sie- die Kollegen reden ein Thema und ich versteh noch nicht-, und ich hab noch nicht verstehen und sie erklären auch nicht. Weil sie hat schon gesagt, verstehst du nicht und nächstes Mal die Kollegin redet nicht mit mir. Und dann ich schäme mich so sehr. Und wieso ich wohne nicht in Vietnam, wieso muss ich in Deutschland bleiben. Weil Kommunikation ist wichtig, aber ich verstehe noch nicht. Dann ist es so schlimm, wie kann man verstehen? Manchmal hab ich Gefühl, und weine (3) ne weine nicht (lächelt) aber nach dem Arbeiten ich denke im Kopf daran (...)“ (Interview, T\_N: 170).

Alle Pfleger\_innen beschreiben, dass die Sprache zu Beginn die größte Barriere hinsichtlich ihres beruflichen Weiterkommens, sowie auch als Mittel zum Selbstschutz fehlte. *Und dann schäme ich mich so sehr* bringt zum Ausdruck, wie schlimm die fehlende Sensibilisierung der deutschen Pfleger\_innen für die geringen Sprachkenntnisse für Tuyet, Nhi, Li sind. Die ersten Monate, in denen sie mit sehr geringen Sprachkenntnissen bereits Vollzeit gearbeitet haben fühlten sie sich nicht ausreichend verstanden. Drei von fünf Pfleger\_innen geben an, dass sie die Kolleginnen für ihre Einarbeitung nicht genügend Zeit nehmen konnten beziehungsweise kein wirkliches Interesse daran hatten, sie auch sozial in den Betrieb zu integrieren (vgl. Interview, P\_H: 76; T\_N: 158, 162; Interview, N\_D: 98). Pham, Hong Anh hat beispielsweise

das Gefühl, dass sie von ihren Kolleginnen während der Ausbildung ausgegrenzt wurde und die wesentlichen Prozesse der administrativen Arbeit nicht beigebracht bekam:

„Ich arbeite meistens nur in der achten Etage und halb zwei kommen die Spätdienst und dann müssen wir auch Übergabe machen. Aber die Kollegin sagt du bleibst auf der acht und wenn klinget dann gehst du zum klingeln und sie geht Übergabe machen. (...) Und dann darf ich nicht zur Übergabe gehen und ich muss auf der acht alleine bleiben und zum klingeln gehen (...). Aber dann mache ich nur die Pflege und ich weiß nicht wie macht man eine Übergabe und wenn ich zur Schule gehe und meine Lehrerin hat mich gefragt: Hast du schon eine Übergabe teilgenommen? Und ich hab gesagt: Nein. Und sie hat gesagt: Warum denn? Ich hab gesagt: Nee weil wenn klingeln ich muss zum klingen gehen. Und sie sagt: Du musst nicht, sondern du musst mit den Mitarbeiter gehen, weil du bist Mitarbeiter. Aber die Kolleginnen sagt: Wenns klingelt du musst gehen.“ (Interview, P\_H: 88).

Aus den Aussagen der Pfleger\_innen wird deutlich, dass in ihren Betrieben häufig kein Platz und keine Zeit für ihre spezielle linguistische Situation ist und dass sie um Zeit zu sparen eher pflegerische Tätigkeiten ausüben mussten und die Aufgaben des administrativen Bereichs nicht ausreichend erlernt haben. Neben Ausgrenzungserfahrungen durch die Kolleginnen beschreiben auch einige der Pfleger\_innen die geringe Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Angehörigen der Bewohner\_innen.

„Weißt du so wie ich jetzt bin Pflegefachkraft jetzt ich habe Chipkarte und die Hemd, aber sie geht zu mir und sagt: Es gibt hier auch Schwester? Sie sucht deutsche Schwester. Sie denkt immer ich die Ausbildung, ich die Hilfe, aber ich bin Schwester und sag: Was kann ich für sie tun? Und sie Duuuu? Ja guck mal ich bin Pflegefachkraft“ (Interview, P\_H: 97).

In diesem Zitat wird die alltägliche Konfrontation mit dem Gefühl als etwas ‚anderes‘ gesehen zu werden und aufgrund seiner Herkunft und Sprache nicht ernst genommen zu werden. Die Diskriminierungs- und Missachtungserfahrungen, denen die vietnamesischen Pfleger\_innen ausgesetzt sind, spiegeln das im ersten Teil dargestellte Problem von Care-Migrantinnen in Deutschland wieder und es finden sich sehr starke Parallelen zu den Erfahrungen der koreanischen Pfleger\_innen. Dadurch wird deutlich, dass sich in deutschen Institutionen der Pflege im Hinblick auf interkulturelle und linguistische Diversitäten wenig verändert zu haben scheint und die Betriebe nicht ausreichend auf die vietnamesischen Pfleger\_innen vorbereitet zu sein schienen. Neben den vorgestellten Problematiken weisen aber drei von fünf Interviewpartner\_innen auch darauf hin, dass sie von einigen deutschen Kolleginnen viel Unterstützung erfahren haben und dass sich neben den vielen negativen Erfahrungen auch positive Arbeitsbeziehungen entwickelt haben. Vor allem diejenigen, die mit Abschluss ihre Ausbildungen die Betriebe gewechselt haben und auf Empfehlung von Bekannten neue Betriebe ausgewählt haben, verweisen jetzt auch auf bessere kollegiale Verhältnisse (vgl. Interview, N\_D: 76 ; Interview, T\_N: 123). Die Pfleger\_innen sind sich darüber einig, dass die sprachlichen Fortschritte, die sie in den letzten Jahren machen konnten auch wesentlich das Arbeitsklima verändert haben. An, Pham meint dazu:

„Und dann, ja für mich schon am Anfang sehr schwer und sehr überfordert, aber jetzt wenn ich arbeite, es kommt immer darauf an, wie gut, also wie gut du in Deutsch bist, wenn du gut verstehen kannst, dann ist noch leichter, aber wenn nicht, mmmh das ist auch sehr schwer. Also die Sprache spielt eine sehr große Rolle“ (Interview, A\_P, 82).

Im Kontext dieser Aussage wird deutlich, dass die Sprache eine Form von Empowerment darstellt, die Diskriminierung und Missachtung zwar nicht verhindern kann, aber alltägliche Prozesse erleichtert und den Pfleger\_innen ermöglicht ihren Bedürfnissen Ausdruck zu verleihen.

### **8.2.5 Anerkennung: Ökonomisierung und Care**

Alle Pfleger\_innen erörtern das für den Bereich der Altenpflege im ersten Teil der Arbeit beschriebene Problem des Zeitdrucks, Stress und der Verdichtung von Arbeit, ausgelöst durch eine hohe Krankheitsrate und eine ständige Unterbesetzung der Teams (vgl. Interview, P\_H: 144; Interview, T\_N: 162; Interview, N\_D: 100; Interview, N\_M: 109; Interview, A\_P:148). Für die Mehrheit der vietnamesischen Pfleger\_innen ist die Arbeit körperlich und geistig sehr anstrengend. Zwei von ihnen haben sich bereits mehrmals überlegt ihre Arbeitsverhältnisse zu verlassen. In ihren Betrieben ausgegrenzt und sprachlich nicht ausreichend ausgebildet sehen sie sich von dem ständigen Stress und der hohen Arbeitsintensität überfordert. Die oben beschriebenen Probleme der Anerkennung, auf Grund der Sprache und Nationalität, erweitern sich durch den Bereich der individuellen Anerkennung. Durch das hohe Arbeitspensum kommen sie häufig nicht dazu, ihre Arbeit so auszuführen, wie sie es gelernt haben. Dadurch sind sie ständig mit dem Gefühl konfrontiert, ihre Arbeit nicht gut oder ausreichend durchzuführen und geraten an ihre eigenen Grenzen. So beschreibt Nam, Dinh, wie sie gegenüber den Bewohner\_innen ungeduldig wird und nicht ausreichend Zeit hat, sich um sie zu kümmern:

„Wenn ich kein Personal habe dann muss ich sehr schnell so zack zack zack arbeiten und manchmal hab ich auch Stress, hab ich auch laut gesprochen mit ihnen [den Bewohner\_innen] sie sind auch sehr traurig. Ich hab auch mit ihnen schon erklärt, aber so was kann man nicht jeden Tag erleben, ja finde ich sehr schade. So wenn ich manchmal sehr ärgerlich, weil ich sehr viel machen muss und Bewohner brauchen Hilfe von mir und klingeln ständig immer, muss ich selber bewältigen, zum Beispiel einmal kurz einatmen ausatmen und dann rein ins Zimmer, und dann muss ich langsam sprechen sonst bin ich wieder ärgerlich und böse. (Lachen) Sowas wollte ich nicht, aber ich kann nicht mehr aushalten, also zum Beispiel wenn Frühdienst habe ich manchmal, also nach Standard haben wir drei Mitarbeiter im Wohnbereich, aber manchmal nur zwei. Eine ständig für eine Seite, und ich bin Fachkraft ich muss noch Medikamente machen und dann wenn Notfall kommt, muss ich auch übernehmen, aber wenn Bewohner so ständig klingeln und muss ich hin und herlaufen, sowas bekommen wir Stress (Interview N\_D: 100).

Der im ersten Teil der Arbeit dargestellte Ökonomisierungsprozess, der mit der Einführung der Pflegeversicherung 1996 den Altenpflegesektor völlig umstrukturiert hat, hat auch einen starken Einfluss auf die Arbeit der vietnamesischen Pfleger\_innen. In ihren Betrieben sind sie

zum Teil zu arbeitsrechtlich nicht tragbaren Konditionen beschäftigt, müssen die volle Verantwortung für mehrere Pflegebereiche übernehmen und haben fast nie ausreichend Personal zur Verfügung. Auch hier schildern die Pfleger\_innen, die in privaten Pflegekonzernen in Städten beschäftigt waren oder sind, wesentlich gravierendere Zustände, als jene die auf dem Land bei wohlfahrtsstaatlichen Trägern arbeiten. An Pham und Nguyen, Minh, Nhut, die zum Zeitpunkt des Interviews beide bei einem wohlfahrtsstaatlichen Träger auf dem Land angestellt sind, sind mit Problemen solcher Art nicht konfrontiert. Sie sprechen insgesamt sehr positiv über die Organisationsstruktur ihres derzeitigen Betriebs (vgl. Interview, A\_P: 50; Interview, N\_M: 77).

Im Falle von Pham, Hong Anh ist sie auf ihrer ersten Arbeitsstelle teilweise als alleinige Pflegefachkraft für das ganze Pflegewohnheim verantwortlich. Die Firma spart an Leasing-Kräften und ersetzte die kranke Kollegin über Wochen nicht. Pham, Hong Anh, die mehrere Wochen ihrem Dienst trotzdem weiter nachgeht, steht vor der völligen Überlastung und möchte schließlich kündigen.

„Aber ist so im Frühdienst man muss drei bis vier Mitarbeiter, aber dort gibt es mehrere Kollegin krank. Und ich bin lange alleine im Frühdienst. Aber schaffe ich nicht. Ich bepflege für eine Wohnbereich die dreißig Leute, aber ich bin noch verantwortlich für die ganze Haus, weil die Pflegehilfe ist nicht verantwortlich. Ich muss auch noch die Medizin für die drei anderen Etagen verteilen. Ich hab die Pflegedienstleistung gesagt ich kann nicht mehr. Die Chefin mir sagen musst du versuchen, musst du schaffen. Aber alleine im Frühdienst, oder alleine im Spätdienst und musst noch Medizin für drei Etagen verteilen ich kann nicht. Niemand kann das“ (Interview, P\_H: 140, 146, 148).

Schließlich kann sie innerhalb des Konzerns zumindest die Einrichtung wechseln. Doch auch dort ist sie immer wieder mit Unterbesetzung und dadurch mit Stress und Zeitnot konfrontiert. Sie erzählt, dass die Pflegeleitungen, um Geld zu sparen, die vielen kranken Mitarbeiter nicht durch Leasing-Kräfte ersetzen, obwohl sie eigentlich verpflichtet wären dies zu tun, da durch die Unterbesetzung auch das Wohl der Bewohner\_innen nicht gesichert ist.

Die zermürbenden Arbeitsbedingungen sind für die vietnamesischen Pfleger\_innen auch der Hauptgrund, warum so wenig Deutsche eine Ausbildung zur Altenpflegerin machen möchten. Auf Nachfrage, warum sie glauben, dass immer weniger deutsche Staatsbürger\_innen in die Altenpflege möchten und Deutschland darauf angewiesen sei, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, nennen alle Interviewpartner\_innen die großen Arbeitsbelastungen und die geringe Entlohnung, sowie die vielen verschiedenen Möglichkeiten, die Deutsche bei der Berufswahl hätten (vgl. Interview, P\_H: 62; Interview, N\_M: 147; Interview, N\_D: 98).

### **8.2.6 Anerkennung: Care und Geschlecht**

Neben den Problemen der Anerkennung auf Grund unzureichender Wertschätzung, den Diskriminierungserfahrungen, sowie der unzureichenden Personalstruktur in den Betrieben,



zeigt sich, dass die Pfleger\_innen während der Ausbildung zur Altenpflegerin zum Teil auch mit der Devise „Arbeit aus Liebe“ typisch für Care-Berufe konfrontiert werden.

„Wir haben in der Schule gelernt, wie man richtig-, oder was man braucht. Man braucht nur Luft, Wasser und Liebe (lachen) mehr nicht. Also mit Leidenschaft und Geduld haben und ja mit dem alten Leuten braucht man viel Trost, sie haben fast alle Angst davor vor dem Tod und so weiter und sterben und wenn man- ja und wenn man mit Leidenschaft arbeiten und mit der Liebe dann schafft man das.“ (Interview, A\_P: 108)

Hier findet sich die im ersten Teil erwähnte Auffassung der Altenpflege als Liebesdienst wieder, durch die die berufliche Qualifikation und Expertise als Altenpflegerin keine Relevanz haben, sondern die Arbeit auf ihren emotionalen Anteil reduziert wird. Gleichzeitig erfährt aber diese emotionale Arbeit, wie im vorangehenden Teil dargestellt, keine hinreichende Anerkennung. In der Realität müssen die Pfleger\_innen ihre Arbeit auf Grund von Zeitstress oft auf das Wesentliche, also Grundpflege, administrative Aufgaben und die medizinische Betreuung der Bewohner\_innen reduzieren. Das kriert wie oben bereits dargestellt einen inneren Konflikt der Stress, aber auch Unzufriedenheit auslöst. Den alten Menschen möglichst viel Liebe zu geben steht außerdem in direktem Zusammenhang mit den vermeintlich natürlichen Eigenschaften von Frauen. Frauen, so glauben auch die vietnamesischen Pfleger\_innen, eignen sich für die Pflege besser, da sie besser umsorgen, kommunikativer sind und durch ihre Mutterrolle besser zu dem Beruf passen. So geben alle fünf Interviewpartner\_innen an, dass sie glauben dass Frauen durch ihre natürlichen Eigenschaften besser pflegen könnten als Männer (vgl. Interview, P\_H: 68; Interview, A\_P: 94; Interview, N\_D: 102). Der einzige männliche Interviewpartner sagt dazu:

„Gerade in der Pflege wo man Sorgfältig sein sollte, wie sagt man dann, ein bisschen so sorgfältig und- (unverständlich) Die Mutter pflegt die Kinder und das hat auch was mit Charakter und Tätigkeit von Mutter was zu tun, so finde ich, hab ich einen Eindruck. Dann bei uns dann die Männer, die mögen andere, die mögen andere Berufe zum Beispiel mit was Technik zu tun, mit Maschine zu tun, was mit dann Medien zu tun. Und die Frauen, die halten emotional besser aus, von Beruf, von Belastung her mit der Pflege. (...)In dem Beruf, von der Belastung, von Psyche, von Schwierigkeit bei Kommunikation, die [Frauen] sind einfach vielleicht geduldiger oder vielleicht die sind einfach ein bisschen freundlicher“ (Interview, N\_M: 167).

Obwohl Nguyen, Minh, Nhut selber als Altenpfleger tätig ist, glaubt er dass Frauen sich besser für diese Tätigkeit eignen würden, da sie die Arbeit *emotional besser* aushalten. Männer haben seiner Meinung nach mehr Möglichkeiten andere Berufe wahrzunehmen und sind deshalb weniger in pflegerischen Tätigkeiten zu finden.

Diese stereotypen Bilder bezogen auf Geschlecht und Care werden auch in den persönlichen Schilderungen der Pfleger\_innen deutlich. So erzählt eine der Pfleger\_innen beispielsweise von der Trennung von ihrem Freund, der in Vietnam lebt und sagt, dass sie sich nach zwei Jahren Fernbeziehung nun voneinander getrennt haben, weil für ihn keine Möglichkeit besteht

zu ihr zu kommen. Das wesentliche Problem an der Distanz und Grund für die Trennung ist ihrer Meinung die Tatsache, dass sie sich nicht um ihn kümmern kann und dass dies sehr schwer für ihn ist (vgl. Interview, P\_H: 197). Insgesamt bestätigt sich in den Aussagen der vietnamesischen Pfleger\_innen, die durch Geschlechterforscher\_innen herausgearbeitete Tatsache, dass Care-Migration nicht unbedingt zum Abbau von Geschlechterhierarchien beiträgt. Zwar emanzipieren sich die Pfleger\_innen durch ihre finanzielle Unabhängigkeit und die neu gewonnene internationale Mobilität von ihren Familien, andererseits sind sie aber gleichzeitig durch ihr Beschäftigungsverhältnis mit Zuschreibungen auf Grund ihres Geschlechtes konfrontiert. Diese Zuschreibungen gehen auf der einen Seite von einer ‚besseren weibliche Fürsorge‘ aus und sprechen auf der anderen Seite Männern ab, den Platz eines Care-Arbeiters ausfüllend einnehmen zu können.

### **8.2.7 Zirkulär Migration und Wissenstransfer**

Auf die Frage, ob sie nach Vietnam zurückkehren werden um dort das in Deutschland erworbene Wissen einzusetzen, beziehungsweise bei einer Rückkehr nach Vietnam gewisse Vorteile aus der Arbeitserfahrungen im Ausland ziehen können, antworten die Interviewpartner\_innen recht unterschiedlich. Einig sind sich alle, dass ein Wissenstransfer der Arbeitserfahrungen aus der Altenpflege in Deutschland in den Gesundheitssektor nach Vietnam durch die traditionelle Familienordnung, nach der alte Angehörige bis auf sehr schwere Krankheitsfälle in der Familie gepflegt werden, sich vor allem in naher Zukunft als schwierig herausstellen könnte. Die Kritik der Soziologen Castels und Ozkul, dass die technischen Standards zwischen Länder des Globalen Südens und des Globalen Nordens sehr stark divergieren und ein direkter Wissenstransfer häufig auf Grund struktureller Differenzen nicht möglich ist, werden von den Pfleger\_innen ebenfalls thematisiert. Die fehlende Infrastruktur eines Altenpflegesektors macht die Rückkehr als Expert\_in, als im Ausland geschulte Fachkraft quasi unmöglich. Nam Din, Pham, Hong Anh und Tuyet, Nhi ,Li glauben, dass ihre Chancen bei einer Rückkehr nach Vietnam relativ gering sind eine gute Stelle zu bekommen. Das begründen sie mit den Differenzen zwischen den beiden Tätigkeiten:

„Nee gar nicht (Lachen) weil in Vietnam ist anderes. In Vietnam ich kann im Krankenhaus arbeiten, aber so lange- bis fünf Jahre Altenpflege und mach nicht Blut, wenig mit Blut Kontakt, dann hab ich vergessen, viele vergessen. Und kann ich nicht-, muss ich eine zum Beispiel eine Ausbildung in Vietnam wieder lernen und wieder arbeiten, nicht einfach arbeiten.“ (Interview, T\_N: 192).

Im Gegensatz dazu positionieren sich An Pham und Nguyen, Minh, Nhut sehr viel optimistischer und denken, dass sie eventuell in der Vorbereitung von Fachkräften, die für die Altenpflege nach Deutschland ausreisen als Lehrer\_innen fungieren könnten:

„Na ja man kann doch beibringen. Also ich hätte auch sehr gerne. Also ich hab so eine Vorstellung, dass wir diese Austauschdienst, weißte, aber leider wir haben kein Projekt also wir haben keine Träger, die so was machen würden oder können diese Finanzierung übernehmen würden. Also damit wir die Vietnamesen, die auch deutsch können und die auch vietnamesisch können, die nach Vietnam fliegen oder die nach Vietnam für drei, vier oder sechs Monaten, was sie in Deutschland gehabt haben, oder was sie in Deutschland diese Ausbildung machen, dann können sie in Vietnam beibringen, damit man wissen kann, wie kann man damit umgehen“ (Interview, A\_P:128).

Zwar bestehen noch keine konkreten Ideen, wie sie diese Art von Projekt umsetzen könnte, dennoch sieht An Pham zumindest die Möglichkeit, dass die in Deutschland absolvierte Ausbildung ihr auch in Vietnam von Nutzen sein könnte. Hier wird auch die grundsätzlich divergierende Wahrnehmung über den Beruf der Altenpflegerin an sich sehr deutlich. Während die anderen der Versorgung alter Menschen in Heimen im Allgemeinen eher skeptisch gegenüber stehen und die Etablierung eines solchen Systems auf Grund kultureller Unterschiede, zumindest in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren, für nicht wahrscheinlich erachten, glaubt An Pham, dass sich in Vietnam in Zukunft ein ähnlicher Markt etablieren wird und sie sich an dessen Aufbau wesentlich beteiligen kann.

### **8.2.8 Aufenthalt in Deutschland**

Bei der Frage nach der Zukunft wird zudem deutlich, dass An, Pham und Nguyen, Minh, Nhut, die sich durch ihre sprachlichen Fortschritte insgesamt sehr viel sicherer in Deutschland fühlen, auf Grund der hohen Nachfrage im Altenpflegesektor keine Unsicherheiten im Hinblick auf ihren Aufenthaltsstatus sehen. Die anderen sind hingegen verunsichert, was ihren Aufenthalt in Deutschland betrifft. Ihnen ist nicht klar, ob sie nach Ablauf des dreijährigen Aufenthaltstitels die Chance auf eine weitere Beschäftigung in Deutschland haben. Pham, Hong Anh bekommt zusätzlich durch ihren Arbeitgeber Druck, der den aus Vietnam stammenden Pfleger\_innen unterstellt, dass sie dem Konzern nicht genug Dankbarkeit für die Möglichkeit des Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland entgegen bringen würden. Hier wird, dass durch die DGB angesprochene Problem der Abhängigkeit vom Arbeitgeber und die Hierarchisierung auf Grund der Herkunft deutlich:

„Ja aber er [Chef] sagt wir sind nicht gut. Die erste Projekt ist nicht gut hat nicht bedanken bei V. [Name des Konzerns]. Hat meine Freundin, hat ihren Mann geheiratet und jetzt schwanger und sie kann nicht mehr arbeiten, aber das ist unser Leben müssen wir auch Kinder haben. Aber sie [der Chef] sagt sollten wir nicht früh Kinder haben, sondern vielleicht ein paar Jahre bei V. [Name des Konzerns] arbeiten und dann auch schwanger. Aber das im Vertrag steht das nicht-, im Vertrag das steht nicht. Sondern wir sind normale Menschen. Ja. Und dann er geht nach Vietnam und sagt das ist nicht gut. Die erste Hase-, die erste Projekt ist nicht gut für die V. [Name des Konzerns] und macht keine bedanken“ (Interview, P\_H: 167).

Durch die Aussage *Wir sind auch normale Menschen* wird deutlich, wie stark die Pflegerin das Gefühl hat, mehr leisten zu müssen, um als Altenpflegerin und als Teil der deutschen Gesellschaft akzeptiert zu werden. Neben der starken Unsicherheit gegenüber dem

Arbeitgeber wird hier auch die Stellung des Konzerns im Sinne eines hierarchischen neokolonialen Verhältnisses deutlich. Die Anwerbung der Vietnames\_innen wird durch den Chef des Konzerns wie eine Wohltäterschaft präsentiert. Der entwicklungspolitische Aspekt, der durch die GIZ und das BMWi im Rahmen des Triple-Win-Effekts beworben wird, wird durch den Arbeitgeber instrumentalisiert und dazu benutzt die Pfleger\_innen zu ‚victimisieren‘. Sie werden in die Rolle von Bittstellern gedrängt, denen die einmalige Chance gegeben wurde durch eine Anstellung in dem Konzern in Deutschland zu arbeiten. Das normale Anstellungsverhältnis in dem der Arbeitnehmer seinem Job nachgeht und dafür durch den Arbeitgeber entlohnt wird zerfällt. Den Vietnames\_innen wird Druck gemacht, dass sie aufgrund der Möglichkeit der Ausbildung bei V. [Name des Konzerns] in der Schuld des Konzerns stehen und dieser Schuld nicht hinreichend nachkommen würden.

Gesetzlich haben die Pfleger\_innen nach der Ausbildung die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln und sich bei Betrieben in ganz Deutschland zu bewerben (Die Stelle muss mehr als sechs Monate frei sein und kein/e Europäerin darf sich darauf beworben haben). Die Arbeitsstelle zu wechseln bedeutet allerdings einen neuen Arbeitsvertrag und dadurch auch eine neue Aufenthaltsgenehmigung beantragen zu müssen. Tuyet, Nhi, Li beschreibt, dass der bürokratische Aufwand zum Wechseln der Stelle sehr hoch ist und das ohne die Hilfe von Angehörigen die schon lange in Deutschland leben, ein solcher Wechsel sich für sie als unmöglich herausgestellt hätte (Gedächtnisprotokoll, 12.08.2016).

Die durch die DGB formulierte Kritik an der Etablierung von Abhängigkeiten der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber trifft im Falle dieses zirkulären Migrationsprogramms auch insofern zu, weil die Vietnames\_innen nicht die Möglichkeit haben während ihrer Ausbildung den Betrieb zu wechseln, sondern erst mit abgeschlossener Ausbildung eigenständig ein eigenes Anstellungsverhältnis suchen können. Dadurch wird den Pfleger\_innen nicht ausreichend Schutz im Hinblick auf ihre Arbeitnehmerrechte gewährt.

Die befristete an ein Beschäftigungsverhältnis in der Altenpflege gebundene Aufenthaltsgenehmigung von drei Jahren löst bei zwei von fünf Pfleger\_innen Unsicherheiten aus. An, Pham, Nguyen, Minh, Nhut und Nam, Dinh haben auf Grund der Lage auf dem Arbeitsmarkt und den vielen freistehenden Stellen in der Altenpflege keine Sorge, dass ihr Arbeitsverhältnis gekündigt werden könnte und so auch ihre Aufenthaltserlaubnis beendet werden könnte (vgl. Interview, N\_M: 194; Interview A\_P: 162; Interview N\_D: 118). Nguyen, Minh, Nhut betont im Kontext dieser Frage auch nochmals die Schwierigkeit für Menschen aus Asien nach Europa zu kommen und hier zu arbeiten. In gewisser Weise zeigt seine Antwort, dass er sich mit dem Aufenthaltstitel zufrieden gibt, weil er die extrem restriktiven Auflagen kennt und für sich in diesem System eine Nische gefunden hat. Auch

An, Pham möchte an den gesetzlichen Beschränkungen auf Grund ihrer Nationalität keine Kritik üben, sondern stellt heraus, dass sie für die Möglichkeit der Ausbildung und der Chance in Europa leben und reisen zu können sehr dankbar ist:

„Bin zufrieden. Ja ich bin immer sehr dankbar. Also ich habe mir noch nie vorgestellt, dass ich deutsch spreche (Lachen), dass ich nach Deutschland komme, also sowas habe ich mir noch nie vorgestellt. Aber als ich nach Deutschland gekommen bin am Anfang dachte ich mmmh, konnte nicht so viel deutsch, es war so kalt hier in Deutschland. Aber nach und nach (3) und jetzt habe ich eine Stelle, jetzt machen wa weiter, arbeiten- und ich hätte auch sehr gerne weiterentwickeln und so weiter. Ja ich bin zufrieden und ich bin sehr dankbar, dass diese Projekt, dass es dieses erste Projekt gab und uns die Chance gegeben, dass wir nach Deutschland kommen können, das wir quasi, man kann auch sagen, dass wir unseren Horizont erweitern können.“(Interview, A\_P, 154).

Im Gegensatz dazu fühlen sich Pham, Hong Anh und Tuyet, Nhi, Li in ihrer Position als vietnamesische Pfleger\_innen nicht abgesichert. Im Kontext von Pham, Hong Anh hängen die Unsicherheiten vor allem mit dem Verhalten des Arbeitsgebers zusammen und den ambivalenten Informationen, die sie hinsichtlich ihres Arbeitsvertrages bekommen hat. Tuyet, Nhi, Li, die sich in ihrem neuen Betrieb gerade in der Probezeit befindet hat Angst vor einer Kündigung auf Grund ihres Sprachniveaus (vgl. Interview, T\_N: 204).

### **8.3 Diskussion**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse in zwei Unterkapiteln diskutiert. Im ersten Punkt 9.3.1 wird der Versuch unternommen die Aussagen der Pflegefachkräfte in die schematische Strukturmatrix von Ilse Lenz einzuordnen. Auf Basis der Einordnung wird dann im zweiten Unterpunkt die Frage des Triple-Win-Effektes im Kontext der sozialen Positionierung der Pflegefachkräfte in Deutschland diskutiert.

#### **8.3.1 Eine Einordnung: Gesellschaftliche Positionierung der vietnamesischen Pfleger\_innen nach Ilse Lenz**

Auf Basis der Ergebnisse der Problemzentrierten Interviews und den Erkenntnissen aus den Debatten um Care Migration und Zirkuläre Migration wird nun der Versuch unternommen die vietnamesischen Pfleger\_innen im Kontext der Intersektionalitäts-Theorie und den Dimensionen von In-Exklusion - wirtschaftliche Teilhabe, Anerkennung, Bildung, soziale und politische Partizipation – im sozialen Raum zu verorten. Dafür wird auf die von Ilse Lenz herausgearbeiteten Definitionen von privilegierter Inklusion, Inklusion, Marginalisierung und Exklusion (siehe 3. Kapitel, S. 13) zurückgegriffen. Wie im Kapitel drei bereits herausgearbeitet, soll diese Einordnung für ihre soziale Positionierung in Deutschland erfolgen um dadurch Rückschluss auf die Realisierung eines Triple-Win- Effektes zu ziehen. Transnationale Positionierungen und Prozesse im Kontext der Strukturkategorie Migration (zum Teil in Überschneidung mit anderen Kategorien), die durch die Untersuchung herausgearbeitet werden konnten, werden für die Verortung mit herangezogen.

Innerhalb der ersten Dimension, der wirtschaftlichen Teilhabe, gestaltet sich die Einordnung in den sozialen Raum auf zwei Ebenen. Durch die abgeschlossene Ausbildung als Pflegefachkraft haben die vietnamesischen Pfleger\_innen eine in Deutschland anerkannte Qualifikation und einen legitimen Zugang zum Arbeitsmarkt. Allerdings ist dieser Zugang limitiert, da ihre Aufenthaltserlaubnis ihnen nur erlaubt im Altenpflegesektor zu arbeiten. Ihre derzeitige Aufenthaltsberechtigung von drei Jahren muss durch einen anschließenden Arbeitsvertrag in diesem Sektor verlängert werden. Der Zugang zu anderen beruflichen Bereichen ist ihnen somit verwehrt. Dieser Zustand kann sich, wie es auch bei den ‚Gast-Arbeiter\_innen‘ aus den sechziger und siebziger Jahren der Fall war, mit einer Niederlassungserlaubnis verändern und so mehr Möglichkeiten der Teilhabe im wirtschaftlichen Sinne schaffen. Derzeit lässt der an das Arbeitsverhältnis gebundene Aufenthaltsstatus aber keine umfassende Teilhabe zu. Hier muss auch unterstrichen werden, dass dies im Kontext eines Aufenthalts bei hochqualifizierten Migrantinnen anders wäre, da sie durch ihren Status als Hochqualifizierte (siehe Kapitel 5. 2) direkt eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Dadurch wird ersichtlich, dass nicht nur die Kategorie der Nationalität, sondern auch die der Klasse eine Rolle spielt. Denn Hochqualifizierte sind nach §19 AufenthG Wissenschaftler und Lehrpersonen (vgl. §19 AufenthG, Absatz 2), also Menschen mit einer akademischen Ausbildung. Insgesamt sind die Auflagen zur Beantragung einer NE für eine Fachkraft sehr viel höher als für eine Hochqualifizierte Person.

Die zweite Ebene im Kontext der wirtschaftlichen Teilhabe bildet die Entlohnung als Altenpfleger\_innen in Deutschland. Die Vietnames\_innen bewerten ihren Lohn derzeit als ausreichend. Hier spielt die Kategorie der Migration eine starke Rolle, da die Pfleger\_innen durch die Migration von Vietnam nach Deutschland eine Aufwertung der Löhne erfahren haben. Im bundesweiten Vergleich stellt die Berufsgruppe der Altenpfleger\_innen aber eine der schlecht entlohntesten Berufsgruppen in Deutschland dar. Es besteht somit eine Diskrepanz zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Pfleger\_innen auf ihr Gehalt und der Einordnung ihrer Löhne im nationalen Vergleich. Meines Erachtens spielt hier die transnationale Perspektive auf die Entlohnung und die Mobilität im Kontext der restriktiven Visa-Verfahren eine wichtige Rolle. Aus einer transnationalen vietnamesisch-deutschen Perspektive sind die Löhne höher als in den vorherigen Arbeitsverhältnissen in Vietnam und mit dem Zugang zu einer Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland wurde eine entscheidende Barriere überwunden, die dem Großteil der Menschen aus Ländern des Globalen Südens verwehrt bleibt. Durch die Interviews konnte herausgearbeitet werden, dass dies für die vietnamesischen Pfleger\_innen eine entscheidende Bedeutung hat.

So bewegen sie sich im Kontext der wirtschaftlichen Teilhabe zwischen Inklusion, auf Grund des geregelten Zugangs zum Arbeitsmarkt und der als gut empfundenen Entlohnung, und Marginalisierung im Kontext der rechtlichen Restriktionen des Zugangs zum Arbeitsmarkt.

Hinsichtlich der Anerkennungsdimension bestätigten sich in den Interviews die Annahmen, die bereits im ersten Teil der Arbeit herausgearbeitet wurden. Unzureichende Wertschätzung, Diskriminierungserfahrungen, Stress und Zeitdruck durch wenig Personal kennzeichnet mehrheitlich den Arbeitsalltag der Pfleger\_innen in ihren Betrieben. So erfahren die Pflegefachkräfte sowohl intern in den Betrieben als auch extern durch die deutsche Gesellschaft Anerkennung für ihre Tätigkeit. Allerdings können innerhalb der Gruppe der interviewten Pfleger\_innen verschiedene Bewältigungsstrategien nachgezeichnet werden. So gibt sich An, Pham beispielsweise selber Anerkennung, indem sie die deutsche Sprache perfekt beherrscht oder sich außerhalb der Arbeit in Asylbewerbereinrichtungen engagiert. Das Gegenbeispiel bildet Pham, Hong, Anh, die sich auf Grund ihrer sozialen Positionierung und ihren beruflichen Problemen immer weiter zurückzieht und angibt immer weniger an sozialen Aktivitäten teilhaben zu wollen. Im Kontext der Anerkennungsdimension spielt das Geschlecht der Pfleger\_innen eine etwas weniger starke Rolle als durch die Care-Debatte angenommen. Zwar bewegen sich die Pfleger\_innen gerade im Bereich der Care-Arbeit in einer Geschlechter-Hierarchie in der den Frauen generell eine bessere Eignung als Altenpflegerin auf Grund ihres emotionalen weiblichen Fürsorgebedürfnisses zugeschrieben wird, während den Männern diese Fürsorgekompetenz abgesprochen wird. Für sie selber scheint ihr Geschlecht aber keine wesentliche Rolle im Kontext von Differenz- und Ungleichheitsdimensionen zu spielen, sondern Herkunft und Sprache spielen eine weitaus zentralere Rolle. Die Pfleger\_innen bewegen sich im Kontext der Anerkennungsdimension meines Erachtens zwischen Marginalisierung und Exklusion.

Die dritte Dimension der Bildung ist ähnlich wie die wirtschaftliche Teilhabe durch die Reduzierung ihres Aufenthalts auf den Altenpflegesektor zu erklären. Da ihre Abschlüsse als Krankenschwestern in Deutschland nicht anerkannt werden, müssen sie eine erneute Ausbildung als Altenpfleger\_innen machen. Sollten die Pfleger\_innen sich außerhalb des Berufsfeldes weiterbilden wollen, beispielsweise ein Studium machen, müssten sie zunächst das Abitur wiederholen. So bleibt ihnen der Zugang zu ihrem – und hier wieder aus transnationaler Perspektive - spezifischen Bildungsniveau, welches sie in Vietnam abgeschlossen haben verschlossen und so kann man in diesem Kontext durchaus von Exklusion sprechen.

Innerhalb der Dimensionen der sozialen und politischen Teilhabe sind die vietnamesischen Pfleger\_innen in Deutschland bislang weitestgehend unsichtbar und haben keine öffentliche

Stimme und auf Grund ihrer rechtlichen Stellung auch nicht die Möglichkeit sich in politischen Zusammenhängen zu organisieren. Eine wesentliche Komponente bildet hier auch der Ausschluss vom Wahlrecht.

So sind die vietnamesischen Pfleger\_innen auf Grund ihrer politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Position in allen vier Dimensionen unter Einbeziehung der Strukturkategorien Geschlecht, Migration, Klasse und Nationalität nach Ilse Lenz zwischen Marginalisierung und Exklusion angesiedelt.

### **8.3.2 Triple-Win durch zirkuläre Care-Migration?**

In diesem zweiten Diskussionsteil werden nun die Ergebnisse der Analyse in den Kontext der Triple-Win-Prognosen für Herkunfts-, Aufnahmeland und Migrantinnen gesetzt. Insgesamt konnte herausgearbeitet werden, dass ein zirkuläres Migrieren, also eine mehrmalige physische Bewegung zwischen Herkunftsland und Aufnahmeland bei den hier interviewten Pflegefachkräften nicht stattfindet. Das liegt an der geographischen Distanz und den begrenzten finanziellen Möglichkeiten beziehungsweise einer nicht existierenden Förderung von staatlicher Seite, eine solche zirkuläre Migration zu unterstützen. Diese Tatsache stellt wesentliche ‚Gewinn‘-Prognosen für das Herkunftsland infrage.

Keiner der hier interviewten Pfleger\_innen hat sich in Deutschland in einem vietnamesischen Verein organisiert oder an entwicklungspolitischen Projekten partizipiert. Ein sogenanntes Diaspora-Engagement existiert bislang nicht. Dies kann sich sicherlich im Laufe der Zeit noch verändern, drei von fünf Interviewpartner\_innen zeigen jedoch kein spezifisches Interesse in dieser Richtung. Auch die Frage, wie erworbenes Wissen durch die vietnamesischen Pfleger\_innen im Sinne eines Wissenstransfers weitergegeben werden könnte, ist bislang ungeklärt. Nur zwei von fünf Pfleger\_innen können sich vorstellen, dass ein solcher Wissenstransfer auch tatsächlich zustande kommen könnte. Eine der Interviewpartner\_innen spricht in diesem Kontext von einem Wissenstransfer, der Fachkräfte in Vietnam auf die Ausreise nach Deutschland und ihre Arbeit in der Altenpflege vorbereitet. Die Etablierung einer solchen Initiative würde die Integration vietnamesischer Arbeitskräfte in die deutsche Altenpflege sicherlich erleichtern, dem Herkunftsland Vietnam nutzt ein solcher Wissenstransfer jedoch nicht.

Die Prognose der GIZ und des BMWi, dass die Vietnames\_innen wirtschaftliche Impulse durch Rücküberweisungen setzten würden hat sich in dieser Fallstudie nicht bestätigt. Zwar senden zwei von fünf Interviewpartner\_innen Geld an ihre Familien, allerdings nur in geringen Mengen und in unregelmäßigen Abständen. Bei der Frage nach Rücküberweisungen wurde im Kontext dieser Analyse deutlich, dass es immer darauf ankommt wer (Klasse) wohin (geographische Lage) migriert. Die hier befragten vietnamesischen Pflegefachkräfte



kommen mehrheitlich aus Familien, die nicht auf Geldüberweisungen angewiesen sind. Gleichzeitig sind die Einkommen der Vietnames\_innen nicht so hoch, dass regelmäßige Rücküberweisungen ohne Probleme getätigt werden könnten. Außerdem stellte sich heraus, dass vier der fünf Interviewpartner\_innen in Vietnam bereits vor ihrer Ausreise als Krankenpfleger\_innen gearbeitet haben und zum Projektbeginn nicht arbeitslos waren. Das widerspricht der These, dass dieses Programm den vietnamesischen Arbeitsmarkt entlasten würde und dass die Vietnames\_innen „auf Grund mangelnder Perspektive auf dem heimischen Arbeitsmarkt“ (GIZ, 2014: 3) migrieren. Vielmehr ist dieser Umstand als Anzeichen für einen „Care/Brain-Drain“ zu bewerten.

Bezüglich einer vollständigen Rückkehr sind die Interviewpartner\_innen mehrheitlich überzeugt, dass sich eine Re-Integration in den vietnamesischen Gesundheitssektor schwierig gestalten könnte. Ein wichtiger Faktor ist dabei die Tatsache, dass die Pflege alter Menschen in Vietnam eine Familienangelegenheit ist und Altenpflege als Ausbildungsberuf nicht existiert. Zwar gehen drei von fünf Pfleger\_innen davon aus, dass sich dies in den nächsten 10-15 Jahren ändern könnte, dies sind aber nur persönliche Prognosen, die keine Jobsicherheit darstellen.

Letztlich sind die Pfleger\_innen in Deutschland unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt und hatten in der Krankenpflege in Vietnam eine höhere Stellung und komplexere Aufgaben als in der Altenpflege in Deutschland inne. Durch die Differenz- und Ungleichheitsdimensionen, die durch Diskriminierung, Ausgrenzung und unzureichender Anerkennung bei vier von fünf Pfleger\_innen deutlich erkennbar wurden, ist zudem eine Barriere hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten der Pfleger\_innen in Deutschland sichtbar. Die Pfleger\_innen haben durch die oben herausgearbeitete Positionierung in Deutschland einen unsicheren Stand, so dass Themen wie Wissenstransfer und Rückkehr durch die täglichen Herausforderungen für drei von fünf Pfleger\_innen keine Priorität darstellen. Für eine wirkliche Auswertung der Auswirkungen auf das Herkunftsland müsste zusätzlich die Struktur des Gesundheitswesens in Vietnam genauer in den Blick genommen und vor allem die Langzeitauswirkungen solcher Projekte untersucht werden. Das ist im Rahmen dieser kleinen Studie nicht möglich. Die Interviews zeigen jedoch die subjektive Perspektive der Pfleger\_innen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten und Ziele transnational aktiv zu werden.

Auch die Prognosen für die Aufnahmeländer können im Kontext dieser Analyse nicht abschließend geklärt werden. Was deutlich wurde ist die Tatsache, dass für die Pfleger\_innen weder Deutschland als Land, noch die Altenpflege als Beruf als primäre Motivation für ihre Migration stehen. Das deutet darauf hin, dass die Pfleger\_innen nicht unbedingt in diesem Arbeitsfeld bleiben werden, sondern wenn es ihr Aufenthaltstitel zulässt eventuell versuchen

werden einen anderen beruflichen Weg einzuschlagen. Damit ist die Nachhaltigkeit in der Besetzung von leerstehenden Stellen nicht geschaffen und eine dauerhafte personelle Sicherheit für die Betriebe der stationären Altenpflege nicht gewährleistet. Deutlich wird aus den Interviews auch, dass die Betriebe auf die vietnamesischen Pfleger\_innen nicht ausreichend vorbereitet waren und ihre Angestellten im Hinblick auf die sprachlichen Barrieren sowie unterschiedlichen Arbeitsweisen und eventuell auch hinsichtlich der kulturellen Unterschiede keinen produktiven Umgang gefunden haben. Offen bleibt in diesem Kontext auch die Frage nach dem Umgang mit dem rassistischen Verhalten alter Menschen, die keinen Kontakt mit den vietnamesischen Pflegefachkräften wollen.

Viele Fragen hinsichtlich des ‚Gewinns‘ der Aufnahmeländer können in dieser Arbeit nicht abschließend geklärt werden, weil dafür auch die Perspektive der Betriebe in den Blick genommen werden müsste. Aus den Interviews wurde aber ersichtlich, dass die vietnamesischen Pfleger\_innen in jedem Fall Lücken füllen, die in Betrieben der stationären Altenpflege bestehen. Ich vermute auch, dass bestimmte Arbeitsverhältnisse, die die Pfleger\_innen geschildert haben eventuell von Menschen mit einer Niederlassungserlaubnis oder der deutschen Staatsbürgerschaft nicht über einen solch langen Zeitraum toleriert worden wären.

Zuletzt werden nun die Prognosen des BMWi und der GIZ für die Migrantinnen der Perspektive der Pfleger\_innen gegenübergestellt. Die als „Gewinn“ deklarierten Prognosen für die Migrantinnen wurden durch die Interviews zum Teil bestätigt, zum Teil widerlegt und zum Teil ergänzt. Zunächst hat diese Untersuchung gezeigt, dass die Motivation an diesem Programm teilzunehmen nicht nur mit neuen Berufserfahrungen beziehungsweise höheren Löhnen zusammenhängt, sondern auch mit den Einschränkungen, die auf Grund von Visa-Restriktionen bestehen. Entdeckungslust, Neugier und (räumliche) Unabhängigkeit von der Familie stehen dabei im Kontrast mit den durch das BMWi und GIZ hervorgehobene Problem der Bildungsarmut (ausgedrückt durch die Prognose des Wissenstransfers), den Geldtransfers und der Arbeitslosigkeit der Pfleger\_innen in Vietnam.

Der durch die deutschen Institutionen als Humankapital bezeichnete Gewinn hinsichtlich dem Erlernen von Techniken und dem Aneignen von Wissen hat sich insofern bestätigt, da die Pfleger\_innen in ihren Betrieben mit Technik arbeiten, mit der sie in Vietnam bislang nicht vertraut waren. Durch die Ausbildung zu Altenpfleger\_innen haben sie zudem neues Wissen erlernt und in diesem spezifischen Bereich ein Diplom erworben, das sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert als Pflegefachkraft zu arbeiten. Gleichzeitig haben sie allerdings nur marginal die Möglichkeit ihre Erkenntnisse, die sie bereits durch ihr Studium in Vietnam erworben haben, in ihre alltägliche Arbeit zu integrieren. Zwar können sie auf einzelne

Wissenskomplexe zurückgreifen, ein Großteil der erworbenen Kenntnisse gehen aber verloren. Zudem geben die Pfleger\_innen an, dass sie nicht wissen, wie das neu erworbene technische Wissen, beispielsweise im Kontext von bestimmten medizinischen Geräten, bei einer Rückkehr nach Vietnam von ihnen verwendet werden könnte, weil diese Geräte dort nicht standardmäßig genutzt werden.

Im Hinblick auf Sozialkapital haben die Interviews gezeigt, dass die jungen Pfleger\_innen viele neue Kontakte in Deutschland knüpfen konnten und durchaus an Sozialkapital gewonnen haben. Gleichermaßen sind sie aber auch mit Diskriminierungen konfrontiert, die vor allem in ihren Betrieben sehr viel Raum einnehmen.

Im abschließenden Fazit werden die hier diskutierten Punkte erneut aufgegriffen und im Kontext der gesamten Arbeit diskutiert

### **9. Exkurs: Privatanwerbungen – Probleme eines Nachfolgeprojektes**

Im Rahmen dieser qualitativen Recherche wurden wie im Methodenkapitel bereits erläutert auch drei vietnamesische Pfleger\_innen und die Projektmitarbeiterin eines privaten Anwerbeprogramms in Ost-Deutschland interviewt. Leider konnten die Interviews auf Grund der Sprachkenntnisse der Teilnehmer\_innen nicht für die Analyse verwendet werden. Zum Zeitpunkt der Interviews befanden sich die Teilnehmer\_innen des Projekts lediglich ein Jahr in Deutschland. Deswegen soll hier auch weniger auf die in den Analysen fokussierte individuelle Wahrnehmung der Migration durch die angeworbenen Fachkräfte eingegangen werden, sondern eine erste Einschätzung hinsichtlich der Probleme solcher privaten Anwerbungen auf Basis des Gespräches mit der Projektmitarbeiterin gegeben werden.

Hauptunterschied zwischen dem Projekt des BMWi und diesem privaten Anwerbungsprojekt ist die Tatsache, dass die hier angeworbenen Vietnames\_innen keine ausgebildeten Krankenpfleger\_innen sind, sondern ganz unterschiedliche berufliche Hintergründe haben (vgl. Interview, P\_M: 21). Außerdem tragen die Pflegeschüler\_innen die Kosten für die Vermittlung und die Ausbildung selber (vgl. Interview, P\_M: 11). Formal widerspricht diese Form der Anwerbung dem Eingangs erwähnten deutsch-vietnamesischen Abkommen, welches sich explizit für eine Deckung der Kosten von der sprachlichen Vorbereitung, über die Einreise nach Deutschland, bis zur Finanzierung während der Ausbildung, durch die Arbeitgeber ausspricht (vgl. Deutsche Botschaft, 2015: 2).

In Vietnam hatten die drei jungen Frauen ein Studium abgeschlossen und teilweise bereits gearbeitet. Den Entschluss nach Deutschland zu kommen, begründen alle drei mit der Tatsache, dass sie in Deutschland Familie haben, die Ausreise ohne die Teilnahme an dem Projekt aber nicht möglich gewesen wäre. Die ersten vier Monate besuchten sie einen durch

die Pflegeschule organisierten Sprachkurs, bei dem sie sich durch ein Sperrkonto<sup>31</sup> selber finanzieren müssen. Während ihrer Ausbildung in der sie lediglich eine Ausbildungsvergütung von 500 Euro erhalten, werden alle drei zudem durch Familienangehörige unterstützt. Ihre Aufenthaltsgenehmigung wird durch die Ausländerbehörde in dem zuständigen Landkreis immer nur um ein Jahr verlängert, sie haben keine Aufenthaltsgenehmigung für den kompletten Ausbildungszeitraum. Zwischen dem Träger und den Auszubildenden kam es außerdem zu erheblichen Schwierigkeiten. Die drei Pfleger\_innen, die ich für das Interview getroffen habe, waren von einer Gruppe von 17 die einzigen, die an der Pflegeschule geblieben waren. Zum Zeitpunkt des Gesprächs hatten sie aber ebenfalls ihre Kündigung eingereicht und sich, bis auf eine Schülerin dafür entschieden ihre Ausbildung in einer anderen Pflegehochschule fortzusetzen (vgl. Interview, P\_M: 15, 17). Als wesentlicher Grund wurde von den Schüler\_innen die Atmosphäre in der Klasse genannt, in der sie durch Mitschüler\_innen zum Teil rassistische Diskriminierungen erlebten und in der sie außerdem nicht das Gefühl hatten, dass sich ausreichend Zeit für sie genommen wurde. Interessant war in diesem Kontext auch die Reaktion der Projektmitarbeiterin, die sich von den Schüler\_innen in gewisser Weise durch den Schulwechsel hintergangen fühlte und großes Unverständnis dafür zeigte, dass sich die Schüler\_innen nicht mehr Mühe in Bezug auf die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse gegeben haben (vgl. Interview, P\_M: 58).

Im Gespräch stellt die Projektmitarbeiterin zudem heraus, dass für die meisten, der in ihrer Schule ausgebildeten Pfleger\_innen das Anwerbungsprogramm vor allem genutzt wurde, um an eine Aufenthaltsgenehmigung zu kommen.

„Ob die zwingend jetzt für diesen Beruf brennen, wie andere Schüler, was jetzt auch nicht schlimm ist, nee ich will das gar nicht abwerten, (...), aber wir hatten Anfragen, nee, was wir dann so rausgekriegt haben, dass ist ja jenseits von gut und böse. Also da wird richtig Geld mit gemacht- mit dieser-, mit diesem dringenden Wunsch einfach nach Deutschland zu kommen und die wollen ja mitunter einfach nach Deutschland weil die Schwester schon seit Jahren hier wohnt, nee oder zum Cousin, zur Tante, also die haben ja wirklich Familie hier und es wird soooo schwer gemacht, also das halt echt krass“ (Interview, P\_M: 50).

Die Pflegeschule hat das Projekt nach dieser ersten Anwerbungsrunde eingestellt, da ein zu hoher Aufwand für die Schulen und Betriebe entstehen würde und außerdem das Risiko mit Partner\_innen zusammenzuarbeiten, die die Situation missbrauchen, zu hoch sei. Für die interviewte Projektmitarbeiterin hat sich gezeigt, dass das Projekt aus drei Gründen fehlgeschlagen sei. (1) Seien die strukturellen Auflagen, die durch die deutsche Botschaft in Vietnam und nach der Anreise der Projektteilnehmer\_innen durch die Ausländerbehörde in

---

<sup>31</sup> Sperrkonten sind Konten auf die der/die Inhaber\_in keinen freien Zugang hat, sondern immer nur eine gewisse Summe im Monat benutzen kann. Der/die Inhaberin darf über ihr/sein eigenes Geld nur bedingt verfügen, kann also nur gewisse Summe überweisen und abheben. Sperrkonten werden für den Aufenthalt von Menschen, die zu Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen und deren Heimatländer nicht EU-Mitglied sind für die Ausstellung von Aufenthaltstiteln gefordert.

Deutschland gestellt werden für die Vietnames\_innen sehr schwierig zu erbringen. So müssen sich die Schüler\_innen im Prinzip mit der vorangehenden Sprachausbildung in Vietnam drei Jahre selber finanzieren. Weiter würde das bilaterale Abkommen zwischen Vietnam und Deutschland die Gefahr bergen, dass der Wunsch junger Menschen nach Deutschland zu kommen durch private Träger ausgenutzt wird um Geld zu machen. (2) War in dieser ersten Gruppe erkennbar, dass bei den meisten jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung als Pflegefachkraft in Deutschland bewerben, kein wirkliches Interesse an dem Beruf besteht, sondern die Programme genutzt werden um nach Deutschland einzureisen und (3) stelle die sprachliche Integration auf Grund der von der Struktur her völlig anderen Muttersprache der Teilnehmer\_innen und die Tatsache, dass Deutsch in Vietnam als Fremdsprache nicht in der Schule angeboten wird, eine große Herausforderung dar.

„(...) Das ist jetzt beendet, also das ist sehr, sehr schwer geworden für die Schüler hier her zu kommen, die müssen mittlerweile ne ziemliche Summe an Geld nachweisen, also Sperrkonto, auch während der Ausbildung- also während der Ausbildung haben wir so gesagt höherer Bafög Satz, also ist die Ausländerbehörde hier in D. mitgegangen, dass sind so knapp nicht so ganz 700 Euro, der eine oder andere Träger zahlt das auch in D. Jetzt wollen die aber richtig die 800 Euro sehen, dass heißt die Schüler müssen für die drei Jahre nochmal nen Speerkonto machen und nochmal nen Differenzbetrag immer nachweisen für drei Jahre oder eigentlich fast vier Jahre mit der Sprachausbildung hier, und das halt echt ne Summe. Wollen die auch nicht, können die halt auch nicht und Ausländerbehörde D. sagt eigentlich auch, na ja wollen wir eigentlich och nicht, dass die jetzt hier-, wenn dann sollen die doch sich selbst finanzieren können, da haben die dann auch so nen moralisches Ding natürlich. (...) Die meisten [neuen Bewerber\_innen] wurden eh schon von der Botschaft abgelehnt und die restlichen wären sehr wahrscheinlich auch nicht hier durchgekommen in der Ausländerbehörde D., so dass wir dann final entschieden haben, dass wir das lassen“ (vgl. Interview, P\_M: 40).

Insgesamt zeigt sich, dass dieses Nachfolgeprojekt neben den bereits in der Analyse herausgearbeiteten Problematiken auch die staatlich vereinbarten Vertragsbedingungen zur Anwerbung von Arbeitskräften zwischen Vietnam und Deutschland auf mehreren Ebenen verletzt. Die Tragung der Kosten durch die Projektteilnehmer\_innen öffnen das Tor zu Missbrauch und stürzten die Auszubildenden in finanzielle Unkosten, die den Druck hinsichtlich eines erfolgreichen Abschlusses in der Altenpflege und die eventuelle Hinnahme prekärer Arbeitsbedingungen in Deutschland erhöhen. Güllemann hat herausgestellt, dass im Bundeswirtschaftsministerium über das eigene Projekt zur Anwerbung auch gerne als "Anwerbeprogrammen mit Goldrand" (Güllemann, 2015: 5) gesprochen wird. Diese Metapher heißt letzten Endes, dass die Finanzierung durch die Betriebe und die Begleitung der Fachkräfte durch die GIZ für den allgemeinen Pflegemarkt zu teuer sind und solche Formen der Rekrutierung langfristig nicht durch die Privatwirtschaft getragen werden könnten. Gleichzeitig werden Anwerbeprogramme des BMWis in der Absicht durchgeführt das Privatunternehmer\_innen nachziehen. Wie soll jedoch die Privatwirtschaft diese Initiative übernehmen, wenn der finanzielle Aufwand eigentlich zu hoch ist und wie im Falle dieses

Anwerbungsprogramm bereits ersichtlich, die Kosten auf die Arbeiter\_innen abgewälzt werden?

## **10. Fazit**

In dieser Untersuchung wurde unter Einbezug theoretischer Konzepte durch eine qualitative Analyse, auf Basis problemzentrierter Interviews, dargestellt, dass vietnamesische Pflegefachkräfte durch ihren Status als zirkuläre Care-Migrant\_innen von sich überschneidenden Differenz- und Ungleichheitsdimensionen betroffen sind und der von staatlicher Seite prognostizierte Triple-Win-Effekt nicht erfüllt wird. Im ersten theoretischen Teil der Arbeit (Kapitel 3) konnte für die Festlegung relevanter Kategorien zur Untersuchung von Differenz- und Ungleichheitsdimension die Strukturmatrix von Ilse Lenz fruchtbar gemacht werden. Auf Basis der von Lenz entwickelten Verbindung von Intersektionalität mit Ansätzen der In- und Exklusion und entlang, den daraus abgeleiteten Kategorien, wurden zunächst die Ursachen und Auswirkungen wachsender Versorgungslücken in Deutschland sowie die Einführung zirkulärer Migrationsprogramme in Europa und Deutschland und die draus resultierenden Problemfelder für Care-Migrant\_innen vorgestellt.

Im Kontext der feministischen Care-Debatte konnte herausgearbeitet werden, dass als Resultat wachsender Versorgungslücken, Care-Arbeit weltweit an Care-Migrant\_innen abgegeben wird. Mit der weltweiten Umverteilung von Care-Arbeiten werden Machtstrukturen zwischen den Geschlechtern nicht abgebaut, sondern etablieren neue Hierarchien zwischen Frauen. Die Hierarchisierungen zwischen Frauen entlang der Kategorien „Ethnizität“, „Nationalität“ und „Kultur“ und die neokoloniale Aneignung von Care durch die Migration von Frauen aus Ländern des Globalen Südens in den Globalen Norden wurde deutlich. Diese Tendenz ließ sich in Deutschland bislang hauptsächlich in der entlohnten Care-Arbeit in Privathaushalten feststellen. Durch die wachsenden Versorgungslücken in der institutionalisierten Kranken- und Altenpflege, die in dieser Arbeit durch die Darstellung der Versorgungslücke in der stationären Altenpflege (Kapitel 4.2) ausführlich beschreiben wurden, werden diese Prozesse aber auch für die institutionalisierte Pflege relevant.

Die Debatte um zirkuläre Migration im fünften Teil der Arbeit konnte zeigen, dass bei der Einführung von Mobilitätsabkommen der zirkulären Migration auf EU-Ebene und in Deutschland im Vordergrund steht, Arbeitskräfte zur Deckung von Fachkräftemangel zu rekrutieren sowie Rückführungsabkommen mit Ländern des Globalen Südens zu schließen. Die vorgestellten Ziele eines entwicklungspolitischen Triple-Win-Effektes sind auf politischer und rechtlicher Ebene in Deutschland nicht erkennbar. Deutlich wird, dass die positive Effekte auf einer narrativen Ebene verbleiben und keine ausreichenden Instrumente existieren

um den propagierten Triple-Win-Effekt in seiner umfassenden Form zu realisieren. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Unterschiede zwischen Programmen der temporären Migration und der zirkulären Migration marginal sind. Auf rechtlicher Ebene sind die Migrationsformen sogar identisch, da eine rechtliche Verankerung von zirkulärer Migration in Deutschland bislang aussteht. Wie bei Programmen der temporären Migration ist der Aufenthaltsstatus an den Arbeitsvertrag geknüpft und ein umfassender Zugang zu politischen Rechten ist nicht gewährt.

Auf der Basis der Debatten um Care-Arbeit/Migration und zirkuläre Migration wurden im zweiten Teil der Arbeit problemzentrierte Interviews mit fünf vietnamesischen Pflegefachkräften durch eine qualitative Analyse ausgewertet. Ziel der qualitativen Untersuchung war es die subjektive Wahrnehmung der Akteur\_innen auf die Konfliktfelder Care-Arbeit/Migration und zirkulärer Migration herauszuarbeiten.

Unter Verwendung der Strukturmatrix nach Lenz konnte in der Auswertung der Interviews gezeigt werden, dass sich die vietnamesischen Pflegefachkräfte in Deutschland zwischen Marginalisierung und Exklusion bewegen und dass die hier wirkenden, sich überschneidenden Differenz- und Ungleichheitsdimensionen multiple Auswirkungen haben. Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Analyse im Kontext, der in der Einleitung aufgestellten Thesen diskutiert.

*(1) Care-Migrant\_innen in der stationären Altenpflege sind im besonderen Maße von Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen, sowie geringer gesellschaftlicher und institutioneller Anerkennung betroffen.*

Diese These hat sich bestätigt. Die hier interviewten Pflegefachkräfte sind mit Diskriminierungs- und Missachtungserfahrungen konfrontiert und erleben zum Teil divergierende Arbeitsbedingungen durch ständige Unterbesetzung, Ausgrenzungen in ihren Pflgeteams, oder rassistische Anfeindungen durch Bewohner\_innen. Aus rassismuskritischer Perspektive stellt sich in diesem Kontext die Frage, wie Bewohner\_innen, die sich menschenverachtend verhalten und ihre Pfleger\_innen auf Grund der Herkunft beschimpfen oder abweisen, für eine kosmopolitische Gesellschaft sensibilisiert werden könnten. Im Kontext steigender Beschäftigung von Migrant\_innen in der Altenpflege, müssen Wege gefunden werden diese Menschen trotz ihres Alters damit zu konfrontieren, dass ihr rassistisches Verhalten keinen Platz in Deutschland hat. Es ist letztlich unverantwortlich, dass Pfleger\_innen mit Migrationsbiographie in einem Bereich arbeiten, in dem sie tagtäglich Diskriminierung erfahren. Pfleger\_innen, die mit solchen Bewohner\_innen konfrontiert sind, sollten zu jedem Zeitpunkt, auch während der Ausbildung, die Möglichkeit haben ihren

Arbeitsplatz zu wechseln. Für die Gruppe der hier interviewten Pfleger\_innen war ein solcher Wechsel während der Ausbildung nicht möglich.

Die Interviews machen neben den Diskriminierungserfahrungen sichtbar, dass die Arbeitsinhalte in der stationären Altenpflege im Kontext der bereits zuvor absolvierten Krankenpfleger\_innen-Ausbildung in Vietnam für die Pfleger\_innen einen Brain Waste darstellen. In Deutschland übernehmen die vietnamesischen Pflegefachkräfte pflegerische Aufgaben und ihre in Vietnam erworbenen medizinischen Kenntnisse kommen kaum zum Einsatz. Die nicht erfüllten Erwartungen an die Ausbildung in Deutschland ist für zwei Interviewpartner\_innen eine Enttäuschung, drei Pfleger\_innen haben sich mit den beruflichen Differenzen abgefunden und sehen für sich eine Perspektive in der Altenpflege. Zwei von fünf Pflegefachkräften können sich vorstellen, dass sie durch ihr in der Altenpflege erworbenes Wissen transnational in ihrem Heimatland aktiv werden könnten.

Hinsichtlich der geringen Wertschätzung in der Altenpflege hat sich herausgestellt, dass ihnen vor allem Zeitdruck und körperliche Belastungen durch Unterbesetzung zu schaffen machen. Die Mehrheit der Interviewpartner\_innen kann sich vorstellen in einem anderen pflegerischen Bereich oder in einem anderen Beruf zu arbeiten. Insgesamt spiegelt sich in den Antworten der Pflegefachkräfte nach drei Jahren Beschäftigung in der stationären Altenpflege, nur sehr punktuell Enthusiasmus für den Beruf, wieder. Daraus lässt sich ableiten, dass die Versorgungslücken, die in der stationären Altenpflege in Deutschland bestehen, möglicherweise nicht langfristig durch Anwerbungen aus dem Ausland behoben werden können. Dies bedeutet, dass die Versorgungslücken in der Altenpflege letztlich nur durch eine gesellschaftliche Aufwertung der Care-Arbeit und verbesserte Arbeitsbedingungen gefüllt werden können.

*(2): Zirkuläre Migrationsprogramme bieten Migrant\_innen keine ausreichenden Sicherheiten, sondern reduzieren sie, wie die Programme der temporären Migration, auf ihren Status als Arbeitskraft.*

Diese These hat sich ebenfalls bestätigt. Im Rahmen dieser Ausarbeitung lässt sich die fehlende Sicherheit an der Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen, den fehlenden politischen Instrumente für eine Förderung zirkulärer Wanderungen, sowie an expliziten Aussagen, die durch die Interviewpartner\_innen hinsichtlich ihrer Stellung in den Betrieben getroffen wurden, festmachen. Das hier untersuchte Programm sichert den vietnamesischen Pflegefachkräften zwar durch die Eingliederung in einen Ausbildungsberuf und die Diplomierung in diesem Bereich einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, dieser ist durch die Vergabe defacto temporären Aufenthaltstiteln zeitlich begrenzt und verpflichtet die



Pfleger\_innen in der Altenpflege zu arbeiten. Die subjektive Wahrnehmung der Pflegefachkräfte, auf die Einschränkungen durch den Aufenthaltsstaus, ist jedoch mehrheitlich positiv. Rechtlich gesehen ist ihr Aufenthaltsstatus von einer Anstellung in der Altenpflege abhängig, drei von fünf Pflegefachkräften nehmen dies aber nicht als Reduzierung ihrer Person oder als eine Unsicherheit für ihre Lebensplanung wahr. Auf Grund der Arbeitsmarktlage und der vielen Stellenangeboten in der Altenpflege glauben sie, dass sie auch in Zukunft gebraucht werden und ihnen eine Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung gestattet wird. Die anderen zwei äußern Unsicherheiten auf Grund ihres Aufenthaltsstatus. Diese entstehen im Fall von Tuyet, Nhi, Li durch geringe Sprachkenntnisse und der Angst, auf Grund dessen eventuell entlassen zu werden, und im Fall von Pham, Hong Anh durch ein schlechtes Klima am Arbeitsplatz und der Konstruktion des in der Analyse dargestellten ‚Bittsteller-Wohltäter‘ Verhältnisses durch ihren Chef. Interessant ist allerdings, dass trotz, den in der Analyse ausführlich dargestellten Problemen – der anfänglichen Enttäuschung über die Aufgabenfelder in der Altenpflege, die Diskriminierungs- und Missachtungserfahrungen, den hohen Zeitdruck und die geringe Anerkennung – alle Pflegefachkräfte ihre Entscheidung mit dem Programm nach Deutschland zu gehen nicht bereuen. Sie beschreiben das Programm vielmehr als Chance.

In den Aussagen der Pfleger\_innen ist erkennbar, dass sie Einschränkungen in ihrer internationalen Mobilität wahrnehmen. Es konnte herausgearbeitet werden, dass die hier befragten Pfleger\_innen das Programm des BMWi und der GIZ vor allem deshalb nutzen, weil sie auf Grund ihrer Nationalität erhebliche Beschränkungen in ihrer Bewegungsfreiheit erfahren und Weiterbildungen oder Arbeitsaufenthalte in anderen Ländern sich im Kontext von Visarestriktionen schwierig gestalten. Die hier befragten jungen Menschen haben in ihren Antworten zur Migrationsmotivation neben dem Wunsch nach Weiterbildung und sozialer und finanzieller Unabhängigkeit auch ausgedrückt, dass sie gerne nach Europa reisen wollen, um Europa zu entdecken, eine andere Sprache zu lernen und neue Kulturen kennenzulernen. Dieses Narrativ des ‚abenteuerlustigen‘ Jugendlichen, der sich eine Zeitlang oder länger im Ausland aufhalten möchte ist ein Narrativ, das Menschen aus dem Globalen Süden in öffentlichen Debatten und auch innerhalb der Migrationsforschung häufig abgesprochen wird. Menschen aus dem Globalen Süden erhalten das Image des/der Wirtschaftsmigrant\_in, währenddessen es für viele junge Menschen aus dem Globalen Norden zur Normalität geworden ist international mobil zu sein<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Auch in Deutschland haben nicht alle jungen Menschen denselben Zugang zu Mobilität und es müssen auch hier Differenzierungen zwischen Milieus getroffen werden, sowie in der Art wie gereist wird und wohin. Im universitären Kontext nimmt die Nutzung von Auslandsprogrammen aber immer weiter zu und jungen Menschen in Europa werden durch Stipendien mehr und mehr Möglichkeiten geschaffen eine Zeit auch im außereuropäischen Ausland zu verbringen. Im

Durch den Aufenthaltstitel in Deutschland gewinnen die vietnamesischen Pflegefachkräfte den Zugang zum Schengenraum. Gleichzeitig ist ihr neuer Lebensort weit entfernt von ihrem Heimatland und die Arbeit in der stationären Altenpflege ermöglicht ihnen bislang nicht zirkulär zu migrieren. In einem entwicklungspolitischen Sinne wird ein Zirkulieren der Pflegefachkräfte nicht gefördert. In diesem Zusammenhang hat Kathleen Newland auf die Tatsache hingewiesen, dass Migrant\_innen, die über einen Daueraufenthalt im Aufnahmeland verfügen eher häufig zwischen Heimatland- und Aufnahmeland zirkulieren, als Menschen mit befristeten Aufenthaltstiteln. Für die Etablierung eines dauerhaften Aufenthaltsstatus für Care-Migrant\_innen haben sich auch feministische Forscher\_innen im Rahmen der Debatte zu Care und *citizenship* ausgesprochen. Apitzsch und Schmidbauer, glauben, dass die entstandene Versorgungslücke in westlichen Gesellschaften auf Grund der zunehmenden Ausdehnung der Erwerbsarbeit und den abnehmenden staatlichen Leistungen auch bei einer stärkeren Einbeziehung beider Geschlechter nicht vollständig gelöst werden kann, sondern weiter auf die Arbeit von Migrant\_innen zurückgegriffen wird. So fordern sie, „dass (...) Care-Tätigkeiten den Zugang zu *citizenship* eröffnen müssen“ (Apitzsch, Schmidbauer, 2011: 48-49) und Care-Migrant\_innen durch Staatsbürgerschaft zu einem vollwertigen Mitglied von Staatengemeinschaften werden. Eine Anerkennung der vietnamesischen Pflegefachkräften als deutsche Staatsbürger\_innen beziehungsweise die Gewährung der doppelten Staatsbürgerschaft, würde den Pflegefachkräften Sicherheiten geben, die dazu führen könnten, dass sich tatsächlich transnationale Projekte zwischen Vietnam und Deutschland etablieren könnten. Zum anderen würde es eine Anerkennung ihrer Leistungen als Care-Arbeiter\_innen darstellen.

Gleichzeitig reicht aber auch der Zugang zur Staatsbürgerschaft zur Förderung zirkulärer Migration im Kontext des hier vorgestellten Projektes nicht aus, wenn es wie oben bereits erläutert nicht zu einer gesellschaftlichen Aufwertung von Care-Arbeiten und zu einer verbesserten Entlohnung kommt.

Durch das Gespräch mit der Projektmitarbeiterin eines privaten Anwerbeprojekt konnte im Kapitel 9 dieser Ausarbeitung dargestellt werden, das im Kontext privater Anwerbungen, Projektträgern nicht genügend Geld zur Verfügung steht, um die Anwerbungskosten für die Migrant\_innen zu tragen. Außerdem ist das hier vorgestellte private Anwerbungsprojektes durch die Auflagen der deutschen Botschaft in Vietnam und der Ausländerbehörde in Deutschland letztlich gescheitert und wird nicht weiter fortgeführt.

---

Gegensatz dazu werden die Reisemöglichkeiten von jungen Menschen aus dem Globalen Süden nach Europa immer weiter beschränkt.

Aus den Aussagen der Projektmitarbeiterin wurde ersichtlich, dass die Teilnehmer\_innen das Programm nutzen um nach Deutschland zu Familienangehörigen zu kommen und an der Pflegeausbildung kein besonderes Interesse zeigen. Weiter erklärte die Projektmitarbeiterin, dass die neuen Möglichkeiten der institutionalisierten Care-Migration nach Deutschland bereits Strukturen des Missbrauchs etabliert haben und der Wunsch junger Menschen nach Europa zu kommen finanziell ausgenutzt wird. Dieser Entwicklung könnte in zukünftigen Forschungen nachgegangen und dabei die Lebensrealitäten junger privat angeworbener Pflegefachkräfte aus Vietnam genauer in den Blick genommen werden.

Die im Diskussionsteil der Arbeit, (8.3), vorgenommen Auseinandersetzung mit den Effekten der Migration für das Herkunfts- aber auch das Aufnahmeland zeigte, dass die soziale Positionierung der vietnamesischen Pflegefachkräfte am Schnittpunkt von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen nur ein möglicher Ansatz ist, herauszuarbeiten, dass ein Triple-Win-Effekt als zwangsläufiges Resultat von zirkulärer Migration nicht funktioniert.

Für zukünftige Forschungen wäre es sinnvoll die Ursachen und Auswirkungen der Heimatländer stärker zu betrachten. Die politische und rechtliche Lage in Vietnam, zurückbleibende Familien, die Sicht von Menschen in Vietnam auf Migrant\_innen, die im Globalen Norden arbeiten, könnten weitere interessante Erkenntnisse liefern. Wichtig wären zudem Forschungen, die die Abwanderung von Pflegepersonal in Vietnam auf längere Sicht untersuchen. Hier könnte an die Ansätze der Soziologin Helma Lutz angeknüpft werden, die eine solche Forschung zur transnationalen Migration von Care-Arbeiter\_innen zwischen Deutschland und Polen, sowie Polen und der Ukraine realisiert hat und hier sowohl die Makro-Meso- und Mikroebene eingeschlossen hat. Ein solch aufwendiges Forschungsvorhaben hätte den Umfang dieser Arbeit gesprengt, würde sich aber anbieten um unterschiedliche Akteursebenen, beispielsweise auch die Positionen und Motivationen der Förderung von Migrationsprogrammen der staatlichen Institutionen in Vietnam, einzubeziehen.

Für die vorliegende Untersuchung lässt sich festhalten, dass für die Annäherung an die Realisierung eines Triple-Win-Effektes die multiplen Differenz- und Ungleichheitsdimensionen, die im Kontext der Interviews identifiziert wurden, überwunden werden müssten. Das ist nur möglich, wenn die stationäre Altenpflege als Care-Arbeit mehr Anerkennung erfährt, die fortschreitende Ökonomisierung von Pflegearbeiten zurückgeschraubt wird und so die wachsenden Versorgungslücken eingedämmt werden. Gleichzeitig müsste dem Abschottungsprozess in Europa ein Ende gesetzt werden, so dass durch dauerhafte Aufenthaltstitel ein tatsächliches globales Zirkulieren von Menschen aus

dem Globalen Süden gefördert wird. Dadurch könnten Entwicklungs-Impulse gesetzt werden, die in ihrer Notwendigkeit durch die Akteur\_innen selbst identifiziert und in ihrer kontextspezifischen Weise umgesetzt werden.

Aus den hier zusammengefassten Ergebnissen lässt sich abschließend folgern, dass deutschen Institutionen mit der Propagierung eines Triple-Win-Effektes entwicklungspolitische Effekte zum Zwecke der Anwerbungen instrumentalisiert. Die Benutzung des Paradigmas ermöglicht es die Anwerbungen in ein soziales, entwicklungspolitisches Licht zu rücken und so zu rechtfertigen. Tatsächliche Instrumente zur Umsetzung der positiven Effekte in Herkunftsländern und für die Migrant\_innen existieren zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

## Literaturverzeichnis

**Abella, Manolo; Gächter, August; Tschank, Juliet:** A Triple Win in Migration: Ensuring migrant workers' rights to protect all workers, Asia-Europe Foundation, Friedrich Ebert Stiftung, Singapore, 2014.

**Angenendt, Steffen; Clemens, Michael; Merda, Meiko:** Der WHO-Verhaltenskodex. Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften?, SWP-Aktuell, Berlin, 2015.

**Angenendt, Steffen:** Entwicklungspolitische Perspektiven temporärer und zirkulärer Migration, SWP-Studie, Berlin, 2014.

**Angenendt, Steffen:** Framework-Paper: Triple-Win-Migration. Challenges and opportunities, Migration Strategy group on global competitiveness, The German Marshall Fund of the United States, Robert-Bosch-Stiftung, Washington, 2014.

**Aulenbacher, Brigitte; Dammayr, Maria:** Zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 125-142.

**Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard:** Sorge- und Sorgearbeit-Neuvermessungen eines traditionsreichen Forschungsfelds. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 5-17.

**Apitzsch, Ursula:** Care in Alltag, Biografie und Gesellschaft. Über die Ent-Sorgung von Sorgearbeit und die unfertige Revolution im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 143-157.

**Apitzsch, Ursula:** Le care, la migration et l'ordre de genre. In: Bloch, Any; Denis, Marie-Noële; Herberich-Marx, Geneviève (Hrsg.): Versus une société du care?, Revue des Sciences Sociales, n°52, Presse Universitaires Strasbourg, Strasbourg, 2012, S. 94-101.

**Auth, Diana:** Ökonomisierung der Pflege - Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 6, 2013, S. 412-422.

**Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne:** Care und Migration – die Hinterbühne des freien Marktes. In: Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen, Verlag Babara Budrich, Opladen & Farnington Hills, MI, 2010, S. 11-22.

**Becker-Schmidt, Regina:** „Verwahrloste Fürsorge“ – ein Krisenherd gesellschaftlicher Reproduktion. Zivilisationskritische Anmerkungen zur ökonomischen, sozialstaatlichen und sozialkulturellen Vernachlässigung von Praxen im Feld „carework“. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3/2011, Leverkusen-Opladen, S. 9-23.

**Benería, Lourdes:** Globalization, Women's Work, and Care Needs. The Urgency of Reconciliation Policies. In: North Carolina Law Review 88/2010, S. 1501-1525.

**Benhabib, Seyla:** Die Rechte der Anderen. Ausländer, Migranten, Bürger, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, 2009.

**BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung):** Migration- Chancen für Entwicklung nutzen, Berlin BMZ Informationsbroschüre, 1/2010.

**Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver:** Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Institut für Arbeitsmarkt und Sozialforschung, die Forschungseinrichtung der Agentur für Arbeit, Berlin, 2015.

**Bohnsack, Ralf:** Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Sozialforschung, Leske und Budrich, Opladen, 1999.

**Bothfeld, Silke:** Die Erosion des männlichen Ernährermodells. Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter drei Jahren, Hans-Böckler-Stiftung, Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, Rostock, 2005.

**Bourdieu, Pierre:** Die männliche Herrschaft, Suhrkamp-Verlag, Frankfurt am Main, 2005.

**Brah, Avtar; Phoenix, Ann:** 'Ain't I a Woman? Revisiting Intersectionality' , Journal of International Women Studies 5(3) 2004, S.75–86.

**Brückner, Margit:** Entwicklungen in der Care-Debatte - Wurzeln und Begrifflichkeiten. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 43-58.

**Brückner, Margit:** Gestaltung von Care-Prozessen in individuellen Care-Netzen zwischen privaten Unterstützungen, sozialen Dienstleistungen und sozialstaatlicher Versorgung, Gender Heft 3, Leverkusen, 2011, S. 39-54.

**Butterwege, Carolin:** Von der "Gastarbeiter"-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. In : Bade, Klaus J. ; Oltmer, Jochen (Hrsg.) : Normalfall Migration, ZeitBilder, Bd. 15., Bonn, 2004, S. 127-132.

**BWG (Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege):** Altenpflege in Deutschland. Zahlen-Daten-Fakten, Hamburg, 2015.

**Castles, Stephen; Ozkul, Derya:** Circular Migration: Triple Win, or a new label for temporary migration? In: Battistella, Graziano: Global Asian Perspectives on International Migration, Global Migration Issues 4, DOI 10., Springer International Publishing, Switzerland, 2014, S. 27-36.

**Candeias, Mario:** Organic crisis and capitalist transformation, World Review of political economy: journal of the World Association of Political Economy, London, 2011, S.48-65.

**Cassarino, Jean-Pierre:** The drive for securitized temporariness. In: Anna Triandafylidou (Hrsg.): *Circular Migration between Europe and its Neighbourhood: Choice or Necessity?*, Oxford University Press, Oxford, 2013, S. 22-41.

**Cheng, Shu Ju Ada:** Rallying for Immigrant Rights: The Fight for Inclusion in 21st Century America, Equality, Diversity and Inclusion, *An International Journal*, Vol. 32 Issue 7, Berkley, 2011, S. 701-703.

**Chorus, Silke:** *Care Ökonomie im Postfordismus. Perspektiven einer integralen Ökonomietheorie*, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2012.

**Davis, Kathy:** Interseccionality in transatlantiv perspective. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*, Westfälisches Dampfboot, 2. Auflage, Münster, 2013, S. 19-37.

**DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund-Bundesvorstand):** Stellungnahme zum Konzept der Europäischen Kommission: Zirkuläre Migration und Mobilitätspartnerschaften zwischen der Europäischen Union und Drittstaaten, KOM (2007), 248 endgültige, Berlin, 2008.

**Drepper, Daniel:** *Jeder pflegt allein: Wie es in deutschen Heimen wirklich zugeht* CORRECTIV; Auflage: 1, Berlin, 2016.

**Dück, Julia:** *Krise und Geschlecht. Überlegungen zu einem feministisch-materialistischen Krisenverständnis*, Prokla 174, 2014, S. 53-70.

**Elizondo, Apolonia Franco:** *Theorie der Globalen Gerechtigkeit. Zwischen Anerkennung und Umverteilung*, Ergon-Verlag, Würzburg, 2015.

**European Migration Network:** Specifications for the EMN study – Temporary and circular migration: Empirical evidence, current policy practice and future options in EU member states. European Migration Network, Doc 192, European Commission, Brussels, 2010.

**Geissler, Birgit:** Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria (Hrsg.): *Weltmarkt Privathaushalt*, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2002, S. 15-31.

**Gerhard, Ute:** Care als sozialpolitische Herausforderung moderner Gesellschaften – Das Konzept fürsorglicher Praxis in der europäischen Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20*, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 69-83.

**Gilligan, Carol:** *A different voice: Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press; Auflage: Revised ed. (1. Juli 1990), 1982.

**Glaeser, Janina:** Assistant(e)s maternel(le)s d'origine étrangère et politiques de la petite enfance: une comparaison France-Allemagne. In: Bloch, Any; Denis, Marie-Noëlle; Herberich-Marx, Geneviève (Hrsg.): *Versus une société du care?*, *Revue des Sciences Sociales*, n°52, Presse Universitaires Strasbourg, Strasbourg, 2012, S. 54-61.

**Glick Schiller, Nina; Faist, Thomas:** Introduction: Migration, Development, Transformation. In: Glick Schiller, Nina; Faist, Thomas (Hrsg.): Migration, development and transnationalization. Critical stance, Berghain Books, New York, Oxford, 2010, S. 1-21.

**Güllemann, Heino; Borries, Bodo:** Tauziehen um Pflegekräfte – Gesundheitspolitik verschärft globale Krise um Fachkräfte, Stand.Punkt, Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO), 2014, S. 1-4.

**Greuter, Susy; Sarah Schilliger:** „Ein Engel aus Polen“: Globalisierter Arbeitsmarkt im Privathaushalt von Pflegebedürftigen. In: Denknetz-Jahrbuch 2009, Verein Denknetz, Freiburg, 2009, S. 151-163.

**Griffin, Gabriele (Hrsg.):** Cross-Cultural Interviewing. Feminist experience and reflections, Routledge, London, New York, 2016.

**Halm, Dirk; Sezgin, Zeynep:** Introduction: interplay between migrant organizations and their environment – conceptual and theoretical framework. In: Halm, Dirk; Sezgin, Zeynep (Hrsg.): Migration and Organized Civil Society. Rethinking national policy, London: Routledge, 2013, S. 1-21.

**Haug, Frigga:** Mit Gramsci die Geschlechterverhältnisse begreifen. In: Merken; Rego; Diaz (Hrsg.): Mit Gramsci arbeiten. Texte zur politisch-praktischen Aneignung Antonio Gramscis, Argument Verlag, Hamburg, 2007, S. 33-53.

**Hearn, Jeff:** The gender of oppression. Men, masculinity and the critique of marxism, Wheatsheaf Books, Brighton, 1987.

**Heinzelmann, Martin:** Das Altenheim – immer noch eine „Totale Institution“? Eine Untersuchung des Binnenlebens zweier Altenheime, Dissertation zur Erlangung des sozialwissenschaftlichen Doktorgrades, Universität Göttingen, 2004.

**Hermele, Kenneth:** The migration and the development nexus: Looking for a triple win, Economist Forum SYD, Stockholm, 2015.

**Hieschler, Volker; Nock, Lukas; Kirchen-Peters, Sabine; Blass, Kerstin:** Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit, Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2013.

**Hirsch, Joachim:** Herrschaft, Hegemonie und politische Alternativen, VSA- Verlag, Hamburg, 2002.

**Hochschild, Arlie:** The Back Stage of a Global Free Market. Nannies and Surrogates. In: Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen, Opladen und Farmington Hills, 2010, S. 23-39.

**Hochschild, Arlie:** Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Hutton, Will; Giddens, Anthony (Hrsg.): Die Zukunft des globalen Kapitalismus, Campus Verlag, Frankfurt am Main, New York, 2000, S. 157-176.

**Jurczyk, Karin:** Care – ein System in der Krise. In: Neue Gesellschaft/ Frankfurter Hefte: Tempo, Tempo! Leben in der Rushhour, Frankfurt am Main, Heft 9/2015, S. 33-37.



**Jurczyk, Karin:** Care in der Krise? Neue Fragen zu familialer Arbeit. In: Apitzsch, Ursula; Marianne Schmidbaur (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Verlag Barbara Budrich, Opladen 2010, S. 59-76.

**Karakayali, Julianne:** Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit Care-Workers aus Osteuropa, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010.

**Kohlberg, Lawrence:** Die Psychologie der Moralentwicklung, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1996.

**Kontos, Maria:** Europäische Politiken im Zuge der Globalisierung von Pflegearbeiten, Beitrag basiert auf dem Input zum Fachgespräch „Care Ökonomie als zukunftsfähiges Wirtschaftsmodell. Politische Ansätze und Perspektiven für nachhaltiges geschlechtergerechtes Wirtschaften“, veranstaltet vom Gunda-Werner-Institut am 10.2.2010 in Berlin.

**Krawietz, Johanna; Visel, Stefanie:** Einleitung: Domestic Workers and Nurse Migration – Dynamiken transnationaler Carearbeit. In: Krawietz, Johanna; Visel, Stefanie (Hrsg.): Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit-Ambivalente Anerkennung, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2014, S. 7-17.

**Kuckartz, Udo:** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (Grundlagentexte Methoden), Beltz Juventa, Weinheim, 2012.

**Legewie, Heiner:** Interpretation und Validierung biographischer Interviews. In: Jüttemann, Gerd; Thomae, Hans (Hrsg.): Biographie und Psychologie, Springer, Berlin, 1987, S. 138-150.

**Lenz, Ilse:** Geschlecht, Klasse, Migration und soziale Ungleichheit. In: Lutz, Helma (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2009, S. 28-51.

**Lemke, Thomas:** Eine Kritik der politischen Vernunft. Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität, Argument-Verlag, Berlin, 1997.

**Lutz, Helma; Palenga-Möllnbeck, Ewa:** Care-Migrantinnen im geteilten Europa-Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): Sorge, Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: Work, Relations, Regimes, Soziale Welt - Sonderband 20, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2014, S. 217-233.

**Lutz, Helma:** Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. In: Lutz, Helma (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2009, S. 8-27.

**Lutz, Helma; Palenga-Möllnbeck, Ewa:** Les migrants du care dans l'Europe divisée. Liens et contradictions dans un espace transnational. In: Bloch, Any; Denis, Marie-Noëlle; Herberich-Marx, Geneviève (Hrsg.): Versus une société du care? Revue des Sciences Sociales, n°52, Presse Universitaire Strasbourg, Strasbourg, 2012, S. 18-27.

**Lutz, Helma; Palenga-Möllenbeck, Ewa:** Care-Arbeit, Gender und Migration. Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltssektor in Europa. In: Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen, Verlag Babara Budrich, Opladen & Farmington Hills, MI, 2010, S. 143-161.

**Lutz, Helma:** Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen, Budrich, 2007.

**Madörin, Mascha:** Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie. In: Niechoj, Torsten; Marco Tullney (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie. Metropolis-Verlag, Marburg 2006, S. 277-297.

**Mädorin, Mascha:** Zur Verknüpfung von Kapitalismus und Männerherrschaft. In: Altvater, Elma (Hrsg.): Neoliberalismus – Militarismus – Rechtsextremismus. Die Gewalt des Zusammenhangs, Promedia, Wien, 2001, S. 125-141.

**Makridou, Eftymia:** Le care dans tous ses éclats. Des employées au service des personnes âgées : entre contraintes et petits arrangements, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Helen Sumiko Hirata, Université Paris 8, Décembre 2014.

**McCall, Leslie:** The complexity of intersectionality, SIGN, Journal of Women in Culture and Society, Chicago, 2005, S. 1771-1800.

**Mau, Steffen; Brabandt, Heike; Laube, Lena; Roos, Christof:** Liberal States and the freedom of movement. Selective borders, unequal mobility, Palgrave Macmillan, Hampshire, 2012.

**Molinier, Pascale:** Le travail du care, le Genre du monde, La dispute, Paris, 2013.

**Morokvasic, Mirjana:** Migration, Gender, Empowerment. In: Lutz, Helma (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2009, S. 28-51.

**Nowak, Iris:** Blockaden und Perspektiven für kollektives Handeln von Beschäftigten in der Altenpflege Beitrag zur GIRA-Jahrestagung "Industrielle Beziehungen im Dienstleistungsbereich", Düsseldorf, 13./14.10.2011.

**Orozco, Amaia Pérez:** Global Perspectives on the Social Organization of Care in Times of Crisis. Assessing the Situation. Gender, Migration and Development Series, Working Paper 5. UN-INSTRAW, Santo Domingo, 2009.

**Oschmiansky, Heidi:** Wandel der Erwerbsformen in einem Frauenarbeitsmarkt. Das Beispiel Altenpflege, ZSR 56, Heft 1, 2010, S. 31-57.

**Otieno Ong'ayo, Antony:** Background Paper: Circular Migration and the Triple Win Discourse. Policy Consultation Conference in Circular Migration and Development, Hoog Brabant Vergadercentrum, Utrecht, 24. September 2010.

**Peters, Verena; Hoffmann, Esther; Braeske, Grit; Keller, Katja; Stöcker, Gertrud:** Endbericht: Begleitung des Pilotprojektes. Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft, Endbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Köln, 2016.

**Phillips, Susan; Patricia Benner:** The Crisis of Care. Affirming and Restoring Caring Practices in the Helping Professions. Georgetown University Press, Washington DC, 1994.

**Pries, Ludger:** Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften, In: Geographische Revue 5, Heft 2, 2003, S. 23-31.

**Reinders, Heinz:** Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden, 3. Auflage, Walter de Gruyter GmbH, Berlin, Boston, 2016.

**Rieder, Lila Patricia:** Pflegekräfteimport als Erfolgsmodell? 500 philippinische Krankenpflegekräfte für Deutschland. In: Südostasien, 3/2013, Bonn, S. 52-54.

**Roth, Günther:** Dilemmata der Altenpflege: Die Logik eines prekären sozialen Feldes, Berliner Journal für Soziologie, Volume 17, Issue 1, März 2007, S. 77–96.

**SVR (Sachverständigen Rat deutscher Stiftungen für Integration und Migration):** Triple-Win oder Nullsummenspiel? Chancen, Grenzen und Zukunftsperspektiven für Programme zirkulärer Migration im deutschen Kontext, SVR, Berlin, 2011.

**Schneider, Jan; Parusel, Bernd:** Zirkuläre und temporäre Migration. Empirische Erkenntnisse, politische Praxis und zukünftige Optionen in Deutschland, Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), BAMF, Nürnberg, 2011.

**Senghass-Knoblauch, Ulrike:** Sorgekrise. Ein Handbuchartikel. In: Denknetz / Réseau de Réflexion (Hrsg.): Jahrbuch Denknetz 2013, Beltz, Zürich, 2013, 24-32.

**Senghass-Knobloch, Ulrike:** Begründung und Formulierung sozialökonomischer Grundrechte aus genderbewusster Perspektive. In: Hirata, Johannes; Peter Ulrich (Hrsg.): Auf dem Weg zu universalen Wirtschaftsbürgerrechten. Die Chancen einer rechtebasierten Sozialethik für eine interkulturelle Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Berichte des Instituts für Wirtschaftsethik, 109/2007, St. Gallen, S. 61-67.

**Sezgin, Zeynep:** Türkische Migrantorganisationen in Deutschland – Zwischen Mitgliederinteressen und institutioneller Umwelt. In: Pries, Ludger; Sezgin, Zeynep: Jenseits von ‚Identität oder Integration‘. Grenzenüberspannende Migrantorganisationen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 201-232.

**Shinozaki, Kyoko:** Die Green Card als Heilmittel für Arbeitskräfteknappheit? Ein Vergleich der Migration für Hoch- und Niedrigqualifizierte. In: Lutz, Helma (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2009, S. 69-84.

**Simonazzi, Annamaria:** Care Regimes and National Employment Models. In: Cambridge Journal of Economics 33/2008, S. 211-232.

**Sommer, Ilka:** Die Mühlen der staatlichen Anerkennung – Selektionsmechanismen der Umwandlung „ausländischer“ in „deutsche“ Pflegefachkräfte zwischen Berufsrecht und Anerkennungspraxis. In: Krawietz, Johanna; Viesel, Stefanie (Hrsg.): Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit-Ambivalente Anerkennung, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2014, S. 56-81.

**Statistisches Bundesamt:** Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 2013.

**Stolle, Christa:** Hier ist ewig Ausland. Lebensbedingungen und Perspektiven koreanischer Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, herausgegeben von Terre des Femmes und der Koreanischen Frauengruppe, VWB-Verlag für Wissenschaft und Bildung, Berlin, 1990.

**Theobald, Hildegard; Szebehely, Marta; Preuß, Maren (unter Mitarbeit von H. A. Leidig):** Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Kontinuität der Berufsverläufe - ein deutsch-schwedischer Vergleich, Berlin, Edition-sigma. 2013.

**Wagner, Susanne:** Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg, Februar 2015, S.1-8.

**Wahl, Stefanie A.:** Auf der Suche nach Anerkennung – Prekarität und Missachtungserfahrungen in den Pflegeberufen. In: Krawietz, Johanna; Viesel, Stefanie (Hrsg.): Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit-Ambivalente Anerkennung, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2014, S. 20-36.

**Worschech, Susann:** Care Arbeit und Care Ökonomie: Konzepte zum besserem Arbeiten und Leben? Publikation der Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut, Berlin, 2011.

**Wichterich, Christa:** Geschlechteranalysen und –diskurse in der Krise. In: PERIPHERIA NR.118/119, 30. Jg., Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, 2010, S.164-187.

**Wichterich, Christa:** Die Arbeit an der Gesundheit und die Demontage des Sozialen. In: SoZ - Sozialistische Zeitung, Oktober 2002, S. 7.

**Wickramasekara, Piyasiri:** Circular Migration: A Triple Win or a Dead End, Global Union Research Network, Discussion paper No. 15, Geneva, 2011.

**Winker, Gabriele:** Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, transcript Verlag, Bielefeld, 2015.

**Winker, Gabriele:** Soziale Reproduktion in der Krise – Care Revolution als Perspektive. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften 292, Heft 3/2011, S. 333-344.

**Winkler, Ulrike:** „Koreas Not ist unser Nutzen“. Koreanische Krankenschwestern in westdeutschen Krankenhäusern während der 1960er Jahre. In: Hähner-Rombach, Sylvely (Hrsg.): Alltag in der Krankenpflege: Geschichte und Gegenwart, Franz-Steiner Verlag, Stuttgart, 2009, S. 169-182.

**Witzel, Andreas:** Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Beltz, Weinheim, 1985, S. 227-255, URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-5630>.

**Yang, Ja Yeung:** Die biographische Perspektive der Anerkennung am Beispiel einer koreanischen Krankenpflegerin. In: Krawietz, Johanna; Viesel, Stefanie (Hrsg.):

Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit-Ambivalente Anerkennung, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2014, S. 96-119.

**Zellhuber, Brigitte:** Altenpflege – ein Beruf in der Krise? Eine empirische Untersuchung der Arbeitssituation sowie der Belastungen von Altenpflegekräften im Heimbereich, Dissertation zur Erlangung des Doktors der Philosophie, Universität Dortmund, 2003.

**ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung):** Triple Win Pflegekräfte. Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von Pflegekräften – Unser Ansatz, Berlin, 2013, online verfügbar unter: [https://www.cimonline.de/documents/factsheet\\_triple\\_win\\_pflegekraefte.pdf](https://www.cimonline.de/documents/factsheet_triple_win_pflegekraefte.pdf), zuletzt aufgerufen: 28.10.2016.

## Onlinequellen

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege:** Altenpflege in Deutschland. Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege, Positionspapier, Berlin, 2014, online verfügbar unter: [http://www.bagfw.de/uploads/media/2014-07-16\\_Positionspapier\\_Anwerbung\\_auslaendischer\\_Arbeitskraefte.pdf](http://www.bagfw.de/uploads/media/2014-07-16_Positionspapier_Anwerbung_auslaendischer_Arbeitskraefte.pdf), zuletzt geprüft am 29.10.2016.

**BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie):** Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten. Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft, Positionspapier, Berlin, 2014, online verfügbar unter: <https://www.giz.de/de/downloads/giz2014-de-ausbildung-pflegewirtschaft-drittstaaten.pf.pdf>, zuletzt geprüft am 29.10.2016.

**Deutsche Botschaft in Hanoi, Vietnam:** Gemeinsame Absichtserklärung über die Grundzüge einer fairen Gewinnung von Kräften zur Ausbildung in der Altenpflege in der Bundesrepublik Deutschland zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie der Bundesrepublik Deutschland und dem Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs der Sozialistischen Republik Vietnam, in Kraft seit dem 01.07.2015, online verfügbar unter: [http://www.hanoi.diplo.de/contentblob/4560686/Daten/5614712/150703\\_Absichtserklärung\\_Altenpflege\\_D.pdf](http://www.hanoi.diplo.de/contentblob/4560686/Daten/5614712/150703_Absichtserklärung_Altenpflege_D.pdf), zuletzt geprüft am 31.10.2016.

**GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit):** Triple Win. Verantwortliche Fachkräftesicherung, Engelhardt, Neunkirchen, Bonn, 2013, online verfügbar unter: <https://www.giz.de/de/downloads/giz2013-de-fachkraeftesicherung-triple-win.pdf>, zuletzt geprüft am 28.10.2016.

**GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit):** Fachkräftemigration aus der Sicht der Partnerländer. Wege zu einer entwicklungsorientierten Migrationspolitik, Druckerei Lippert, Berlin, Bonn, 2013, online verfügbar unter: <https://www.giz.de/de/downloads/giz2013-de-fachkraeftemigration-sicht-partnerlaender.pdf>, zuletzt geprüft am 28.10.2016.

**Glokal e.V:** Mit kolonialen Grüßen. Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten Rassismuskritisch betrachten, Berlin, 2012, S. 4, online verfügbar unter: <http://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/>, zuletzt abgerufen am 31.10.2016.

**Güllemann, Heino:** Kinderrechtliche und Entwicklungspolitische Standpunkte zur Migration von Pflegekräften, Armut und Gesundheit. Der Public Health Congress in Deutschland, Technische Universität Berlin, 5. und 6. März 2015, online verfügbar unter: [http://www.armut-und-gesundheit.de/fileadmin/user\\_upload/MAIN-dateien/Kongress\\_A\\_G/A\\_G\\_15/Doku\\_A\\_G\\_2015/Beitraege\\_neu/Guellemann\\_Heino\\_Globalisierung\\_und\\_Gesundheit.pdf](http://www.armut-und-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/Kongress_A_G/A_G_15/Doku_A_G_2015/Beitraege_neu/Guellemann_Heino_Globalisierung_und_Gesundheit.pdf), zuletzt abgerufen: 28.10.2016.

**Mikuteit, Hanna-Lotte:** Erste Tunesier schaffen Pflege-Ausbildung bei Asklepios. In: Hamburger Abendblatt, 12.04.2016, online verfügbar unter: <http://www.abendblatt.de/hamburg/article207413493/Erste-Tunesier-schaffen-Pflege-Ausbildung-bei-Asklepios.html>, zuletzt abgerufen: 02.11.2016.

**Mikuteit, Hanna-Lotte:** Tunesische Pflegeschüler klagen beim Arbeitsgericht. In Hamburger Abendblatt, 05.09.2013, online verfügbar unter: <http://www.abendblatt.de/hamburg/article119721510/Tunesische-Pflegeschueler-klagen-beim-Arbeitsgericht.html>, zuletzt abgerufen: 02.11.2016.

**Oehl, Frank:** Pflegehilfe aus Fernost. Ein Pilotprojekt mehrerer Kliniken der Region ist gestartet – mit 16 jungen Vietnamesen gegen den Fachkräftemangel, online verfügbar unter: <http://www.sz-online.de/nachrichten/pflegehilfe-aus-fernost-3146141.html>, zuletzt abgerufen: 02.11.2016.

**Schlie, Christina:** Junge Altenpfleger kommen nach Stormarn. In : Hamburger Abendblatt, 19.07.2016, online verfügbar unter : <http://www.abendblatt.de/region/stormarn/article207901727/Junge-Altenpfleger-kommen-nach-Stormarn.html>, zuletzt abgerufen: 31.10.2016.

**Wollschläger, Brit:** Pilotprojekt in Pöbneck gestartet: Altenpfleger künftig aus Vietnam. In: Ostthüringer Zeitung, am 10.06.2015, online verfügbar unter: <http://www.otz.de/web/zgt/leben/detail/-/specific/Pilotprojekt-in-Poessneck-gestartet-Altenpfleger-kuenftig-aus-Vietnam-1821738144>, zuletzt abgerufen: 31.10.2016.

<http://www.make-it-in-germany.com>

## Eigenständigkeitserklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Masterarbeit mit dem Titel:

*Triple Win durch zirkuläre Care-Migration?*

*Eine qualitative Studie zur Perspektive vietnamesischer Pflegefachkräfte in der stationären Altenpflege in Deutschland.*

selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen wurden, habe ich in jedem einzelnen Fall durch die Angabe der Quelle, auch der benutzten Sekundärliteratur, als Entlehnung kenntlich gemacht.

Berlin, den 16.11.2106 Katharina Lipowsky

**Ort/Datum**

**Name in Druckbuchstaben**

**Unterschrift:**  
.....

## **Verzeichnis der Anhänge**

1. Tabellarische Zusammenfassung der geführten Interviews mit den Pfleger_innen.....	110
2. Einzel-Fall-Zusammenfassungen der Interviews mit den Pfleger_innen.....	110
2.1 Interview mit Pham, Hong Anh.....	110
2.2 Interview mit Tuyet Nhi, Le.....	111
2.3 Interview mit Nguyen Minh Nhut.....	112
2.4 Interview mit Nam Dinh.....	114
2.5 Interview mit Anh Pham.....	115
3. Materialien.....	116
3.1 Erster Leitfaden-Bogen: Interview Pfleger_innen.....	116
3.2 Zweiter Leitfaden-Bogen: Interview Pfleger_innen.....	118
3.4 Kurzfragebogen: Pfleger_innen.....	119
3.5 Offizielles Anschreiben an die Pfleger_innen.....	120
3.6 Leitfaden Interview Projektmitarbeiterin, privatwirtschaftliches Anwerbungsprojekt....	120
4. Transkripte.....	121
4.1 Transkript Pham, Hong, Anh.....	121
4.2 Transkript Tuyet, Nhi ,Li.....	138
4.3 Trankript Nguyen, Minh, Nhut.....	150
4.4 Transkript Nam, Dinh.....	166
4.5 Transkript An, Pham.....	176
4.6 Trankript Projektmitarbeiterin.....	190
5. Kategoriensystem für den Codierprozess.....	201



## 1. Tabellarische Zusammenfassung der geführten Interviews mit den Pfleger\_innen

Interviewpartner_in (Kürzel)	Dauer des Interviews	Geschlecht	Alter	Höchster Bildungsabschluss	Herkunftsort in Vietnam	Wohnort in Deutschland	Beschäftigungsverhältnis in Deutschland
Pham, Hong Anh (P_H)	1 Stunde, 16 Minuten	weiblich	25	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Dorf	Großstadt	Vollzeit, privater Pflegekonzern
Tuyet, Nhi ,Li (T_N)	48 Minuten	weiblich	26	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Kleinstadt	Teilzeit, Wohlfahrtsstaatlicher Träger
Nguyen, Minh, Nhut (N_M)	53 Minuten	männlich	26	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Vorort einer Großstadt	Vollzeit, christlicher Wohlfahrtsstaatlicher Träger
Nam Dinh (N_D)	56 Minuten	Weiblich	25	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Dorf	Großstadt	Vollzeit, privater Pflegekonzern
An, Pham (A_P)	41 Minuten	weiblich	25	Universitätsabschluss Krankenpfleger in Vietnam	Stadt	Vorort einer Großstadt	Vollzeit, christlicher Wohlfahrtsstaatlicher Träger

## 2. Einzel-Fallzusammenfassungen der Interviews mit den Pfleger\_innen

### 2.1 Interview mit Pham, Hong Anh

Das Interview mit Pham, Hong Anh, welches 1 Stunde und 16 Minuten dauerte, fand in der Küche einer 1 Zimmer Wohnung statt, die ich zu diesem Zeitpunkt bewohnte. Den Kontakt hatte ich über eine andere Teilnehmerin des GIZ Projektes hergestellt. Sie war die erste Pflegerin, die ich interviewte und es blieb auch das mit Abstand längste und ausführlichste Gespräch. Wir hatten uns zuvor bereits in einem Café getroffen und ein bisschen kennengelernt. Bei diesem ersten Treffen sprachen wir über alle möglichen privaten Dinge (Beziehung, Arbeit, Wohnen), so dass, als wir uns das zweite Mal sahen, bereits eine gewisse Vertrautheit zwischen uns bestand und die Atmosphäre entspannt war. Pham, Hong, Anh Deutschkenntnisse waren für das Interview ausreichend, allerdings entstanden manchmal Missverständnisse, weil sie bestimmte Worte nicht kannte. Durch Umschreibungen konnten solche sprachlichen Probleme aber behoben werden und sie antwortete umfangreich und detailliert.

Pham, Hong, Anh arbeitet für einen privaten Pflegekonzern. Sie hat bereits einmal den Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns gewechselt. Ihre Migration nach Deutschland ist insgesamt mit viel Stress, Unsicherheiten, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen verbunden. Sie gibt an, dass sie sich mehrmals überlegt hat nach Vietnam zurückzukehren und ihren Aufenthalt in Deutschland abubrechen. Sie fühlt sich nach drei Jahren Leben und

Arbeiten in Deutschland zwar sicherer, beschreibt aber, dass ihr die Sprache und die Arbeit zu schaffen machen. Sie findet, dass sich während der Ausbildung nicht ausreichend Zeit für sie genommen wurde und die deutschen Kolleg\_innen ihr häufig aus Zeitnot Hilfsarbeiten zugeteilt haben, so dass sie die essentiellen Dinge der Altenpflege erst nach ihrer Ausbildung gelernt hat. Auch wenn ihr die Arbeit mit den alten Menschen eigentlich Spaß macht, setzt sie ihr Beschäftigungsverhältnis sehr unter Druck und sie gibt an, dass sie vor manchen deutschen Kolleg\_innen Angst hat. Sie hat das Gefühl als vollwertige Pflegefachkraft nicht immer anerkannt und im Betrieb als Hilfe wahrgenommen zu werden.

Finanziell empfindet sie ihre Situation als gut und beurteilt ihren Lohn als ausreichend. Ihre Familie in Vietnam unterstützt sie mit ihrem Gehalt nicht regelmäßig, aber manchmal, beispielsweise zu Anfang des Semesters, wenn die Studiengebühren für ihre Schwester bezahlt werden müssen.

Sie ist verunsichert was ihren Aufenthalt in Deutschland angeht, da sie verschiedene Informationen von unterschiedlichen Seiten bekommen hat. Vor allem aus Richtung des Betriebes fühlt sie sich unter Druck gesetzt, da der Chef des Konzerns ihr gegenüber behauptet hat, sie sei verpflichtet die nächsten drei Jahre weiter für den Konzern zu arbeiten. Zukünftig kann sie sich vorstellen in der Altenpflege zu bleiben, bei einer eventuellen Rückkehr nach Vietnam würde sie aber eher in einem ganz anderen Bereich arbeiten. Die nächsten Jahre sieht sie sich eher in Europa und überlegt zu ihrem vietnamesischen Freund zu ziehen, der im europäischen Ausland wohnt.

## **2.2 Interview mit Tuyet Nhi, Le**

Das Interview mit Tuyet Nhi, Le dauert 48 Minuten und fand auf einem kleinen Vorplatz einer Sehenswürdigkeit in einer Kleinstadt statt. Über Facebook hatte ich eine Gruppe entdeckt, die sich „GIZ Gruppe Altenpflege“ nannte. Die Profile mancher Gruppenmitglieder konnte man offen einsehen. Ich schickte meine Anfrage in privaten Nachrichten an mehrere Mitglieder der Gruppe und erhielt Antwort von Tuyet Nhi, Le. Sie schrieb mir, dass sie mir gerne helfen würde, dass sie aber glaubt, das ihr Deutsch nicht gut genug sei, um an einem Interview teilzunehmen. Sie vermittelte mir zunächst den Kontakt zu ihrer Freundin Pham, Hong Anh. Auf Grund des Zeitdrucks in dem diese Arbeit entstehen musste, entschloss ich mich sie trotzdem zu interviewen. So trafen wir uns am Marktplatz einer Kleinstadt ihrem derzeitigen Wohnort. Sie traf etwas aufgewühlt zum Treffen ein da ihre beste Freundin sie gerade darüber informiert hatte, dass sie einen Autounfall hatte und im Krankenhaus liegt. Sie wollte das Interview aber dennoch gerne führen, war aber zwischendurch abgelenkt und hatte

im Unterschied zu dem kurzen informellen Gespräch, das wir Anfangs geführt hatten, während des Interviews ab und zu Probleme sich im Deutschen umfassend auszudrücken.

Sie arbeitet bei einem Wohlfahrtsstaatlicher Träger in einer Kleinstadt in West-Deutschland. Als Tuyet Nhi, Le nach Deutschland kam wollte sie die ersten Monate nur wieder zurück nach Vietnam, sie war schockiert über die Tätigkeiten, die sie als Altenpflegerin in Deutschland durchführen sollte. In Vietnam hatte sie als studierte Krankenschwester bis zu Projektbeginn als Hebamme gearbeitet und war nicht darauf vorbereitet, dass sie in Deutschland die alten Menschen waschen oder die Windeln wechseln muss. Aus ihrer Zeit der Ausbildung erzählt sie von Ausgrenzungserfahrungen, die sie von deutschen Kolleg\_innen erfahren hat. Außerdem war sie in der Zeit ihrer Ausbildung auch immer wieder durch rassistische Diskriminierungen von den zu gepflegenden alten Menschen konfrontiert. Viele, so sagt sie wollten sich nicht von Vietnames\_innen pflegen lassen und sie wusste nicht wie sie damit umgehen sollte, beziehungsweise hat sich nicht ausreichend durch die deutschen Kolleg\_innen unterstützt gefühlt.

Sie verweist in ihrem Gespräch öfters auf ihren kleinen Körper und erklärt, dass sie die Arbeit als körperlich sehr anstrengend empfindet und nicht weiß, ob sie die Arbeit weiter machen kann. Mittlerweile fühlt sie sich, auch auf Grund eines Umzugs, wohl in Deutschland, hat aber immer noch sehr große sprachliche Probleme und ist in Deutschland hauptsächlich in der vietnamesischen Community integriert. Die Entscheidung nach Deutschland zu kommen bereut sie aber nicht, im Gegenteil möchte sie gerne langfristig in Deutschland bleiben und hier Familie gründen. Zurück nach Vietnam zu gehen ist für sie keine Perspektive, weil sie glaubt, dass sie nun auf dem vietnamesischen Arbeitsmarkt keine Chance mehr hätte, da es in Vietnam keinen Altenpflegesektor gibt. Als Krankenschwester müsste sie wieder komplett von null anfangen und glaubt nicht, dass ihre Chance gut stehen eine gut bezahlte Stelle zu finden. Finanziell findet sie ihre Lage in Ordnung, sie arbeitet allerdings nicht Vollzeit, was sie ebenfalls mit ihren körperlichen Problemen begründet. Ihre Angehörige in Vietnam unterstützt sich nicht finanziell.

### **2.3 Interview mit Nguyen Minh Nhut**

Ich traf Nguyen Minh Nhut in einer öffentlichen Bibliothek, den Treffpunkt schlug er vor. Das Interview ging insgesamt 53 Minuten. Den Kontakt zu diesem einzigen männlichen Pfleger der Gruppe hatte eine andere Interviewpartnerin hergestellt. Die Interviewsituation war etwas unruhig, da die Bibliothek ausgerechnet an diesem Tag schon früher schloss und wir das Interview deshalb im Untergeschoss in einem Flur, von dem Büroräume abgehen

durchführten. Dabei störte Baulärm die Gesprächssituation erheblich und lenkte mich ziemlich stark ab. Nguyen Minh Nhut blieb aber entspannt und antwortete trotz den widrigen Bedingungen auf alle meine Fragen ausführlich. Seine Deutschkenntnisse waren sehr gut und so gab es kaum Verständnisprobleme.

Während seines Studiums entwickelte er den Wunsch für seinen Master in Ausland zu gehen, da viele seiner Professoren ihm von seinen guten Erfahrungen berichten. Durch Zufall erfährt er von dem Programm der GIZ und nutzt die Chance ohne Kosten auszureisen. In Deutschland arbeitet Nguyen Minh Nhut in einem Altenheim, welches durch einen christlichen Wohlfahrtsstaatlichen Träger organisiert wird. Er sprach mir gegenüber überwiegend von positiven Arbeitserlebnissen, stand aber der stationären Altenpflege im Allgemeinen interessanterweise sehr skeptisch gegenüber. Auf die Frage, was ihm in Deutschland nicht so gut gefallen würde, nannte er deutsche Menschen, die ihre Eltern ins Heim geben würden. Er findet, dass das Heim nur genutzt werden sollte, wenn alte Menschen so schwer krank sind, dass die Familie die Person aus medizinischen Gründen nicht mehr zu Hause pflegen kann. Er steht der generellen Konzeption eines Altenheimes skeptisch gegenüber und bevorzugt die häusliche Betreuung, so wie er sie aus Vietnam kennt. Großer Schock war für ihn die Körperpflege als Teil seines Berufsalltags in Deutschland und auch die umfangreiche emotionale Arbeit stellt für ihn eine Herausforderung dar. Nach seiner Ausbildung arbeitete er im selben Betrieb jetzt in der Kurzzeitpflege, die ihm persönlich besser gefällt, weil hier ein stetiger Wechsel an Patienten ist.

Seine Migration nach Deutschland und die Integration in seinen Betrieb beurteilt er insgesamt als sehr positiv. Außer Auseinandersetzungen mit Kolleg\_innen im Hinblick auf seine bereits bestehenden Kenntnisse, erlebte er keinerlei Diskriminierungserfahrungen in seinem Betrieb, erzählt aber, dass er viel mit seinen vietnamesischen Kolleg\_innen über solche Vorfälle gesprochen hat und diese Erfahrungen ihn auch sehr stark berührt haben. Da die Geschlechterverteilung in seinem Betrieb relativ ausgeglichen ist, sieht er sich als Mann auch nicht in einer Sonderposition, glaubt aber das Frauen Pflege generell einfacher fällt, da sie sorgfältiger, geduldiger und kommunikativer sind. Außerhalb der Arbeit hat er überwiegend vietnamesische Freunde, findet es generell schwer soziale Kontakte zu knüpfen.

Nguyen Minh Nhut möchte erstmal in Deutschland bleiben und sich über seinen Betrieb weiterbilden. Finanziell wollte er seine Familie durch die Arbeit in Deutschland unterstützen, seine Angehörigen haben dies aber abgelehnt. Gerne würde er seine Erkenntnisse aus der

Altenpflege in Vietnam einbringen und so für junge Vietnames\_innen, die ebenfalls nach Deutschland wollen Ausbildungsmodule in der Altenpflege anbieten.

#### **2.4 Interview mit Nam, Dinh**

Mit Nam Dinh traf ich mich sehr früh morgens auf einen Kaffee in einem öffentlichen Park. Der Park war menschenleer und ruhig, so dass die Interviewsituation sehr entspannt war. Das Gespräch dauert insgesamt 56 Minuten. Den Kontakt zu Nam Dinh konnte ich über eine andere vietnamesische Pflegerin herstellen. Nam Dinh spricht gut Deutsch, verstand alle Fragen ohne Schwierigkeiten. Lediglich beim Antworten suchte sie manchmal nach Wörtern und kürzte Antworten wegen fehlendem Vokabular ab.

Ihre Motivation an dem Programm teilzunehmen begründet sie mit der Chance nach Europa zu kommen und neue Arbeits- und Lebenserfahrungen zu sammeln. Sie arbeitet in Deutschland bei einem großen privaten Pflegekonzern, der mehrere Alten- und Seniorenheime in der Stadt betreibt, in der sie wohnt. Sie hatte die Abschlussprüfung zur Altenpfleger\_in nicht auf Anhieb bestanden und musste ein Ausbildungsjahr anhängen. Zum Zeitpunkt des Gesprächs arbeitete sie seit drei Monaten voll in ihrem Ausbildungsbetrieb. Sie möchte den Arbeitsplatz zum Ende des Jahres wechseln und zu ihrem Freund, der ebenfalls durch das Projekt der GIZ gekommen ist, aber in einem anderen Bundesland beschäftigt ist, ziehen.

Auf der Arbeit machen ihr neben der Sprache auch rassistische Diskriminierungserfahrungen durch die Patienten zu schaffen, sie sagt aber, dass sie in einer Lehrerin in der Schule und ihren vietnamesischen Freundinnen Ansprechpartner\_innen für diese Probleme gefunden hat. Ihren Kolleg\_innen auf der Arbeit vertraut sie nicht, da sie am Anfang auch durch sie Missachtungserfahrungen gemacht hat. So möchte sie im Betrieb nicht über Diskriminierungserfahrungen sprechen. Mit ihrem Team kommt sie aber jetzt gut zurecht und gibt an, dass ihr ihre Kolleg\_innen und ihre Chefin sehr geholfen haben, gerade im Hinblick auf ihre Abschlussprüfung.

Durch den großen Personalmangel in ihrem Betrieb gerät sie oft in Stress und Zeitnot beim Arbeiten und erzählt, dass sie häufig Überstunden machen muss. Diese Missstände schlagen sich ihrer Meinung auf die Qualität der Pflege nieder, da sie sich nicht die Zeit nehmen kann, die ihre Patienten eigentlich bräuchten. Sie erzählt, dass sich ihr Leben sehr stark um die Arbeit dreht und sie auch Privat mit vietnamesischen Freundinnen viel über die Arbeit spricht. Die Altenpflege macht ihr insgesamt Spaß und sie empfindet das neu erworbene Wissen in der Altenpflege als Privileg.

Ihre finanzielle Lage beurteilt sie als gut, ihrer Familie in Vietnam schickt sie normalerweise kein Geld, weil diese keins benötigen. Ein paar Mal hat sie ihrer Schwester, die sich noch im Studium befindet Geld gesendet. Hinsichtlich ihrer Zukunft richtet sie sich nach ihrem derzeitigen Freund, wenn dieser gerne in Deutschland bleiben wollen würde, dann möchte sie auf jeden Fall auch bleiben. Eine Rückkehr nach Vietnam schließt sie aber nicht aus, kann sich aber nicht so richtig vorstellen, wie sie ihr Wissen dort vermitteln könnte, da sie sehr große Unterschiede, vor allem im Hinblick auf die technischen Standards, zwischen Vietnam und Deutschland sieht.

## **2.6 Interview mit Anh, Pham**

Den Kontakt für das Interview mit Anh Pham, welches 41 Minuten dauerte, stellte ich über eine Journalistin her, die mehrere vietnamesische Pfleger\_innen ein halbes Jahr nach ihrer Ankunft in Deutschland in ihren Ausbildungseinrichtungen besucht und eine kurze Reportage über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen geschrieben hat. Sie leitete meine Anfrage an Anh Pham weiter. Diese meldete sich per Mail bei mir und lud mich für ein Interview zu sich nach Hause ein. Anh Pham sprach sehr gut Deutsch, so dass es keinerlei Verständigungsprobleme gab. Durch den geschützten Raum ihrer Wohnung war die Atmosphäre entspannt.

Die Entscheidung nach Deutschland zu kommen traf sie, da sie schon lange den Wunsch hegte ins Ausland zu gehen und durch dieses Programm keine hohen Kosten für ihre Eltern entstanden. Anh Pham arbeitet in Deutschland in einem durch einen christlichen Wohlfahrtsstaatlichen Träger organisierten Pflegeheim. Auf ihre Migration und ihre Arbeit hatte sie insgesamt eine sehr positive Perspektive. Ihre Ausbildung absolvierte sie bei einem privaten Pflegekonzern, bei dem sie nach Abschluss der Ausbildung noch zwei Monate blieb und dann die Arbeitsstelle und so auch den Lebensort wechselte. Auch wenn sie als Gründe für den Betriebswechsel neue Herausforderungen nannte, so hatte ich doch den Eindruck, dass die Arbeitsbedingungen und die schlechtere Bezahlung in ihrem alten Betrieb ausschlaggebend für den Wechsel waren. Im Interview sagte sie dies zwar nicht, in unserem informellen Gespräch nach dem Interview wurde dies aber ziemlich deutlich. Die Arbeitskonditionen und die Möglichkeiten, die sie in ihrem neuen Betrieb habe seien besser, sie habe mehr Urlaubstage und kann sich über den Betrieb weiterbilden.

Anh Pham ist der Meinung, dass die Sprache der Schlüssel zum Erfolg ist und dass sich ihre Arbeitsbedingungen durch ihr hohes Sprachniveau wesentlich verbessert haben. Im Unterschied zu den anderen Interviewpartner\_innen nahm sie bereits während ihrer Ausbildung an externen Abendsprachkursen teil, die sie selber bezahlte. Sie verließ auch

ziemlich schnell die vietnamesische WG in der sie am Anfang wohnte und zog in eine eigene Wohnung. Zur Umsetzung dieser kostspieligen Unterfangen erhält sie finanzielle Unterstützung von ihrer Familie aus Vietnam. Ihre Familie unterstützte sie zum Zeitpunkt des Interviews auch immer noch ab und zu. Sie schickt kein Geld zu Angehörigen nach Vietnam. Rassistische Diskriminierung erfuhr sie in ihrem alten Betrieb durch Patienten, die sich nicht von ihr pflegen lassen wollten. Sie betont im Gespräch aber, dass die positiven Erfahrungen überwiegen und die meisten Menschen, denen sie auf der Arbeit begegnet sehr nett zu ihr sind. Was sie bedauert ist der dauernde Stress und die Tatsache, dass sie häufig nicht genug Zeit hat sich um ihre Patienten ausführlich zu kümmern.

Sie engagiert sich neben ihrer Arbeit in einer Asylbewerberereinrichtung im Sportbereich und hat dadurch auch soziale Kontakte außerhalb der Arbeit knüpfen können. Für die Zukunft hofft sie in Deutschland bleiben zu können und dass ihr durch ihre neue Arbeitsstelle eventuell auch die Möglichkeit eines Studiums in der Pflegewissenschaft eröffnet wird. Bei einer Rückkehr nach Vietnam würde sie gerne das Wissen, dass sie hier erworben hat weitergeben und glaubt, dass sich in Vietnam in den nächsten 15 Jahren ein ähnlicher Altenpflegemarkt etablieren könnte.

### **3. Materialien**

#### **3.1 Erster Leitfaden-Bogen: Interview Pfleger\_innen**

- (1) Ich würde gerne zunächst gerne etwas über dich und dein bisheriges Leben erfahren. Wie sind die Jahre seitdem du in Vietnam die Uni begonnen hast verlaufen?
- (2) Was für eine Ausbildung hast du in Vietnam gemacht?
- (3) Wie gestaltete sich deine berufliche Situation in Vietnam?
- (4) Wodurch hast du deinen Lebensunterhalt bestritten?
- (5) Wie waren deine familiären Verhältnisse in Vietnam. Wie und wo hast du gelebt?
- (6) Warst du anderweitig aktiv in deiner Gemeinde oder in einem Verein?
- (7) Was war deine Motivation sich für die Ausbildung als Altenpfleger\_in in Deutschland zu bewerben?
- (8) Wurdest du von deiner Familie/Partner/Freunden in deinem Bestreben unterstützt?
- (9) Musstest du bestimmte Aufgaben in deiner Familie übernehmen? Wer übernimmt diese Aufgaben jetzt?

- (10) Unterstützt du deine Familie finanziell?
- (11) Wie oft warst du seitdem du in Deutschland bist in der Heimat?
- (12) Hat sich die Beziehung zu deinen Eltern/Familie verändert seit du nicht mehr in Vietnam lebst?
- (13) Wie hältst du den Kontakt?
- (14) Planst du langfristig nach Vietnam zurückzukehren?
- (15) Wie konntest du deine in Vietnam erworbenen Kenntnisse in die Arbeit einbringen?
- (16) Auf welche Aufgaben, die du jetzt als Altenpfleger\_in ausüben musst warst du nicht vorbereitet?
- (17) Was braucht der Beruf Altenpfleger\_in in Deutschland deiner Meinung nach für Fähigkeiten?
- (18) Welche Fähigkeiten braucht hingegen die Krankenpflege in Vietnam?
- (19) Wieso glaubst du sind in diesem Berufsfeld mehr Frauen als Männer?
- (20) Wie erlebst du die Arbeit mit den deutschen Kollegen?
- (21) Wie gestaltet sich der Umgang mit den zu Pflegenden? Mit den Angehörigen?
- (22) Fühltest du dich von Anfang an gut in dein Team integriert? Oder hast du Ausgrenzung erfahren?
- (23) Hast du schon mal Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht?
- (24) Wie sieht ein gewöhnlicher Arbeitsalltag aus?
- (25) Wie beurteilst du deinen Lohn? Ist er ausreichend für deine geleistete Arbeit?
- (26) Wofür gibst du dein Geld aus?
- (27) Sendest du Geld nach Hause? Wie viel bleibt dir dann noch zum Leben?
- (28) Warum glaubst du gibt es immer weniger junge Menschen in Deutschland die sich zur Altenpflegerin ausbilden lassen?
- (29) Wie empfindest du deine Situation als Altenpflegerin in Deutschland?
- (30) Kannst du dir vorstellen weiter in diesem Berufsfeld zu bleiben?
- (31) Was hast du generell für Zukunftspläne



### 3.2 Zweiter Leitfaden-Bogen: Interview Pfleger\_innen

- (1) Ich würde gerne zunächst gerne etwas über dich und dein bisheriges Leben erfahren. Wie sind die Jahre seitdem du in Vietnam ein Studium/bzw. deine Ausbildung abgeschlossen hast verlaufen?
- (2) Was für eine Ausbildung/Studium hast du in Vietnam gemacht?
- (3) Wie gestaltete sich deine berufliche Situation nach dem Studium in Vietnam?
- (4) Wie hast du gelebt? Musstest du bestimmte Aufgaben in deiner Familie übernehmen? Wer übernimmt diese Aufgaben jetzt?
- (5) Wie ist die Sicht deiner Familie oder deiner Eltern auf deinen Aufenthalt in Deutschland?
- (6) Warum hast du dich dazu entschieden Vietnam zu verlassen?
- (7) Wie hast du von der Möglichkeit eine Ausbildung als Altenpfleger\_in in Deutschland zu machen gehört?
- (8) Du hast ja schon ein abgeschlossenes Diplom. Was war deine Motivation sich für eine Ausbildung als Altenpfleger\_in in Deutschland zu bewerben?
- (9) Du bist jetzt seit knapp drei Jahren in Deutschland, wie gefällt dir dein Leben hier insgesamt?
- (10) Konntest du viele Kontakte knüpfen? Sind das Kontakte eher in der vietnamesischen Community oder außerhalb dessen?
- (11) Wie konntest du deine in Vietnam erworbenen Kenntnisse in die Arbeit einbringen?
- (12) Auf welche Aufgaben, die du jetzt als Altenpfleger\_in ausüben musst warst du nicht vorbereitet?
- (13) Was braucht der Beruf Altenpfleger\_in in Deutschland deiner Meinung nach für Fähigkeiten?
- (14) Welche Fähigkeiten braucht hingegen die Krankenpflege in Vietnam?
- (15) Als du deine Ausbildung begonnen hast, fühltest du dich von Anfang an gut aufgenommen? Hattest du das Gefühl, dass die anderen Pfleger sich Zeit für dich genommen haben?
- (16) Wie erlebst du die Arbeit mit den deutschen Kollegen?
- (17) Wie gestaltet sich der Umgang mit den zu Pflegenden? Mit den Angehörigen?

- (18) Hast du schon Mal das Gefühl gehabt, dass du auf Grund deiner Herkunft anders behandelt wurdest?
- (19) Wie sieht ein gewöhnlicher Arbeitsalltag aus?
- (20) Wie beurteilst du deinen Lohn? Ist er ausreichend für deine geleistete Arbeit?
- (21) Unterstützt du deine Familie? Sendest du Geld nach Hause? Wie viel bleibt dir dann noch zum Leben?
- (22) Warum glaubst du gibt es immer weniger junge Menschen in Deutschland die sich zur Altenpflegerin ausbilden lassen?
- (23) Wie empfindest du deine Situation als Altenpflegerin in Deutschland?
- (24) Und Wieso glaubst du sind in diesem Berufsfeld mehr Frauen als Männer? Kannst du dir vorstellen weiter in diesem Berufsfeld zu bleiben?
- (25) Bei einer eventuellen Rückkehr nach Vietnam – Wie glaubst du könntest du deine hier erworbenen Kenntnisse von Nutzen sein?
- (26) Was hast du generell für Zukunftspläne?
- (27) Hat der befristete Aufenthalt Auswirkungen auf deine aktuelle Lebenssituation?

### **3.4 Kurzfragebogen: Pfleger\_innen**

Um eine Einbettung des Interviews zu ermöglichen möchte ich dich bitten folgende Daten anzugeben:

Alter:

Geschlecht:

Geburtsort:

Anzahl der Geschwister:

Berufe der Eltern:

Unterstützt dich jemand finanziell:

Bist du finanziell für irgendjemand verantwortlich (Kinder, Geschwister, Eltern ect.):

Wohnst du in Deutschland alleine, im Wohnheim oder mit Freunden/Familie zusammen?

### **3.5 Offizielles Anschreiben an die Pfleger\_innen**

Liebe Fachkräfte aus Vietnam,

ich bin Studentin der Soziokulturellen Studien an der Viadrina Universität in Frankfurt (Oder) und schreibe derzeit meine Master-Arbeit über die seit 2013 etablierten Anwerbungsprogramme in Vietnam zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege in Deutschland.

Für meine Untersuchung möchte ich mich auf die Perspektive der eingereisten Fachkräfte konzentrieren und mit Ihnen ins Gespräch kommen. Wie gestaltet sich Ihr Lebens- und Arbeitsalltag in Deutschland? Wie Ihre Beziehung zur Heimat und Familie?

Gerne würde ich mit Ihnen über Ihre Zeit in Deutschland und ihre Ausbildung zur Altenpflegefachkraft sprechen.

Es geht dabei um ganz allgemeine Fragen zum Arbeitsalltag bis hin zu Zukunftsperspektiven, die sich durch die Tätigkeit in Deutschland eröffnen.

Die Interviews sind anonymisiert. Ihr Name, Anstellungs- und Wohnort werden in meiner Arbeit nicht veröffentlicht.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie Lust haben mich bei meinem Vorhaben zu unterstützen!!

Wenn Sie Fragen haben, schreiben Sie mir eine Mail oder rufen Sie mich an:

Meine Mail : [Klipowsky@gmail.com](mailto:Klipowsky@gmail.com)

Meine Nummer: 015734483063

Herzliche Grüße und ich freue mich Sie bald persönlich kennenzulernen!

Katharina Lipowsky

### **3.6 Leitfaden Interview Projektmitarbeiterin, privatwirtschaftliches Anwerbungsprojekt**

- (1) Seit wann werden jungen Menschen aus Vietnam von ihrer Einrichtung für eine Ausbildung als Altenpfleger\_in angeworben und wie viele haben bislang an diesem Programm teilgenommen?
- (2) Wie läuft der Prozess der Anwerbung ab?
- (3) Was müssen die Auszubildenden selber bezahlen, was übernimmt die Schule?
- (4) Müssen die Auszubildenden bereits Kenntnisse in der Krankenpflege mitbringen? Welche Vorkenntnisse haben die Auszubildenden im Allgemeinen?

- (5) Was bekommen die Auszubildenden für Aufenthaltstitel?
- (6) Müssen die Auszubildenden die Ausbildung beim ersten Anlauf bestehen um in Deutschland bleiben zu können?
- (7) Nach einem erfolgreichen Abschluss ihrer Arbeit können die Fachkräfte dann überall in Deutschland arbeiten?
- (8) Was würden Sie sagen sind generell die größten Probleme des Programms?
- (9) Sehen Sie die Anwerbungen von Menschen aus Vietnam als Chance für die jungen Menschen? Glauben Sie, dass ihnen die Arbeit in Deutschland Perspektiven öffnet, die sie in ihrem Heimatland nicht haben?

#### 4. Transkripte

##### 4.1 Transkript Pham, Hong Anh

- (1) #00:00:00-9# I.: Ich würde gerne anfangen mit so ner Einstiegsfrage in der du einfach ganz frei erzählst was so in deinem Leben passiert ist, seitdem du angefangen hast zu studieren in Vietnam.
- (2) #00:00:25-9# P\_H: Nee... 2009 bin ich in die in die Universität studiert, aber, aber nicht für die... Aber in der Universität gibt es verschiedene also auch wie in Deutschland mache ich Ausbildung aber in Vietnam mache ich Ausbildung in Universität und dann mach ich dort für die Krankenschwester für drei Jahre gemacht. Na ja nach dem Ausbildung, nee im 2012 bin ich fertig mit mein Ausbildung, aber ich bin arbeitslos, und ich muss noch warte für meine Arbeitsstelle. Und dann in der Zeit mach ich zu Hause wie die Eltern helfen. Und dann im Dezember 2012 dann habe ich in die Internet gekuckt und dann haste ich Prozess für die Altenpflege in Deutschland gefunden. Und dann habe ich meine Unterlagen zu die Prozess schicken und dann bekomme ich die, eine Termin zu die Interview machen. Na ja und aber erste Zeit meine Eltern na ja wollten nicht das ich in Deutschland fliegen, weil sie hat Angst davor, weil ich nur die Information im Internet, da ist Unsicherheit. Und man weiß nicht was passiert ob das stimmt oder nicht, oder ob die nur betrüge. Ja, aber ich hab gesagt, das ist mein Leben und ich muss selber entscheiden. Und habe mein Prozess teilgenommen. (3) Und dann ab März 2013 mach ich meinen Deutschkurs in einer Stadt, also in Hanoi, aber ich habe sechs Monate für Deutschkurs gelernt nur A2 bestanden für die Deutsch. Ja. Und nach den sechs Monaten Deutsch lernen muss ich noch ein Monat zu Hause warten. Weil in Deutschland in B. [deutsche Stadt] die Ausbildung beginnt im September, Oktober deswegen muss ich von Ende August bis Ende bis 28. September warten. Und dann am 29. September fliege ich nach Deutschland. Ja (lachen) ist so. Zu Hause so aufgeregt, weil wir hatten auch Informationen bekommen, dass meine Freundin sie hat im August nach M. [deutsche Stadt] geflogen, aber trotzdem weiß nicht was passiert, sie muss nach Vietnam zurückfliegen. Ja. Und dann wir (.) ich weiß nicht (.) weil wir können nicht mit ihr (.) und wir, weil wir haben keine Nummer, Handynummer oder etwas zu sie anrufen. Haben keine Informationen warum sie muss nach Vietnam fliegen. Wir sind 19 Leute vietnamesische nach B. Und dann wir sind die Letzten die fliege. Ja. Und dann immer zu Hause aufgeregt was ist passiert (.) Aber Gott seid dank am 30.Septemeber bin ich in Deutschland angekommen. Jaaaa.

- (3) #00:04:26-7# I.: Ok. Und, aber weiß du jetzt was mit deiner Freundin passiert ist?
- (4) #00:04:30-5# P\_H: Nee. Wir haben nicht mehr Kontakt mit ihr. Sie ist in Vietnam jetzt. Na ja weil sie (.) vielleicht (.) und dann es ist ihre Geheimnis. Sie war so traurig und wir wollten nicht noch mal fragen. Es gibt auch Grund. Aber wir wissen nicht. Sie wollte auch nicht erzählen.
- (5) #00:04:58-6# I: Ok. Also du warst quasi. Also was hast du genau für deine Ausbildung gemacht in Vietnam, also dieses Studium?
- (6) #00:05:09-5# P\_H: Für die Krankenschwester, so wie in Deutschland für die Krankenschwester. Die arbeitet im Krankenhaus. Ich hab auch das, also im ersten Jahr in der Theorie für die Krankenschwester und die zweite Jahr mache ich auch Praktikum in die Krankenhaus, und die dritte Jahr mache ich noch die drei Monate Praktikum nur im Krankenhaus. Aber nicht die gleiche Stadt wo habe ich meine Schule. Sondern in die andere Stadt. Ist sowie Abschlusspraktikum machen. Ja.
- (7) #00:05:52-2# I: Und wie alt warst du als du das angefangen hast?
- (8) #00:05:57-7# P\_H: Ich war 18 Jahre alt
- (9) #00:06:01-1# I : Ok, direkt nach der Schule?
- (10) #00:06:07-2# P\_H: Ja, genau so wie hier das Abitur.
- (11) #00:06:15-1# I: Und nach deinem Studium hast du nicht gearbeitet?
- (12) #00:06:20-1# P\_H: Nee, weil in die Vietnam die Arbeitsstelle für die Krankenschwester ist so schwierig. Weil zu viele Leute machen Ausbildung für die Krankenschwester. In Vietnam muss man auch ne gute Verbindung mit die Leute in die Krankenhaus zu haben. Und da muss man auch mehr Geld (.) also um eine gute Arbeitsstelle im Krankenhaus haben, muss ich auch mehr bezahlen. In Vietnam ist nicht gut sowie in Deutschland, obwohl man hat auch gut gelernt, und gut die Urkunde. Aber trotzdem musst du auch noch gut die Verbindung (.) und auch gut Kontakt, mit mehr Geld...
- (13) #00:07:11-3# I: Glaubst du denn es gibt genügend Krankenschwestern in Vietnam. Oder nicht genug Stellen?
- (14) #00:07:19-5# P\_H: Hhmm, (3) Ich glaube im Krankenhaus immer sagen, Personenmangel, aber nach der Ausbildung wir sin arbeitslos, ich verstehe auch nicht, sowie meine Eltern arbeiten auch im Krankenhaus und dann sie wollte auch ihre Kinder im Krankenhaus arbeiten, aber ihre Kinder ist noch nicht fertig mit Ausbildung, aber ist noch nicht frei und muss noch nen paar Jahre warten. Wenn die Leute keinen guten Kontakt in die Krankenhaus, ist in Vietnam ein bisschen kompliziert. Ja.
- (15) #00:08:16-8# I: Ok Und wie hast du dich finanziert. Du hast bei deinen Eltern gelebt dann auch? Oder hast du irgendwas andere gearbeitet in der Zeit?
- (16) #00:09:00-8# P\_H: Also erste drei Monate ich bin nur bei Eltern nur zu Hause. Etwas kochen, oder ich geh mit ihr zum Gemüse machen oder etwas (3) und dann suche ich weiter. Und ich habe auch in eine Firma gearbeitet, aber mit die eine Firma für die

Schuhe machen. Ich hab auch dort gearbeitet, und dann aber nur zwei Monate, und dann ich komm schon zurück nach meine Eltern, die Leute, die Leute so die (schnalzt) die Charakter, es ist so hektisch und ist nicht freundlich. Da ist nicht meine (lacht) ich wollte nicht dort arbeiten. Weil ist so die Leute so (schnalzt) Weißt du wenn sie falsch machen, sie schimpft du (.) es ist so (.) ist nur kleine Fehler oder obwohl du machst keine Fehler, aber trotzdem sie schimpft dich und das kann ich nicht da arbeiten.

- (17) #00:09:39-6# I : Mhmm...und wie viel hast du da verdient?
- (18) #00:09:44-3# P\_H: Zu wenig. Bekomme ich ungefähr 200 Euro pro Monat. Weil in Vietnam die Geld ist ein bisschen andere Preis nicht so wie in Deutschland. Und 100 Euro das kostet so wie jetzt in Deutschland in Vietnam ist zwei Millionen und 500 nee (3) Millionen und 500 Hundert Vietnam Dollar. Wenn du nicht die Wohnung bezahlen, du kannst eine Monat leben, das reicht. Das reicht.
- (19) #00:10:26-9# I: Und warst du irgendwie anderweitig aktiv in einer Gemeinde oder in einem Verein?
- (20) #00:10:27-9# P\_H: In einem Verein? Ich hab nicht verstanden.
- (21) #00:10:30-5# I: Also zum Beispiel, so ehrenamtlich, ich weiß nicht, dass du irgendwie weiß ich nicht, in ner Tanzgruppe warst oder gesungen hast im Chor oder so? Oder in deiner Gemeinde irgendwie..
- (22) #00:10:47-9# P\_H: Nee. Also in Vietnam, so wie in meiner Heimat also im Sommer, man wird einem Verein, für die kleine, für die Junge, wenn man 16 oder 15 Jahre alt, man kann in Verein teilnehmen und ich hab auch da teilgenommen, aber wir haben zusammen singen, aber weißt du so wie im Sommerurlaub, und dann man dort verteilen und ein bisschen so wie Sport machen, in meiner Heimat gibt es auch die kleine Dorf, und dann nächste Dorf hat auch eine andere Vereine, und dann Verein von anderem Dorf zusammen spielen und dann wer gewinnt und wer ist besser.
- (23) #00:11:53-7# I: Ahh ok und da warst du in dem Verein von deinem Dorf? Ah ok...
- (24) #00:12:00-9# I: Und für die Möglichkeit der Ausbildung hast du Internet erfahren?
- (25) #00:12:05-5# P\_H: Nee ist so schwierig, in Vietnam, also ich hab, also in 2013 zu Hause ich hab keine Internet, wenn ich möchte Internet haben, also ich muss in eine Geschäft für die Internet und dann dort sowie alte Computer...
- (26) #00:12:24-0# I: Internet-Cafe?
- (27) #00:12:24-3# P\_H: Genau, so wie USB Account gibt auch, aber zu Hause in meinem Dorf es gibt wenige Leute die Laptop oder Wifi zu Hause haben, aber meine Eltern haben keine.
- (28) #00:12:42-3# I: Ja und was war deine Motivation jetzt gerade Altenpflege in Deutschland zu machen?
- (29) #00:12:49-4# P\_H: Wie?
- (30) #00:12:53-3# I: Also deine Motivation deine Ausbildung in Deutschland zu beginnen?

- (31) #00:12:55-3# P\_H: Motivation?
- (32) #00:12:59-3# I : Motivation. Also warum wolltest du, also was waren deine Ziele?
- (33) #00:13:05-9# P\_H: Also, erstmal ich wollte ich weiß nicht (3) ich erstmal möchte Deutschland entdecken, weil in Vietnam ist andere und in Deutschland ist andere, weil ich zu hause gucke ich nur im Film, und ist in die in Europa oder in Deutschland die Leute ist so groß. Erstmal die Deutschland entdecken, aber zweites Ziel ist, ich hab schon Krankenschwester gelernt und ich wollte auch arbeiten in meine Ausbildung und ich hab auch gekuckt die alten Menschen, weil wenn ich die Krankenschwester lerne ich lern auch die Krankheit für die alten Menschen, und deshalb ich wollte auch meine Kenntnisse benutzen für die alten Menschen nutzen. Und aber trotzdem wenn ich Praktikum in Seniorenheime mache, ich wollte sie helfen, sie braucht unsere Hilfe. Ja und deswegen ich mach die Ausbildung.
- (34) #00:15:00-9# I: Und hast du ja schon nen bisschen angedeutet, deine Eltern waren erst nicht so begeistert. Aber wirst du jetzt von deiner Familie unterstützt, also finden die es jetzt gut?
- (35) #00:15:05-9# P\_H: Na ja, die erste Jahr sie hat auch noch Angst davor, weil sie weiß- (3) im Oktober 2013 bin ich in Deutschland, aber ich habe keine Angehörigen hier oder mit meinen Eltern Kontakt ist so schwierig. Weil zu Hause sie haben keine Internet, also kann ich nur mit ihnen telefonieren. Aber man kann nicht Gesicht gesehen so wie bei Skype. Also bis die Ende 2014. Sie haben auch Internet zu Hause und sie guckt in meine Wohnung und sie sieht wie geht es mir und dann sie sieht auch meine Gesicht und dann sie ist ok, sie hat keine Angst mehr. Jetzt wenn es geht muss ich meine Arbeit behalten und in Deutschland bleiben, ist vielleicht besser als in Vietnam weil sie guckt auch meine Freundin in Vietnam. Wenn man also gibt es auch gute Arbeitsstelle und man kann auch gut verdienen, aber wenn man nicht die Arbeitsstelle findet, dann muss man auch die andere Job arbeiten und das ist nicht so gut und meine Eltern hat gesagt am Besten bleib ich hier in Deutschland ...(lacht..).
- (26) #00:16:05-9# I: (lacht) Ja, und wie leben deine Eltern? Du meintest ja schon auf dem Land eher...
- (37) #00:16:08-9# P\_H: Ja auf dem Land, also aber ich finde es besser, als wenn sie in Stadt wohnen, weil erstmal sie kann arbeiten und weißt du wenn sie arbeiten, sie verdienen und das ist dein Geld, sie sind so zufrieden mit dem Leben. So wie meine Eltern auch- (3) So im Sommer es ist so zu warm und zu heiß und man muss so wie meine Eltern, sie machen so Gemüse also wie die Bauern, aber sie muss warten bis Nachmittag so ab 16:00 Uhr. Sie kann auch nach draußen gehen und arbeiten. So bis 19:00 Uhr, sie ist aber so zufrieden. Weil ich bin die erste Kinder von ihr und dann jetzt arbeite ich und meine Schwester die kleine sie studiert gerade und aber meine Eltern hat gesagt wenn ihr Kinder kann noch lernen und dann lass noch lernen und sie arbeiten und verdienen um wir uns zu Schule gehen. Weil sie wollte nicht (3), weil in Vietnam wenn die Eltern ist so arm und kann nicht mehr bezahlen für die Schule, dann muss die Leute nicht mehr zu Schule, sondern zum arbeiten, aber meine Eltern wenn du kannst noch, dann musst du lernen.

- (38) #00:18:00-7# I: Und als du noch mit ihnen gelebt hast, hast du noch bestimmte Aufgaben übernommen in der Familie?
- (39) #00:18:08-7# P\_H: Nee. Also meine Eltern gesagt, musst du erst mal dein Leben sicherer machen. Weil meine Schwester studiert gerade und ist auch teuer in Vietnam. Genau. Und die Eltern ist auch alt. Und sie kann nicht so gut wie früher arbeiten. Deswegen ich wollte auch meine Eltern helfen, ich kann nicht für meine Schwester sorgen, aber trotzdem ein bisschen.
- (40) #00:18:56-0# I: Und hat sich zwischen dir und deinen Eltern was verändert, seit du hier in Deutschland bist?
- (41) #00:18:59-3# P\_H: Ja. Zu Hause ich bin immer als Kinder. Also ich bin gewesen 22 Jahre alt und ich bin nur bei meinen Eltern. Und dann ich weiß nicht wie schwer für Arbeit oder wie schwer ist Geld zu verdienen und wenn ich wollte etwas und meine Eltern kann nicht für mich geben ok sie ist böse oder etwas. Aber jetzt wo ich hier in Deutschland wohne ich weiß wie schwer für Arbeit ist, wie schwer wenn ich Ausbildung mache und sie mussten mehr bezahlen. Ich verstehe und jetzt wollte ich gerne meine Eltern mehr Liebe geben als früher. Vielleicht ich bin erwachsen (lachen).
- (42) #00:19:56-6# I: Ja und wie hältst du den Kontakt zu deinen Eltern? Ihr telefoniert oder?
- (43) #00:19:59-6# P\_H: Ja oder bei Skype oder bei Facebook.
- (44) #00:20:05-4# I: Ach jetzt haben sie Internet zu Hause?
- (45) #00:20:05-7# P\_H: Ja jetzt haben sie zu Haue. Ja sie haben die Root Handy gekauft und man kann auch mit der Sim Karte mit Internet gehen
- (46) #00:20:16-8# I: Und wie oft warst du seitdem du jetzt hier bist in Vietnam? Einmal ne?
- (47) #00:20:24-8# P\_H: Ja einmal, ja ich wollte erstmal meine Ausbildung fertig machen. Weil wenn ich möchte hier arbeiten muss ich auch die Ausbildung fertig machen und deswegen. In zwei Jahren kann ich Urlaub haben. Aber ich wollte erstmal deutsch lernen und die Ausbildung fertig machen und im März 2016 bin ich nach Vietnam geflogen. Mit meinen Urlaub.
- (48) #00:20:56-8# I: Und wie war das?
- (49) #00:20:58-6# P\_H: Ja das war schön. Meine Eltern so gefreut darüber. Und meine Mutter, meine Schwester und mein Bruder nach Flughafen mir abholen, und wir gehen zu hause. Weil in der Zeit ist die Neujahr von uns unsere Kalender und deswegen ich kann alle, die große Familie treffen, das war schön. Meine Oma freut sich auch, das war schön, und nach drei Wochen ich wollte nicht nach Deutschland (lachen). Ich wollte nur bei meinen Eltern, weil drei Wochen ist so schnell vorbei. Aber trotzdem ich muss in Deutschland arbeiten.
- (50) #00:21:44-1# I: Hhmm... Und würdest du gerne öfters nach Hause fliegen?
- (51) #00:21:49-5# P\_H: Mmhhh (zustimmend). Ja ich hab gedacht meine Eltern werden jetzt auch alt und dann weiß nicht wie lange werden sie noch leben und wenn ich kann und wollte ich wollte einmal im Jahr nach Vietnam fliegen. Obwohl das kostet auch Geld,



aber ist mir egal, wenn ich kann noch meine Eltern sehen, ich will nach Vietnam fliegen.

- (52) #00:22:09-6# I: Mmmh ( zustimmend) Und als du noch in Vietnam gelebt hast, hast du dich da um irgendjemanden gekümmert aus deiner Familie?
- (53) #00:22:21-8# P\_H: Nee, weil ich bin noch im Studium.
- (54) #00:22:23-5# I: Ok. Jetzt stell ich so nen bisschen mehr Fragen zur Arbeit. Und zwar: Wie glaubst du konntest du die Kenntnisse die du in Vietnam durch dein Studium erworben hast einbringen?
- (55) #00:22:37-8# P\_H: Doch. So wie ich hab auch in Vietnam gelernt wie, wie man behandelt einen Menschen der unter Zucker ist, das habe ich auch in Vietnam lernen, und das kann ich auch benutzen für die alten Menschen, die Unterzucker, die Krankheit. Und kann ich auch Blutdruck messe. In Vietnam hab ich auch gelernt. Oder für die Medizin ich kenn auch einfach die Tabletten, die Medikamente, habe ich auch in Vietnam gelernt, und kann ich in Deutschland benutzen: Weil ich habe schon gesagt, in der Ausbildung für die Krankenschwester habe ich auch die Krankheit für die alten Menschen gelernt und in Senioren oder die Altenpflege ist nur die Krankheit für die alten Menschen. In Deutschland habe ich auch wiederholt und noch einmal lernen, also ist auf Deutsch, aber die Kenntnis ist schon da, aber nur die Sprache.
- (56) #00:23:48-6# I: Hhmm (zustimmend). Aber in Vietnam gibt's den da auch Altenpflege und Seniorenheime?
- (57) #00:23:57-8# P\_H: In Vietnam die Krankenschwester kann auch im Seniorenheim arbeiten. Aber in Vietnam es gibt so wenig Seniorenheime. Ich habe nur in Hanoi in die Norden von Vietnam ein Seniorenheim kennengelernt (.) mehr nicht. Weil die meisten alten Menschen wohnen zu Hause mit die Kinder. Sie geht nicht ins Seniorenheim, weil bei uns man denkt, Eltern haben die Kinder gekümmert und jetzt wo die Rente müssen auch die Kinder auch die Eltern pflegen und wenn man die Eltern zu die Seniorenheim schicken ist nicht gut, man denkt, du bist nicht gut für deine Eltern. Und im Seniorenheim die Eltern sind einsam und so in unsere Tradition ist anders als in Deutschland. Man geht nicht mehr und nicht gerne in die Seniorenheime und deswegen in Vietnam gibt es keine Ausbildung für die Altenpflege nur die Krankenschwester.
- (58) #00:25:08-0# I: Was gab es dann Sachen, als du hier angefangen hast zu arbeiten, die dich verwundert haben, auf die du nicht vorbereitet warst?
- (60) #00:25:18-6# P\_H: Jaaaaa. Weil im Krankenhaus in Vietnam, wir machen die Krankenschwester deswegen machen wir nur die Medizin, also die Arzt helfen. Aber in Seniorenheim müssen wir auch die Körperpflege, das haben wir nicht in Vietnam gelernt. Aber für mich ok, ich kann auch lernen, aber für die, ich hab auch die Freundin, sie ist auch schockiert oder überrascht das sie muss die Pflege mit den alten Menschen waschen oder duschen helfen oder Windeln wechseln. Die ist auch schockiert. Ich bin nicht schockiert. Ist ok ich akzeptierte und dann mach ich.
- (61) #00:26:06-9# I: Und was glaubst du was für ne Fähigkeiten ne Altenpflegerinnen in Deutschland braucht?

- (62) #00:26:13-6# P\_H: Für die Fähigkeiten. Na ja ich habe auch in der Zeitung gelesen, dass die in Deutschland in der Zukunft mehr Leute alte Menschen und wenige Junge für die arbeiten und zweite ist die Altenpflege ist auch schwierige Arbeit oder schwierige Beruf, das wird nicht für Leute, so wie Deutsche wollen nicht mehr die Altenpflege arbeiten, oder Ausbildung machen, deswegen für uns ist auch die Fähigkeit (unverständlich) für uns die Arbeitsstelle finden.
- (63) #00:27:01-0# I: Woran liegt das glaubst du das Leute nicht mehr in Altenheimen arbeiten wollen?
- (64) #00:27:06-7# P\_H: Ja, so wie im ich hab auch in die andere Haus gearbeitet oder dort so wenig Deutsche, sondern nur Ausländer mehr ausländische Mitarbeitern so wie von Russland, oder von Vietnam so wie ich, oder von türkisch. Aber so wenig deutsche Menschen. Oder ich hab auch nee Moment (3) ich hab auch von eine Deutsche, er macht auch für die alten Menschen, er schreibt die Buch oder er hat auch mir gesagt, die meisten Deutsche wollen nicht die alten Menschen pflegen, zu wenig Geld verdienen. Aber so wie jetzt in die neue Arbeit, ich hab auch kennengelernt die deutsche Arbeiter, dort hat so lange Erfahrungen, so lange im Altenpflege gearbeitet über dreißig Jahre, aber kommt nicht- (.) weiß auch nicht aber gibt auch verschiedene, weil die alte Haus, kenne ich nur wenige deutsche Mitarbeiter, in die neue Haus es gibt mehrere Deutsche (.) weiß ich nicht.
- (65) #00:28:41-9# I: Aber ich meine es gibt ja ganz viele Arbeitsplätze die nicht besetzt werden. Also es gibt ganz viele Arbeitsplätze frei stehende Stellen für Altenpflegerinnen
- (66) #00:28:55-0# P\_H: Ja, das ist so na ja, das ist so na ja so, wie in meiner Firma fehlt noch zu viele Arbeitsstellen frei, aber nur für die Pflegefachkraft, oder die Pflegehilfe, oder Pflege, nur Pflegekraft ist auch genug aber für die Pflegefachkraft ist so noch Menge. Weil so wie jetzt in meinem Wohnbereich gibt es auch nur Pflegefachkraft, das muss man drei Jahre lernen, aber die Pflegehilfe sie macht nur Pflege, macht keine Medizin oder Kontakt mit Arzt, oder zum Notfall sie macht auch nicht, sie macht nur pflege, deswegen man kann auch so sechs Monate so wie Ausbildung machen, so sechs Monate Praktikum machen deswegen mehr Pflegekraft ist noch Mangel.
- (67) #00:30:04-1# I: Und warum glaubst du sind in dem Berufsfeld mehr Frauen. Also warum sind mehr Frauen Altenpflegerinnen als Männer?
- (68) #00:30:10-5# P\_H: Als Männer? Ich verstehe auch nicht aber vielleicht, mit die Körperpflege ist auch für Männer- (.) so wie Frauen, wenn sie Kinder bepflegen, die meisten pflegen die Frauen Kinder besser als Männer und auch die Altenpflege ist auch (.) ist eine sowie die Frauen machen besser die Pflege als Männer. Und zweite ist im Seniorenheim es gibt auch meistens Frauen, die Bewohnerin es gibt so wenig Bewohner.
- (69) #00:30:58-7# I: Hhhmmm ok...
- (70) #00:31:00-0# P\_H: Und die meisten Bewohnerinnen wollten auch nur die Pflegerinnen und nicht von Männern ist auch so Sexualität oder wie?

- (71) #00:31:10-2# I: Also gibt es generell mehr Frauen, viel mehr Rentnerinnen?
- (72) #00:31:12-9# P\_H: Ja!
- (73) #00:31:14-1# I: Ah ok.
- (74) #00:31:14-9# P\_H: HHmmmm (zustimmend).
- (75) #00:31:15-6# I: Ok. Und wie erlebst du die Arbeit mit deinen deutschen Kollegen?
- (76) #00:31:23-4# P\_H: Jetzt finde ich besser, weil meine Sprache ist besser als früher, aber manche Kollegen ist so hektisch und so wie man sagt mit kalt Herz, und dann bei ich hab Ausbildung in ein paar Monate wenn ich Praktikum im Seniorenheim mache ich habe auch ein paar Monate war so traurig und habe Angst vor den deutschen Kollegen. Weil sie verstehen nicht wie schwierig ist für uns die Sprache, und ist auch- (3) manchmal sie sagt das muss ich machen und dann: Das machst du nicht richtig und ich kann nicht meine Aufgabe fertig machen. Sie nimmt nicht Zeit für uns um zu lernen. Na ja jetzt arbeite ich und ich verstehe besser, weil man muss alles schnell machen und richtig um die Arbeit in einem Dienst fertig machen, deswegen ich kann jetzt den Stress mehr verstehen, aber andere Seite das sie nicht verstehen und sagt du musst Deutsch lernen, du musst Deutsch lernen, aber sie wollte sich nicht mit uns unterhalten und wie kann ich Deutsch lernen oder wie kann ich besser die Arbeit machen. Wir brauchen auch Zeit für das Verstehen oder Erfahrung haben um die Probleme lösen, weil mit die alten Menschen ist auch schwierig, weil erstmal die Sprache ist nicht wie normale Deutsche, sondern auch ein bisschen schwierig und auch mit Hören. Und wir sprechen nicht so richtig und dann sie hört nicht so richtig und manchmal wir verstehen nicht die Bewohner. Aber wenn ich mit die gute Deutsche, also mit guten Mitarbeitern arbeite, sie sagen du musst bei dieser Bewohnerin so oder so machen. Sie können auch mit Bewohnerin erzählen, dass wir brauchen noch mehr Zeit und dann musst die vietnamesische Schülerin und die Zeit nehmen und die Bewohnerin kann auch sagen was brauch sie. Aber manche Kollegin ist so und ich habe Angst davor. Wenn ich mit ihr arbeite oder Dienst habe, ich immer aufgereggt. Ja weißt du ich wollte nicht mehr zur Arbeit gehen und die Arbeit macht mir nicht mehr Spaß, so Stress habe ich.
- (80) #00:34:21-0# I: Aber was macht sie dann?
- (81) #00:34:24-1# P\_H: Es gibt auch so wie im Mittagessen, dann müssen wir Essen verteilen für die Bewohnerinnen, sowie Menü 1 aber wir wissen nicht, weil das ist nicht die vietnamesische essen, sondern die Deutsche und wir wissen nicht was gehört zu Menü 1, hat deutschen Namen. Wenn ich mit der anderen Kollegin sie macht essen und ich verteile für die Frau A oder Frau B, aber mit die andere Kollegin wollte das Essen verteilen. Ja. Ich weiß muss ich lernen, aber ich weiß nicht was gehört von Menü a oder Menü b, aber sie nimmt nicht Zeit für uns zu zeigen: Ok du musst mit Kartoffeln und Gemüse zusammen und Soße, also sie sagt: Oh Mein Gott was hast du gelernt, ich kann nicht mehr mit dir arbeiten. Oder es gibt auch einmal, ich hab Frühdienst gemacht und ich habe mit deutscher Kollegin gewaschen und die Pflegedienstleistung hat angerufen, dass ich zu ihr gehen. Und na ja wir haben auch die Besprechung und nach der Besprechung machen wir Pause aber die Pflegedienstleistung hat gesagt du kannst jetzt Pause machen. Und dann mache ich Pause. Und dann komme ich zurück und dann mache ich bei ihr weiter und wenn wir fertig sie sagt: Jetzt kannst du Pause machen. Und ich sage: Ich habe schon Pause gemacht. Sie sagt: Warum machet du Pause ich

habe dir keine Pause gegeben. Und sie sagt: Du arbeitest nicht mit Pflegedienst und dann wenn ich keine Pause für dich gebe du darfst nicht in Pause gehen und ich habe gesagt, dass die Pflegedienstleistung Pause machen und sie ist so böse, das ärgert mich. Und ich habe Angst davor.

- (83) #00:36:39-9# I: Und hast du dich schon mal ausgegrenzt gefühlt, in deinem Team in dem du arbeitest?
- (84) #00:36:50-1# P\_H: Grenzen?
- (85) #00:36:51-4# I: Also sozusagen, arbeitest du auf deiner Station nur mit deutschen Kolleginnen?
- (86) #00:37:00-5# P\_H: Manchmal im Dienst gibt es auch die Ausländer Kollegen aber manchmal nur die Deutschen.
- (87) #00:37:07-0# I: mmmh... Und hast du dich da schon mal so ausgegrenzt, also dass quasi (3) Das du das Gefühl hast, du gehörst nicht so richtig dazu?
- (88) #00:37:19-0# P\_H: Ja stimmt. Weil machen wir – (.) Wenn Spätdienst kommt und dann müssen wir auch Übergabe vom Frühdienst-zum Spätdienst geben, so wie in meinem Wohnbereich es gibt mehre Etagen und ich arbeite meistens nur in der achten Etage und halb zwei kommen die Spätdienst und dann müssen wir auch Übergabe machen, aber die Kollegin sagt du bleibst auf der acht und wenn klinget dann gehst du zum klingeln und sie geht Übergabe machen. Und vielleicht also ich verstehe nicht was die Kollegen sagen und dann darf ich nicht zur Übergabe gehen und ich muss auf der acht alleine bleiben und zum klingeln gehen und sie macht die Aufgabe unten. Aber für mich ist so dann mache ich nur die Pflege und ich weiß nicht wie macht man eine Übergabe und wenn ich zur Schule gehe und meine Lehrerin hat mich gefragt: Hast du schon eine Übergabe teilgenommen? Und ich hab gesagt: Nein. Und sie hat gesagt: Warum denn? Ich hab gesagt: Nee, weil wenn klingeln, ich muss zum klingen gehen. Und sie sagt: Du musst nicht, sondern du musst mit den Mitarbeiter gehen, weil du bist Mitarbeiter. Aber die Kolleginnen sagt: Wenns klingelt du musst gehen. Wenn dort gibt es nicht nur die vietnamesische Schülerinnen sondern auch die deutsche Schülerinnen aber weißt du wenn man rauchen mit den Kollegen man geht zusammen runter, aber du gehst zusammen und dann macht- (.) man unterhält sich. Ich rauche nicht und ich gehe nicht mit und ich bin immer eine Seite und die anderen sind eine andere Seite und deswegen spreche ich nicht mit der deutschen Schülerin.
- (90) #00:39:32-5# I: Und wie ist es mit den Menschen die du pflegst?
- (91) #00:39:40-5#P\_H: Also erstmal die Bewohnerinnen manchmal uns nicht verstanden. Aber meistens die Bewohner so freundlich so wie eine Bewohnerin- (.) [Verstellt die Stimme und stellt nach wie die Bewohnerin spricht] Ich bin froh wenn ich dich sehe oder weil ich nehme mir Zeit für die Bewohner ich helfe gerne. Aber manche Kollegen sagen ist nicht gut, weil wenn ich das machen, wenn die andere Kollegin nicht so wie ich mache, Bewohner wird sich über die andere Kollegin beschweren, das ist nicht freundlich. Aber ich finde die Bewohnerin, so wie meine Oma und ich wollte auch sie helfen. Manchmal so wie sie wollte Getränk haben und sie kann nicht nach vorne um die Flasche zu holen und ich kann auch für sie gehen: Aber die andere Kollegin denkt die Bewohnerin muss selber gehen. Für uns eine Flasche ist nicht schwierig, aber für die

Leute so wie krank, sie kann auch nicht eine Flasche nehmen oder meine Bewohnerin man muss oft fünf bis sechsmal windeln wechseln und wenn sie klingelt andere Kollegin auch ärgert. Aber muss man sie auch verstehen, weil wenn man sie nicht wechselt, wird ihre Hose nass. Ja. Und weil für uns ist auch nicht angenehm und für Bewohner, muss man auch verstehen. Und die Bewohnerin immer freundlich wenn ich da bin. Ich weiß nicht ich kann auch nicht viel so wie weil manchmal bekomme ich auch Stress und dann kann ich auch mit Bewohnern laut sprechen, dass ist nur manchmal wenn ich Stress habe, aber ich bin freundlich mit Bewohner.

- (92) #00:42:06-3# I: Aber die Bewohner sind generell eigentlich nett zu dir? Hattest du schon mal nen Fall wo irgendjemand mal komisch auf dich reagiert hat?
- (93) #00:42:13-5# P\_H: Also es gibt auch eine Bewohnerin sie ist ich weiß nicht sie hasst die Ausländer, weil sie als ich sie wollte duschen helfen, aber sie sagt mit mir sie macht nicht. Ja. Nur die deutschen Kollegen kommen, und sie macht, nicht nur mit ich, sondern auch mit meiner Freundin. Und dann dachte ich sie hasst uns und sie wollte nicht mit uns zusammen pflegen oder zusammen arbeiten, (unverständlich), , Jaaa, ich weiß auch nicht. Obwohl ich auch zuhöre, aber wenn ich die Medizin verteile, Hallo ich kann auch mal Tabletten bekommen, aber wenn ich mit die Pflege mit die Handtuch oder Waschlappen in Hand, und dann gehe ich zu ihr, und dann nee ich wollte du nicht. Ich weiß auch nicht.
- (94) #00:43:30-6# I: Aber du hast sie nie gefragt warum?
- (95) #00:43:32-5# P\_H: Nee, weil erste ich hab auch meine Kollegin gefragt, aber sie hat gesagt du bist kleine und die Bewohnerin wollte nicht und du darfst nicht schimpfen.
- (96) #00:44:03-6# I: Und mit den Angehörigen? Also es kommen ja sicherlich auch ab und zu Familienangehörige. Wie ist das mit denen?
- (97) #00:44:09-9#P\_H: Doch (.) manche (.) manche (unverständlich) Die Angehörige kommen und die Bewohner erzählen wegen uns und manche da sind die Angehörigen nett und versteht uns. Weißt du so wie ich jetzt bin Pflegefachkraft jetzt ich habe Chipkarte und die Hemd, aber sie geht zu mir und sagt: Es gibt hier auch Schwester? Sie sucht deutsche Schwester... Sie denkt immer ich die Ausbildung, ich die Hilfe, aber ich bin Schwester und sag: Was kann ich für sie tun? Und sie Duuuu? Ja guck mal ich bin Pflegefachkraft. Ok und sie wollte ihr wegen Zustand von ihrer Mutter fragen oder Arzt, den Arzt fragen oder Termin mit Arzt. Und ich hab gesagt, wenn ich die erste Mal so gut mache, wie letzte Mal und sie kommt zu mir und so freundlich, wenn ich die erste Mal nicht gut machen, nächste Mal ich nicht gut die Ausdruck und dann- (3) bisher hab ich keine Beschwerde von die Angehörige oder von die Bewohner, aber meine Freundin hat auch Beschwerden von die Angehörige bekommen, dass sie (3) das sie hat nicht die Angehörige verstehen, was er will und sie kann nicht die Wünsche machen und dann die Angehörige geht zu die Pflegedienstleistung, zu der Verwaltung und beschwert uns, dass die vietnamesische- (.) Er hat geschrieben, das er hat Angst davor, das seine Mutter nicht gut gepflegen, wegen vietnamesische Mitarbeiter versteht nicht und vielleicht kann nicht gut pflegen.
- (98) #00:46:16-2# r: Mhmm. Ok

- (99) #00:46:17-6# P\_H: Ist einfach so, wenn ich so (3) die Angehörigen ist auch schwierig für die deutsche Kollegen. Weil er kommt und er guckt und was ist richtig, aber er hat immer gedacht, dass pflegen wir nur eine Bewohnerin nur ihre Mutter, und die andere Bewohnerin pflegen wir nicht. Sie mussten wir immer mehr Zeit für ihre Mutter nehmen, weil abhängig auch die Pflegestufe und ihre Mutter hat nur Pflegestufe 1, deswegen muss sie selber stehen, pflegen wir nur so wie- (unverständlich) ihr helfen, aber muss sie alleine machen, aber Angehörige versteht nicht.
- (100) #00:47:07-2# I: Na ja. Und. Gibt es Momente wo du dich irgendwie gegenüber- (.) so ja der Art und Weise wie gearbeitet wird, so fremd fühlst oder wo du so denkst, was ist das jetzt? Was so ganz anders ist als in Vietnam?
- (101) #00:47:31-4# P\_H: Also die Kultur oder?
- (102) #00:47:29-1# I: Mmmh (zustimmend)...
- (103) #00:47:30-0# P\_H: Hhm (schnalzt) es gibt auch die- (.) na ja in Vietnam wir wie bepflegen nur für die also Moment (3) vielleicht wegen den Essen. Weil wegen die Körperpflege ich hab auch im Krankenhaus, als ich Praktikum im Krankenhaus...
- (104) #00:48:02-7# I: Ich mein eher so der Umgang untereinander?
- (105) #00:48:04-3# P\_H: Achso die Umgang...
- (106) #00:48:07-5# I: mmmh (zustimmend)
- (107) #00:48:08-2# P\_H: (3) Nee.
- (108) #00:48:10-0# I: Nee? Ok und wie fühlst du dich insgesamt in Deutschland? Also...
- (110) #00:48:20-0# P\_H: (fragender Blick) ??
- (111) #00:48:22-1# I: Also wie du dich fühlst, fühlst du dich wohl in Deutschland?
- (112) #00:48:27-7# P\_H: Manchmal ja, manchmal nicht. (Lachen) Also weißt du, so wie ich- (.) (schnalzt) in Vietnam wenn ich nach der Arbeit, ich gehe zu Hause, etwas zu Hause machen- (.) Na ja und dann wenn ich mit der Freundin Termin habe, bis um zehn Uhr oder so. Aber in Deutschland- (schnalzt) also weiß ich auch nicht (3) Ich gehe sowie in Deutschland, ich habe noch nicht in einem Verein teilgenommen oder ich gehe nicht zum Sport ich wollte nur alleine zu Hause bleiben (Lachen).
- (113) #00:49:15-4# I: Mmmh. Weil die Arbeit auch so anstrengend ist, oder?
- (114) #00:49:17-1# P\_H: Nee. Weiß ich nicht, ich bin, weil, vielleicht ich bin ich wollte nur alleine machen, obwohl ich gehe zum Shopping, aber ich wollte nur alleine, weil wenn ich mit den anderen Freundinnen, vietnamesische, zusammen, immer quak, quak und dann ich vergesse meine Aufgabe manchmal bekäme ich auch mehr Stress. Oder in die verein, wenn ich wenn ich gehen meine Hobbys (unverständlich) weil manchmal es ist nur heute gehe ich gerne zum Studio, aber dann morgen gehe ich nicht mehr. (Lachen)
- (115) #00:49:58-7# I: Zum Sport?

- (116) #00:50:00-0# P\_H: Zum Sport genau und gehe ich nicht mehr. Ich wollte nicht mehr gehen. Ist trotzdem meine Hobby aber trotzdem nicht.
- (117) #00:50:09-9# I: Ja. Und vermisst du Vietnam?
- (118) #00:50:13-6# P\_H: Jaaaa, ja manchmal wegen Essen oder sowie, manchmal gehe ich zum Shopping- (.) aber ich wollte auch mit die meine Eltern gehen, mit meiner Mutter oder meiner Schwester gehen. Und zu hause, wenn ich koche- (.) weil ich wohne alleine, und dann manchmal esse ich alleine und manchmal ich vermisse meine Eltern. Oder wenn ich eine Esse von vietnamesische- (.) Weil zu hause meine Eltern haben auch so wie da gekocht vermisse ich immer.
- (119) #00:50:54-1# I: Und in dem Pflegeheim in dem du jetzt arbeitest, wie sieht da so Pflegealltag von dir aus? Also wenn du jetzt so nen ganzen Tag beschreiben müsstest, was machst du dann da?
- (120) #00:51:06-5# P\_H: Wenn ich so wie im Frühdienst arbeiten erstmal zu Übergabe mache und dann ab halb sieben wasche ich Bewohner, erstmal Bewohner wecken, und dann wasche ich Bewohner, wenn sie können nicht alleine machen, und dann bis acht Uhr, ich muss nicht alle Bewohner vor die acht Uhr machen kann ich auch später weiter wasche aber acht Uhr das macht auch die Frühschicht. Und dann mache ich für die Bewohner essen und dann aufräumen die Geschirr aufräumen, und dann die Geschirr wird von die Leute der Hauswirtschaft in die Spülmaschinen. Und dann mache ich weiter die Bepflegung. Oder mach ich und dann gucke ich welche Bewohner braucht Termin für die Arzt oder muss ich für Apotheke anrufen. Und mache ich um neun Uhr. Und dann mache ich kurz Pause, und dann gucke ich ob die Bewohner genug Getränk im Zimmer und dann mache ich die Getränke Verteilung. Und dann vorbereite ich für die Medikamente für die Spätdienst, manchmal die Bewohner die Tabletten muss ich auch fürs die Spätdienst vorbereiten. Und dann um halb 12 beginnt auch die Mittagessen und verteile ich die Mittagessen und dann nach dem Mittagessen muss ich auch die Bewohner in Bett bringen für die Mittagsruhe. Ja und wenn ich fertig, mache ich noch die (3) muss ich ankreuzen, was habe ich heute gemacht, also in die Bericht schreiben, was besondere und dann kommt die Spätdienst und macht Übergabe. Und dann fertig.
- (121) #00:52:51-5# I: Ok. Und findest du dass du für die Arbeit, die du machst, dass das genug Geld ist was ihr bekommt?
- (122) #00:53:01-9# P\_H: Ja, finde ich ist genug.
- (123) #00:53:05-9# I: Ja?
- (124) #00:53:07-0# P\_H: Ja. Manchmal ist zu viel weil ich weiß nicht wie die Pflegehilfe bekommt, aber sowie ich die Pflegefachkraft, bin ich auch mehr verantwortlich im Dienst so wie ein Bewohner stirbt, oder wie muss ich auch mehr Verantwortung, also wenn die Bewohner verstorben oder muss zum Krankenhaus gehen. Da ist unsere Verantwortung, aber manchmal ist auch so schwer für meine Schultern. Weil ja aber...
- (125) #00:53:46-7# I: So körperlich?
- (126) #00:53:48-6# P\_H: Ja. Aber für mich ist. Na ja mein Gehalt ist gut.

- (127) #00:53:52-4# I: Ok.
- (128) #00:53:54-3# P\_H: Für mein Leben.
- (129) #00:53:54-9# I: Und schickst du von deinem Gehalt auch was nach Vietnam? Oder ist das nur für dich?
- (130) #00:53:58-8# P\_H: Nee manchmal helfe ich auch die meine Eltern. Nicht so oft. Aber ein paar hundert für ein paar Monate für meine Eltern. Oder wenn so wie im September meine Schwester und meine Bruder gehen zur Schule muss man auch für die geben sie Geld für das sie in die Schule gehen. Und dann schicke ich auch etwas für meine Eltern. Zum helfen. Aber meistes Geld nur für mich. (Lachen)
- (131) #00:54:25-4# I: Ja Und kannst du dir vorstellen weiter in dem Berufsfeld zu arbeiten?
- (132) #00:54:36-7# P\_H: Was bitte?
- (133) #00:54:37-2# I: Weiter als Altenpflegerin zu arbeiten?
- (134) #00:54:39-6# P\_H: Ja. Wollte ich. Bis jetzt habe ich noch Spaß in der Arbeit. Weil- na ja, manchmal habe ich Stress, aber Stress nur mit die Kollegin. Oder na ja mit die Angehörige, aber mit Bewohner habe ich auch Spaß mit ihr. Ich mach gerne. Ja. Und ich wollte noch Altenpflege machen. (3) Wenn ich zum meinen Freund gehe, na ja dann vielleicht muss ich überlegen, ob ich weiter in meinem Job arbeite, aber bis jetzt habe ich wollte noch die Altenpflege machen.
- (135) #00:55:17-5# I: Und du hattest mir erzählt, als wir uns das erste Mal getroffen haben, dass du auf einer Station gearbeitet hast, und dann gewechselt hast.
- (136) #00:55:25-4# P\_H: Ja genau.
- (137) #00:55:25-6# I: Kannst du nochmal erklären warum?
- (138) #00:55:28-2# P\_H: Nee, also meinst du in die Haus V. oder?
- (139) #00:55:33-9# I: Mhmm (zustimmend), wo du irgendwie für 30 Leute auf einer Station....
- (140) #00:55:38-8# P\_H: Achso ja. Das ist die eine Haus V. Ist so die kleinste haus, die Seniorenhaus von V. Es gibt auch nur die achtzig Betten in die Haus. Und es gibt auch dort drei Bette im V. Haus und es gibt auch da drei Wohnbereich. Und in meinem Wohnbereich es gibt auch dreißig Leute. Aber ist so im Frühdienst man muss drei bis vier Mitarbeiter, aber dort gibt es mehrere Kollegin krank. Und ich bin lange alleine im Frühdienst. Aber schaffe ich nicht. Weil in dieser Zeit, die so keiner in der Küche. und dann man muss erstmal Übergabe machen im Frühdienst und dann waschen, waschen bis kurz vor acht. Musst du auch nach unten in die Küche essen holen. Und dann du musst mit Frühstück in jedes Zimmer gehen, weil Bewohner weil mehr Leute im Bett essen, oder im Zimmer essen, sie wollten nicht zu die Essensraum gehen und dann du musst erstmal in jedes Zimmer gehen. Aber dort ist so nicht lange. Und dann weiter. Musst du so- (.) brauchst ungefähr zwei Stunden für Frühstück. Weil musst du hin und her laufen und jede Bewohner fragen ob Bewohner möchte mit Marmelade oder mit Käse oder Wurst, und welche Brot. Das kostet auch Zeit und wenn du fertig musst du



auch noch Geschirr aufräumen. Und nochmal im Spülmaschine waschen. Und dann wäscht du weiter, aber wenn du alleine, schaffst du nicht. Und ich muss auch noch die Medizin verteilen. Ja. Und wenn du, wenn Bewohner ein Wunsch haben, musst du auch noch machen, Wunsch machen.

(141) #00:57:49-7# I: Oh Gott...

(142) #00:57:51-7# P\_H: Nach dem Mittagessen, Mittagspause, Schaffst du nicht, bis 14:00 Uhr noch nicht fertig mit waschen.

(143) #00:58:07-6# I: Und wie hast du dich da gefühlt?

(144) #00:58:08-8# P\_H: Ich so- (.) Überlastung. Weiß du- (.) weil vielleicht, na ja vielleicht ich versuch- (.), weil ich warte die Kollegin wieder gesund, aber die Kollegin weiter krank anmelden. Und ich hab auch krank angemeldet, aber nur die eine Woche, weil ich hab auch Erkältung und auch so Stress haben, weil nach die Ausbildung arbeite ich einfach und am Anfang habe ich keine Erfahrung zum die Dokumente oder wenn die Bewohner hat einen Wunsch, was soll ich machen. Welche Unterlagen oder- (.) weil mir hat niemand gezeigt, weil ich bin immer alleine im Dienst und auch kommt noch die Anruf von die Apotheke oder Anruf von Angehörige oder Anruf von die Arzt und ich weiß nicht was- (.) alles chaotisch. Weiß ich nicht, was soll ich machen. Und dann muss, wenn die losfahren ich muss auch in die Krankenhaus anrufen, aber niemand mir zeigen, weil keiner- (.) die anderen Wohnbereiche ist auch so wenige Leute, kann auch nicht mir helfen oder unten auch, kann aber nicht. Und noch- (.) manchmal habe ich auch Spätdienst und ich bin alleine Fachkraft für die ganze Hause, und die eine Wohnbereich.

(145) #00:59:43-7# I: Für das ganze Hause? Boaahhhhh..

(146) #00:59:43-1# P\_H: Nee. Ich bepflege für eine Wohnbereich die dreißig Leute. Aber ich bin noch verantwortlich für die ganze Haus, weil die Pflegehilfe ist nicht verantwortlich oder ich muss auch noch die Medizin für die drei anderen Etagen verteilen. Ja. Und- (.) oder im Nachtdienst ich muss auch Tabletten für die nächste Tag vorbereiten, aber nicht nur für meine Wohnbereich, sondern für die drei Wohnbereich- (.) Ist aber so.

(147) #01:00:16-0# I: Und was hast du dann gesagt?

(148) #01:00:17-0# P\_H: Ich hab die Pflegedienstleistung gesagt ich kann nicht mehr. Die Chefin mir sagen: Musst du versuchen, musst du schaffen. Aber alleine im Frühdienst, oder alleine im Spätdienst und musst noch Medizin für drei Etagen verteilen ich kann nicht. Niemand kann das. Und ich hab auch gesagt, wenn du nicht mehr Leasing bestellen, Leasing ist die Bepflegefachkraft ist die Fachkraft in die andere Firma zu uns arbeiten, aber nur ein Tag oder zwei Tag, aber trotzdem muss sie die Leasing bestellen. Aber das kostet Geld und dann...<sup>L</sup>

(149) #01:00:59-4# I: Was<sup>J</sup> ist Leasing?

(150) #01:01:02-2# P\_H: Die Leasing. Also du arbeitest nicht fest im Heim, im Haus, du arbeitest in einer Firma und dann wenn meine haus fehlt die...

(151) #01:01:13-4# I: Ahh ook (Kopf nicken)...

- (152) #01:01:13-8# P\_H: Und dann kommst zu mir helfen, aber nur ein Tag und nächste Tag, du gehst zu andere Haus.
- (153) #01:01:18-1# I: Ah ok. Und sie wollten nicht mehr Leute?
- (154) #01:01:21-5# P\_H: Weil ich muss man auch für die Leasing Ja bezahlen.
- (155) #01:01:25-8# I: Und dann haben sie dich versetzt?
- (156) #01:01:27-2# P\_H: Ja und dann ich hab gesagt, na dann ok ich gehe. Und sie hat mir gesagt erstmal überzeugen. Ok du kannst warten bis-(.) Erstmal sie sagt: Ok aber du musst warten bis sechs Wochen, weil die Plan ist schon geplant und du musst noch bis die neue Kollegin krank ist zurück ist und dann du kannst auch gehen. Und die letzten drei Wochen sie geht zu mir und überzeugen, dass kann ich auch in die andere Wohnbereich gehen, aber ich hab gedacht nee die Zustand von Haus ist so, wenn ich die andere Wohnbereich gehen ich muss auch alleine arbeiten. Und dann habe ich gesagt: Nein ich gehe. Und ich habe die neue Haus zum die Bepfelge, die (unverständlich) weil diese Haus, weil dort habe ich Praktikum gemacht. Ich kenn die Haus. Und die Chef kennt auch mich und sie sagt: Ok du kannst zurück zum Haus gehen.
- (157) #01:02:30-8# I: Und dann hast du dich da beworben?
- (158) #01:02:32-6# P\_H: Genau.
- (159) #01:02:32-5# I: Ok. mmhh Und wenn das nicht geklappt hätte, hättest du einfach woanders was gesucht?
- (160) #01:02:38-2# P\_H: Das gefällt mir nicht in die V [Name des Pflegekonzerns]. Weil, na ja V. [Name des Pflegekonzerns] hat uns Ausbildung geholfen. Und ich wollte auch Ok wenn V. [Name des Pflegekonzerns] gut, ich kann auch ein paar Jahre bei V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten. Wenn gut ich kann auch länger arbeiten. Aber im Arbeitsvertrag steht, das muss ich nicht bei V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten. Sondern wenn mir nicht gefällt, dann ich kann auch in die andere Firma gehen. Aber jetzt hat die andere Kollegin gesagt, dass müssen wir bei V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten drei Jahre. Ja aber. Weil das steht nicht, also wir haben das nicht gewusst und meine Freundin hat mir gesagt: Oh wie lange musst du für V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten? Ich hab gesagt: Nee, das kann nicht sein, wenn ich wollte gehen, ich kann auch gehen. Uns sie sagt: Nee aber der Chef hat uns gesagt du musst bei V. [Name des Pflegekonzerns].drei Jahre arbeiten. Und ich hab gesagt: Nee das stimmt nicht.
- (161) #01:03:38-2# I: Wer hat das gesagt?
- (162) #01:03:38-8# P\_H: Der Chef, die Oberchef.
- (163) #01:03:42-5# I: Aber ich hab dich ganz normale Arbeitsverträge?
- (164) #01:03:46-1# P\_H: Ja, aber unsere Kollegin andere. Und gefällt mir auch nicht. Und es gibt auch zweite oder dritte Projekt in Vietnam und der Chef geht nach Vietnam und dann sagt: (3) Ich muss bedanken bei V. [Name des Pflegekonzerns] weil V. [Name des Pflegekonzerns] hat uns geholfen aber die meine Freundin <sup>L</sup>

- (165) #01:04:16-4# I: (Lachen) Ihr habt eher mal V. [Name des Pflegekonzerns] geholfen...
- (167) #01:04:16-4# P\_H: Ja. Aber er sagt wir sind nicht gut. Die erste Projekt ist nicht gut hat nicht bedanken bei V. [Name des Pflegekonzerns]. Hat meine Freundin, hat ihren Mann geheiratet und jetzt schwanger und sie kann nicht mehr arbeiten, aber das ist unser Leben müssen wir auch Kinder haben. Aber sie sagt (der Chef) sollten wir nicht früh Kinder haben, sondern vielleicht ein paar Jahre bei V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten und dann auch schwanger. Aber das im Vertrag steht das nicht, im Vertrag das steht nicht. Sondern wir sind normale Menschen. Ja. Und dann er geht nach Vietnam und sagt das ist nicht gut. Die erste Hase, die erste Projekt ist nicht gut für die- (.) und macht keine bedanken. Und dann meine Freundin hat gesagt, ok, wenn er hat das gesagt und hat bei V. [Name des Pflegekonzerns] gekündigt und andere Firma ist gut und die auch gut bezahlen und man engt auch das wir arbeiten für sie wir helfen sie, nicht so wie V. (3). Aber finde ich ok. Weil erstmal brauche ich noch die Erfahrung und dann kann ich auch gehen.
- (168) #01:05:40-6# I: Ja.
- (169) #01:05:42-6# P\_H: Wird auch nicht gut bezahlt. Weil meine Freundin bekommt mehr Tage Urlaubs als wir, sie bekommt auch Urlaub, Weihnachtsgeld und 30 Tage Urlaub. Aber in V. wir bekommen auch nur die Urlaubs und mit 26 Tagen Urlaub, aber keine Weihnachtsgeld.
- (170) #01:06:03-9# I: Mhmm...
- (171) #01:06:05-8# P\_H: Und auch nicht gut bezahlen. Aber für mich ist so....
- (172) #01:06:08-7# I: Was verdienst du dort?
- (173) #01:06:12-2# P\_H: Wie viel? Netto bekomme ich ungefähr 1500. Weil im Vertrag, ich muss auch noch für die Steuer..
- (174) #01:06:25-1# I: Ja, ja...
- (175) #01:06:28-2# I: Und wie war das eigentlich als ihr eingereist seid, euer Visum? Wie lange geht das?
- (176) #01:06:34-3# P\_H: Guck mal...(sucht Visum in ihrer Tasche). Also erstmal drei Jahre, aber ich muss ich für V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten, wenn ich für andere Firma arbeiten, ich muss noch mal andere Visum,
- (177) #01:06:45-9# I: Zum Ausländeramt?
- (178) #01:06:45-7# P\_H: Ja genau
- (179) #01:06:47-2# I: Mhmm
- (180) #01:06:48-3# P: Weil da steht, ich arbeite für V. [Name des Pflegekonzerns].
- (181) #01:07:18-0# (Sie zeigt mir Ihr Visum)

- (182) #01:08:04-8# P\_H: Weißt du wir haben schon gesagt, vielleicht V. hat uns betrogen. Weil wir wurden erstmal selber zu die Ausländerbehörde mit meinem Arbeitsvertrag, aber V. [Name des Pflegekonzerns] hat gesagt sie macht das, und sie nimmt alle Passports von uns und dann macht sie. Und guck mal jetzt da steht da:
- (183) #01:08:32-2# (Ich fotografiere)
- (184) #01:08:42-9# (Informelles Gespräch)
- (185) #01:09:09-2# I: Und weißt du wie das bei den anderen ist? Haben die das auch gebunden ihren Aufenthaltstitel an eine Firma
- (186) #01:09:29-1# P\_H: Nee nur bei uns
- (187) #01:09:32-9# (Lange Pause)
- (188) #01:13:03-5# I: Und noch am Ende eine Frage zur Zukunft dann sind wir auch fertig. Für deine Zukunft was hast du da so für Zukunftsperspektiven? Siehst du dich in Deutschland oder in Vietnam?
- (189) #01:13:20-9# P\_H: Also, wenn ich in Vietnam die Projekt angenommen, da steht Altenpflege in Deutschland für fünf Jahre, zwei Jahre Ausbildung machen und drei Jahre arbeiten. Und dann nach fünf Jahren ich weiß nicht, ob ich kann weiter in Deutschland weiter als Altenpflegerin arbeiten oder ich muss nach Vietnam zurück fliegen.
- (190) #01:13:50-8# I: Ach das haben sie euch nicht gesagt?
- (191) #01:13:50-7# P\_H: Das is noch nicht gesagt, weil- (.) aber in unsere Arbeitsvertrag das ist die unbefristet Arbeitsvertrag, das heißt ich kann länger in Deutschland bleiben. Aber das heißt auch ich muss bei V. [Name des Pflegekonzerns] arbeiten, wenn ich wollte in Deutschland bleiben. Ja, aber ich guck erstmal wegen meinem Freund, weil vor vier Monaten ich hatte auch Freund in Vietnam. Und er wollte auch zu mir in Deutschland gehen, aber ist so schwierig. Weil er macht keine Ausbildung für die Krankenschwester oder Altenpflege, und ich hab gesagt ok, ich guck erstmal wenn nicht geht, ich kann auch zurück nach Vietnam wegen ihm. Aber jetzt bin ich verschiedene und ich hab auch die neue Freund. Vielleicht nächste Jahr werde ich auch nach Ungarn fliegen, er kann zu mir und ich kann auch meine Altenpflege machen.
- (192) #01:14:56-8# I: Aber mit dem in Vietnam warst du schon zusammen als du noch in Vietnam warst?
- (193) #01:15:01-0# P\_H: Was denn?
- (194) #01:15:03-5# I: Mit deinem Exfreund? Warst du mit dem schon als du noch in Vietnam gelebte hast?
- (195) #01:15:06-2# P\_H: Ja
- (196) #01:15:07-6# P\_H: ah ok

- (197) #01:15:09-8# I: Ich weiß nicht vier Jahre. Aber trotzdem. Es ist so weit. Wir wissen nicht in der Zukunft was passiert. Und ich kann auch nicht mehr warten. Zwei Jahre er hat mir auch gewartet. Aber ich wollte auch nicht mehr also für mich ist so manchmal man wollte auch mit dem Freund zusammen machen. Oder auch wenn er krank ist er braucht auch die Bepflegung von Freundin, aber ich bleibe hier, er ist in Vietnam. Für ihn ist auch schwierig.
- (198) #01:15:44-6# I: Aber kannst du dir denn vorstellen nach Vietnam zurückzugehen. Glaubst das du mit dem was du hier gelernt hast, dann dort bessere Arbeitsbedingungen hast?
- (199) #01:16:00-0# P\_H: Ja wenn, wenn mein Deutsch ist gut. Na ja ich kann auch für die in die Firma von Deutschland arbeiten, so was wie Übersetzer oder wie. Oder ich kann auch mit meiner Ausbildung wie Krankenschwester im Krankenhaus eine Arbeitsstelle suchen. Und für die Altenpflege weiß ich nicht. In Vietnam ist so wenig Seniorenheim, keine Chance für uns, die die alten Menschen pflegen (Lachen) aber vielleicht kann ich auch so wie ambulante Pflege machen. Die Leute bleiben zu hause und ich gehe zu ihnen. Als Krankenschwester. Altenpflege gehört auch zu Krankenschwester, wenn ich gehe nach Vietnam.
- (200) #01:16:59-4# I: Aber gerade siehst du dich eher in Europa?
- (201) #01:16:59-4# P\_H: Ja stimmt.

#### 4.2 Transkript Tuyet, Nhi ,Li

- (1) #00:00:00-1# I: Ich würde gerne anfangen mit einer Einstiegsfrage. Und da geht's einfach darum, dass du ganz kurz erzählst, war dir einfällt. Ganz frei. Was seit dem Abschluss deines Studiums in Vietnam, bis zur Ausreise nach Deutschland passiert ist. In Vietnam.
- (2) #00:00:24-1# T\_N: Abschluss in Vietnam?
- (3) #00:00:21-9# I: Also du hast ja dein Studium in Vietnam abgeschlossen.
- (4) #00:00:26-8# T\_N: Ja genau.
- (5) #00:00:26-8# I: Was du danach gemacht hast bis du sozusagen nach Deutschland gekommen bist.
- (6) #00:00:28-6# T\_N: 2012 hab ich Abschluss Krankenschwester in Universität, hab ich schon studiert, und ich such noch eine Krankenhaus, dann zum arbeiten. In dieser Zeit (unverständlich) hab ich dann Arbeit bekommen. Dann hab ich in der Zeitung gelesen, dann möchte- (unverständlich). In Deutschland brauchen 100 Menschen, 100 Krankenschwester nach Deutschland arbeiten. Dann ich muss Formular schreiben, einfach Bewerbung. Dann kurzes Interview. Die Frau arbeitet bei GIZ oder von (unverständlich) Deutschland und Vietnam kannst du- darf ich Projekt teilgenommen. In wohne in Süden von Vietnam. Aber muss ich in Norden von Vietnam um zu lernen. Dann sechs Monate in Nord von Vietnam deutsch, deutsche Sprache gelernt. Dann hab ich A2 bestanden. Und dann ich komm einfach nach Deutschland. (Lachen) Und mach Ausbildung als Altenpfleger. Am Anfang mach ich nicht gern, gefällt mir noch nicht.

Weil ist zu schwer Arbeit. Hab ich noch nicht gesehen. Hab ich nur durchgelesen. Ich hab gedacht in Deutschland kann ich Medikamente oder mehr, mehr erkennen, mehr lernen. Aber ist anders. Am Anfang wir mussten sofort arbeiten im Altenheim ein Monat. Drei oder vier Wochen gearbeitet. Und dann zwei zwei Wochen geht in der Schule. Und kommt wieder. Arbeiten nicht einfach. Wegen Sprache A2 aber in Vietnam gelernt, dass ist anders in Deutschland. Weil in Vietnam man spricht nur vietnamesisch. Dann in Deutschland arbeiten, die Kollegin muss mit mir reden, aber versteht noch nicht. Und dann wir arbeiten mehr und mehr. (unverständlich) Dritte oder vierte mehr als die andere. Aber gibt es so viele nicht verstanden, weil wir verstehen noch nicht. Verstehe gar nichts. Und die Leute. Die Leute im Arbeitsplatz gibt es schlechte Menschen oder gute Menschen. Nicht alles. Gibt es immer. Gefällt mir auch schwer. Und die Bewohner manchmal sie gegen Ausländer. Dann- (3) Am Anfang wir muss miteinander zusammen gehen. Und wenn sie sagt wir müssen richtig gucken, weil wir verstehen noch nicht. Muss richtig gucken was sie machen und copy und kopieren. Dann nächste Mal wir müssen sowieso machen.

- (7) #00:04:24-1# I: Mhmmm (abwartend)
- (8) #00:04:26-4# T\_N: Auch schwer. ich telefoniere oft, ich telefoniere oft mit meinen Eltern. Ich hab gesagt ich komme zurück nach Vietnam, weil hier gefällt mir gar nicht. Ist anders, was ich denk. Und meine Mutter hat gesagt, versuchst du mal, versuchst du, wenn du kannst nicht mehr, kannst du zurück, aber du bist noch jung. Du musst noch mehr lernen. Und meine Freundin, Gott sei Dank ich habe gute Freundin. Sie immer: gib dir Mühe. Ja die Zeit geht schon vorbei, jetzt ist besser, auf der Arbeit. Weißt du was, jeden Tag müssen wir machen? Nee. Ich bekomme eine Gruppe. Gibt es acht oder neun Personen. Komplett waschen. Aber in meinem Land mache ich nicht, weil ich bin Krankenschwester mache ich Spritzen oder Blut abnehmen oder mit Arzt reden oder Bericht schreiben, mach ich in Vietnam, aber hier anders. Nur arbeiten. Weil die Sprache. Deshalb. (Lachen). Jaa. Da. Und Bewohner... (lachen) Gott seid Dank, Übergewicht 100. Muss heben. Und mein Rücken Probleme. Wenn Ausbildung musst du ungefähr acht Stunden pro Tag arbeiten. Nach dem arbeiten Gott sein Dank kannst du Leben. Auch schwer. Wenn ich Ausbildung machen, muss ich Deutschkurs lernen. Zwei, dreimal pro Woche und drei Stunden. Nichts- wenn ich arbeite, wenn ich in der Schule macht man immer Deutschkurs.
- (9) #00:06:46-1# I: Mhhmmm...(abwartend).
- (10) #00:06:46-1# T\_N: Ist viele, viele Sachen auf einmal nehmen. Aber jetzt kann ich übergeben. Kann man sagen.
- (11) #00:07:08-6# I: Ok. Ich fang jetzt an dir Fragen zu stellen und wenn du was nicht verstehst fragst du einfach nach.
- (12) #00:07:15-1# T\_N: Mhhmm (zustimmend).
- (13) #00:07:17-9# I: Also kannst du vielleicht nochmal beschreiben, wie du in Vietnam gewohnt hast. Mit deiner Familie, oder vielleicht sogar schon mit deinem Mann, oder wie deine Wohnsituation war?
- (14) #00:07:26-9# T\_N: Ja, kannst du fragen. In Vietnam ich wohne mit meinen Eltern. Weil, ich wohne in der Stadt und meine Eltern wohnen auch in der Stadt, und die ich

lerne, ich studiere in der Universität und die ist neben meine Haus. Ich wohne von Kindheit bis Erwachsen. Ja, und meine Eltern hilft mir viel. In Vietnam meine Mutter koche und kümmert ihre Familie und kümmert auch mich. Ich arbeite nur und wenn ich Zeit haben, helfe meine Mutter, aber wenn nicht Haushalt (Lachen)

- (15) #00:08:26-7# (Ein Mann spricht uns an für Informationen für eine Gasstätte. Kurze Unterbrechung)
- (16) #00:08:33-6# T\_N: Ja. Dann Ich hab, ich wohne zusammen mit Eltern.
- (17) #00:08:48-4# I: Ok (Lachen) du hast ja schon gesagt du hast gearbeitet im Krankenhaus in Vietnam.
- (18) #00:08:54-6# T\_N: Ja.
- (19) #00:08:57-5# I: Und hast du damit auch bevor du nach Deutschland gekommen bist dein Geld verdient?
- (20) #00:09:00-1# T\_N: Mhhmm (zustimmend). Doch, aber das ist privat.
- (21) #00:09:12-0# I: Wie lange hast du dort gearbeitet?
- (22) #00:09:12-7# T\_N: Nur zwei Monate nur. Ja. Zwei Monate. Mhmm. Ich arbeite, wie heißt das. Die Kinder.
- (23) #00:09:30-1# I: Hebamme?
- (24) #00:09:31-5# T\_N: Ja. Hebamme für die Kinder. Neugeboren. Kann ich komplett kümmern. So schön - sehr sehr schön!
- (25) #00:09:36-0# I: Ok.
- (26) #00:09:37-7# T\_N: Ahhh, zum Beispiel waschen und Nabelpflege. Dann aber privat, zwei Stunden, zu Hause.
- (27) #00:09:54-6# I: Ok, dass war nicht im Krankenhaus, sondern du bist zu den Leuten nach Hause gegangen.
- (28) #00:09:52-7# T\_N: Ja.
- (29) #00:10:00-7# I: Ach Schön. (Lachen) Und warum hast du dich dazu entschieden Vietnam zu verlassen?
- (30) #00:10:06-3# T\_N: Weil ich (3) ich möchte alles selber machen. Nicht. Weil in Vietnam muss ich mit den. Ich wohne mit meinen Eltern und sie hilft mir alles. Ich möchte gern: Was kann ich selbst machen? Was kann ich- (.) wie ich alleine wohnen. Und selbst entscheiden. Muss ich stärker. Und bin neugierig. Weil in Deutschland ist neugierig. Weil in Asien und Europa ist soweit weg. Man kann wenig Chance nach Europa reisen, fliegen. Weil wenn ich hab ein Chance. Warum lasse ich die Chance verlieren? Deshalb hab ich nach Deutschland kommen.
- (31) #00:11:14-6# I: Ja. Und wieso du bist ja eigentlich schon Krankenschwester. Und hast einen Beruf.

- (32) #00:11:26-1# T\_N: Ja.
- (33) #00:11:26-1# I: Wieso wolltest du dann nochmal ne Ausbildung machen? Hier in Deutschland
- (34) #00:11:26-1# T\_N: Das ist Projekt (3)
- (35) #00:11:37-1# I.: Weil es dir die Möglichkeit gegeben hat, nach Deutschland zu kommen?
- (36) #00:11:38-8# T\_N: Muss man unbedingt Ausbildung als Altenpflege machen. Weil ich kenn nur das. Weil in Vietnam wenige Informationen. Jaaaaa...
- (37) #00:11:57-0# I: Du hattest keine Möglichkeit einfach mit deiner Krankenschwester Ausbildung hier direkt zu arbeiten.
- (38) #00:12:05-8# T\_N: Genau.
- (39) #00:12:00-3# I: Ok. Wieso Deutschland. Weils auch dieses Programm gab, oder?
- (40) #00:12:06-4# T\_N: (Lachen) Ja wegen dem Programm. Wegen Deutschland brauch noch. Andere Land braucht noch nicht.
- (41) #00:12:11-6# I: Ok. Jetzt seit dem du hier arbeitest. unterstützt du deine Familien finanziell?
- (42) #00:12:21-0# T\_N: Nee. Mhmm. Selbstverdiener und selber benutzen.
- (43) #00:12:27-2# I: Ok. Also du schickst kein Geld<sup>L</sup>
- (44) #00:12:30-9# T\_N: Von Familie?<sup>J</sup> Nee,
- (45) #00:12:32-4# I: Warum nicht?
- (46) #00:12:35-9# T\_N: Weil ich bin bei mir. Wenn man Erwachsener kann man Geld verdienen. Familie hilft mir nicht mehr für das gehen. Weißt du wenn Ausbildung hab ist auch Geld verdienen und (3) und die Wohnung muss ich nicht bezahlen. Weil die Firma kümmert die Wohnung alles. (unverständlich) Ja.
- (47) #00:13:05-4# I: Aber deine Eltern in Vietnam, sie brauchen keine finanzielle Unterstützung von dir.
- (48) #00:13:10-6# T\_N: Nee.
- (49) #00:13:14-8# I: Oder deine Geschwister oder Brüder, Schwestern....
- (50) #00:13:16-0# T\_N: Neeeee! Weil weißt du meine Eltern haben auch Arbeit. Und meine Schwester arbeitet in Firma. Sie hat schon Beruf. Nur Bruder er studiert noch, in University aber brauch nicht Geld.
- (51) #00:13:37-1# I: Ah ok. Und jetzt bist du ja seit knapp drei Jahren in Deutschland?



- (52) #00:13:44-8# T\_N: Jap.
- (53) #00:13:45-0# I: Wie gefällt dir dein Leben hier allgemein.
- (54) #00:13:47-7# T\_N: Ohhhh, ja das Luft- (.)das Wetter gefällt mir sehr gerne. Weil in Vietnam, das Leben (unverständlich) Qualitätsverbesserung. Weil man krank man kann zum Arzt gehen und Versicherung kann- (.) kann sich gehen kümmern. Das ist gut und Verkehr gefällt mir sehr gern. Weil früher hab ich in S. [deutsche Stadt] gewohnt ich fahr mit dem öffentlichen Verkehr... wie heißt es Bus, Bahn, Verkehr. Dann in Vietnam ist anders. (3) Dann und die Arbeit ja kann man Geld verdienen nur. Außer Arbeit ist sehr gut.
- (55) #00:14:53-3# I: Aber findest du denn das du genug verdienst?
- (56) #00:14:58-3# T\_N: Ich arbeite nicht Vollzeit, aber fast Vollzeit. 75% Weil meine Finger hat Probleme. Ja. Weil ich so kleine (schaut auf ihre Hände) und der Beruf ist auch schwer.
- (57) #00:15:25-9# I: Ja.
- (58) #00:15:27-3# T\_N: Jap, nicht so viel (bezogen aufs Geld) aber genug.
- (59) #00:15:34-3# I: Und konntest du seit du in Deutschland bist, also du hast in S. [deutsche Stadt] deine Ausbildung gemacht, wie lange bist du jetzt M.?
- (60) #00:15:41-6# T\_N: Seit Oktober 2015.
- (61) #00:15:51-6# I: Ok...
- (62) #00:15:53-9# T\_N: Weil meine Freundin wohnt in, meine Freundin sie hat Bruder, er wohnt in M. [deutsche Stadt], dann sie möchte da wohnen in der Nähe von sein Bruder und ich wegen sie wegen ihr möchte ich sich umziehen.
- (63) #00:16:26-4# I: Ok. Und dann hast du hier nen Job gefunden?
- (64) #00:16:27-2# T\_N: Ja. Zwei Job hab ich. Einmal in Caritas und einmal in AWO.
- (65) #00:16:34-7# I: Ok.
- (66) #00:16:35-3# T\_N: Ja und dann jetzt arbeite ich bei AWO.
- (67) #00:16:40-0# I: Und konntest du auch außerhalb der Arbeit Kontakte knüpfen?
- (68) #00:16:44-9# T\_N: Ja hier geben sie sich Mühe. Gegensatz zu S. [deutsche Stadt], auf dem Land gefällts mir sehr gern. Die Arbeit, mhmmm, die wie heißt dies- (.) die Arbeit ist schwer gleich, aber Kolleginnen hier, die sind bisschen locker und reden oft mit mir, als die in S. [deutsche Stadt].
- (69) #00:17:29-6# I: Ok. Und hast du hier Kontakt zur vietnamesischen Community? Oder eher nicht? Also bist du irgendwie engagiert in nem vietnamesischen Verein oder gibt's irgendwie Treffen von der vietnamesischen Community?
- (70) #00:17:46-0# T\_N: Hier in M. [deutsche Stadt]? Doch...

- (71) #00:17:49-1# I: Ja?
- (72) #00:17:50-9# T\_N: Doch ja. Vietnamesen wohnen überall in Deutschland. Ja das, wenn man hat Geburtstag, wenn jemand feiert, dann geh ich da zu ihm.
- (73) #00:18:07-8# I: Aber es ist eher so privat. Das sind jetzt nicht irgendwie, das ihr so Events organisiert.
- (74) #00:18:13-8# T\_N: Nee. Neee. Nee.
- (75) #00:18:12-6# I: Ok. Jetzt kommen eher so Fragen zur Arbeit.
- (76) #00:18:22-2# T\_N: Jap.
- (77) #00:18:19-7# I: Als du angefangen hast hier zu arbeiten in Deutschland, hast du da das Gefühl gehabt, dass dein Diplom aus Vietnam als Krankenschwester, dass das hier anerkannt wird.
- (78) #00:18:30-3# T\_N: Muss man fragen, ich kein, ich...
- (79) #00:18:35-6# I: Also ich meine du, du hast ja angefangen zu arbeiten...
- (80) #00:18:37-3# T\_N: Ja...
- (81) #00:18:38-7# I: Und hattest ja quasi schon nen Uni-Abschluss.
- (82) #00:18:42-3# T\_N: Und?
- (83) #00:18:45-2# I: Und ob deine Kollegen und die Ausbilder das quasi anerkannt haben und auch darauf zurückgegriffen haben, was ihr schon wisst an Kenntnissen, medizinischen Kenntnisse?
- (84) #00:18:57-5# T\_N: Die in S. [deutsche Stadt], hat eine Frau, sie hat auch Diplom Krankenschwester, aber sie hat schon anerkannt, wie du sagst, ich hab in Amt gefragt, aber sie sagt du musst in Internet gucken, oder. Aber ich habe Internet geguckt, aber nicht ganz verstanden, weil ich möchte gerne meine Zeugnis anerkennen, dann später kann ich im Krankenhaus arbeiten.
- (85) #00:19:40-7# I: Ok.
- (86) #00:19:41-3# T\_N: Aber Probleme. Mhmm. Weil ich möchte in Deutschland bleiben. Und um lange bleiben, muss ich unbedingt drei Jahre arbeiten. Hab ich schon. Nee fünf Jahre. Zwei Jahre Ausbildung hab ich schon und drei Jahre nach dem Ausbildung, dann kann ich lange in Deutschland bleiben. Aber erst möchte ich im Altenheim arbeiten.
- (87) #00:20:14-9# I: Und dann später vielleicht im Krankenhaus?
- (88) #00:20:15-6# T\_N: Jaaaa. Später.
- (89) #00:20:19-4# I: Aber ich meine eher, während der Ausbildung.
- (90) #00:20:20-0# T\_N: Ja.

- (91) #00:20:20-7# I: Was du schon wusstest, was du in Vietnam schon gelernt hast. Konntest du das einbringen?
- (92) #00:20:29-1# T\_N: Ausbildung? Welche?
- (93) #00:20:29-6# I: Also während der Ausbildung als Altenpflegerin.
- (94) #00:20:33-5# T\_N: Nee in Deutschland nicht.
- (95) #00:20:33-5# I: In Deutschland genau. Konntest dies was du schon in Vietnam gelernt hast hier einbringen.
- (96) #00:20:43-8# T\_N: Nee Nee Nee. In Deutschland- (.) in Vietnam gibt es keine Ausbildung als Altenpfleger. Nee Nur Krankenschwester, weil in Ja.
- (97) #00:20:54-1# I: Aber medizinisch gibt es ja Dinge, die sich überschneide, oder?
- (98) #00:20:58-5# T\_N: Neee. Nee.
- (99) #00:21:02-4# I: Also du hast quasi während der Ausbildung nicht Sachen, Themen wiedergefunden, die du schon in Vietnam gelernt hast?
- (100) #00:21:10-0# T\_N: Thema duschen?
- (101) #00:21:13-4# Interviewer: Zum Beispiel Blut abnehmen.
- (102) #00:21:21-1# T\_N: Ablauf. Jap.
- (103) #00:21:19-4# I: Also gewisse Sachen, die du in Vietnam schon gelernt hast die du hier dann auch einbringen konntest.
- (104) #00:21:23-7# T\_N: Nee muss- (.) Ja. Na ja in Deutschland muss man neu, nein nicht neue, sondern wieder lernen. Was hab ich gemacht- (.) Weil weißt du in Vietnam hab ich schon gelernt, aber waschen. Zum Beispiel du hast das Thema waschen, kann man nicht, hab schon gelernt, in Deutschland ist anders, ist komplett, aber mehr, weil bei mir das ist nur eine- (.) eine Unterricht, 30 Minuten, aber in Deutschland ist lange, nicht nur waschen, sondern viel mehr, muss schreiben wie kann man machen (unverständlich) und uns beugen, oder.
- (105) #00:22:39-2# I: Ok. Wie hast du die Ausbildung insgesamt empfunden. Wie hat die dir gefallen? Die Ausbildung?
- (106) #00:22:45-9# T\_N: Fallen. Abschluss oder?
- (107) #00:22:52-6# I: Wie die dir die Ausbildung, die zwei Jahre, was ist das passiert? Wie war das für dich?
- (108) #00:22:58-1# T\_N: Nach dem zwei Jahre? (Lachen) Hab ich ich verstehe nicht ganz wie du meinst?
- (109) #00:23:09-3# I: Ok also. Nee nicht obs schwer war. Sondern wie die Ausbildung wie das für dich war.

- (110) #00:23:19-7# T\_N: Wie hab ich sie gefunden?
- (111) #00:23:22-7# I: Mhhmm (zustimmend)
- (112) #00:23:24-6# T\_N: Die (3) (Lachen) ich hab auch noch gibt es ein...
- (113) #00:23:43-2# I: (lachen) Ein anders Verb? Die Ausbildung war sie gut, war sie schlecht, war sie anstrengend, war sie zu einfach?
- (114) #00:23:58-5# T\_N: Die Ausbildung war nicht so schwer. Ich finde nicht so schwer. Wegen Sprache. Viele Worte kann ich nicht, aber habe schon. Im Unterricht verstehe ich nicht alles, aber ich hab (unverständlich) in Vietnam hab ich schon gelernt, dann kann ich vorstellen, wie mach ich das. Aber finde ich nicht schwer. Weil Medikamente, hab ich schon gelernt, waschen, duschen- (.) Hier zum Beispiel Blut abnehmen. In Altenheim macht man nicht. Nur Blutzucker testen. Und gibt es viele- (.) Jetzt Medikamente, mach ich nicht- (.) Nur die- (unverständlich) ich habe, ich bin, wie heißt das, weil- (3) weil ich hab schon ein (3) ohhhhhh auch schwer nicht?
- (115) #00:25:45-0# I: Lass dir ruhig Zeit!
- (116) #00:25:45-0# T\_N: Nee Nee. (Lachen) Frag was anders...
- (117) #00:25:46-6# I: (Lachen) Ok. Und wie gefällt dir die Arbeit jetzt als Pflegefachkraft.
- (118) #00:25:56-1# T\_N: Mhmmm wie Schule. Sondern nicht in die Schule gehen. Mach ich jetzt wie früher (unverständlich). Ich hab noch nicht mit Arzt geredet. Ich habe noch nicht Pflegearzt, noch nicht Pflegevisit oder Bericht schreiben. In der Schule, Ausbildung, mache ich Pflegeplanung, aber hier mache ich noch nicht, weil die Chefin hat gesagt brauchst du Zeit zu deutsch lernen, wenn du gut deutsch kannst, kannst du wie Fachkraft machen, jetzt nur lernen. Ja.
- (119) #00:26:58-2# I: Aber deine Ausbildung hast du geschafft als Fachkraft? Also du hast..
- (120) #00:27:04-1# T\_N: Ja.
- (121) #00:27:02-1# I: Ok. Und wie erlebst du die Arbeit mit den deutschen Kollegen?
- (122) #00:27:11-0# T\_N: Nochmal.
- (123) #00:27:13-4# I: Wie du die Arbeit mit den deutschen Kollegen erlebst? Also wie ist die Zusammenarbeit mit den deutschen Kollegen? Du hast ja schon angesprochen es war schwierig zum Teil am Anfang.
- (124) #00:27:27-2# T\_N: Jetzt, ich hab eine Gruppe- vertrauen. Jetzt ich arbeite. Ich bekomme eine Gruppe und sie nicht kontrollieren wie früher, aber sie vertrauen mich, sie gibt man Ausgabe, sie zeigt mir, wie kann man Wohnbericht schreiben. Und gefällt mir gut.
- (125) #00:27:57-5# I: Und vorher?
- (126) #00:27:57-5# T\_N: Und vorher weil. Wegen traditionelle. Nee. Weil in Vietnam, die Vietnamesen, Menschen, nicht offen, nicht, wie andere Ausländer, wir Vietnamesen am

Anfang bisschen Ruhe, aber wenn man lange Zeit kennenlernen, und kann man viele viele reden und verstehen. Und am Anfang ich hab Probleme. Die Ausländer denke, denke wir möchten nicht mit anderen reden, dann sie reden auch nicht mit uns. Zum Beispiel auch in Pause, wir sitzen an getrennte Platz und sie reden miteinander nicht mit uns. Ja, aber jetzt wir machen Pause zusammen, wenn zu Beispiel wenn wir haben Feier oder Party, wir können zusammen essen oder zusammen trinken. Es ist so einfach besser.

- (127) #00:29:28-0# I: Und wie ist es mit den Menschen, die du pflegst, also mit den Alten?
- (128) #00:29:33-2# T\_N: (Lachen) Waschen, duschen...nee. reden. Sehr viel reden. Weil bei mir die alten Menschen auf dem Land ist locker und freundlicher, sie gehen nicht gegen Ausländer sie sagen Menschen sind gleich. Und sie reden mit mir und wenn ich verstehen dann ich verstehe nicht. Weil hier (unverständlich). Jap und am Anfang hab Probleme weil am Anfang ich versteh noch nicht Dialekt, weil hab ich noch mal ein paar Worte gelernt, hab ich noch ein paar Worte gelernt, weil zum Beispiel Kartoffelsalat (Lachen) man sagt Probierschluss (lautes lachen)
- (129) #00:30:39-0# I: Was?
- (130) #00:30:37-9# T\_N: (Lachen) kennst du noch nicht?
- (131) #00:30:43-4# I: Prom was?
- (132) #00:30:44-3# T\_N: Probierschluss. Ja aber
- (133) #00:30:49-4# I: Probierschluss für Kartoffelsalat. Hab ich noch nie gehört.
- (134) #00:30:50-0# T\_N: Und Blutsbrot, und Leben mit Kartoffeln. Man sagt Himmel und Erde.
- (135) #00:30:59-6# I: Himmel und Erde. Ah ja das kenn ich.
- (136) #00:31:02-6# T\_N: (lautes Lachen) Jap. Macht mir Spaß.
- (137) #00:31:10-4# I: Und aber und wenn du jetzt, also du hast ja gesagt, dass die Alten gegen Ausländer manchmal sind.
- (138) #00:31:16-7# T\_N: Ja. ooh. Doch hab ich auch schon erlebt. Aber nicht hier, aber am Anfang. Sie wollen nicht uns pflege. Nur deutsche Pflege. Ja, wenn ich komme, sie sagt geh raus. Wir brauchen nur Deutsche. Dich brauchen wir nicht. Mhmmm jaaaaa.
- (139) #00:31:49-9# I: Und was habt ihr dann gemacht?
- (140) #00:31:51-9# T\_N: Traurig und mit Kollegin. Und die andere kommt und macht die Bewohner Ruhe. Mach ich noch nicht, was kann ich machen. Nee.
- (141) #00:32:07-3# I: Und...
- (142) #00:32:09-8# T\_N: (seufzt) Jap.
- (143) #00:32:12-1# I: Und gab es noch weitere Beispiele wo...

- (144) #00:32:12-6# T\_N: Hier hier hab ich noch nicht erlebt. Noch nicht gehabt, noch nicht getroffen. Nee.
- (145) #00:32:23-0# I: Und wie ist es mit den Angehörigen von den Alten?
- (146) #00:32:29-2# T\_N: mmmmh (fragend).
- (147) #00:32:32-2# I: Also wenn die zu Besuch kommen ins Altenheim
- (148) #00:32:37-7# T\_N: Was meinst du gegen Ausländer oder was?
- (149) #00:32:39-8# I: Nee, nee. generell wie ist der Umgang mit denen. Wie sind die zu euch oder dir?
- (150) #00:32:50-4# T\_N: Einfach reden. Und fragt sie, wie normal.
- (151) #00:32:57-2# I: Aber gibt's da Konflikte oder?
- (152) #00:33:02-8# T\_N: Nee gibt es keine.
- (153) #00:33:05-6# I: Und im Hinblick auf das Team? In deinem ersten Team hast du dich nicht so wohl gefühlt? In S. [deutsche Stadt]?
- (154) #00:33:17-5# T\_N: Erste Team? Was meinst du?
- (155) #00:33:21-0# I: Also da wo du deine Ausbildung gemacht hast?
- (156) #00:33:20-8# T\_N: in S. [deutsche Stadt]?
- (157) #00:33:22-9# I: Mhmm. Da war das Team, da warst du nicht so zufrieden mit dem Team?
- (158) #00:33:31-2# T\_N: Unzufrieden! In Arbeit, oder. Mhmm in S. [deutsche Stadt] wir hatten keine Teamgespräche. Arbeit nur wenn- (.) In S. [deutsche Stadt] hat Probleme, wenn man, in Ausbildung hast du, diese Woche zum Beispiel hast du Thema Infusion. Die- (.) musst du, muss ich im Altenheim machen. Ja, aber ich darf nicht machen, weil gibt es die Kollegen haben keine Zeit für mich und gibt es keine Leister, Leiste (unverständlich) wie wie... gibt es eine..also gibt es so wie Lehrer in Altenheim, in Arbeit, sie, sie zeigen.... nix zeigen. mmmh Ich muss direkt mit die Chefin nicht einmal, sondern drei oder viermal, muss zeigen wenn ich nicht zeigen mach ich noch nicht und wenn ich sage ich hab ein, zweimal mach ich mit diese Thema und bekomme ich immer nicht so gute Noten. Das ist auch egal. Aber wenn ich lerne muss ich machen, das ist gut für mich.
- (159) #00:35:22-2# I: Ja Und woran glaubst du das liegt, dass euch so wenig gezeigt wurde?
- (160) #00:35:28-0# T\_N: Liegt?
- (161) #00:35:31-3# I: Woran, was ist der Grund dafür, dass die Schwestern euch das nicht gezeigt haben.
- (162) #00:35:41-0# T\_N: Weißt du, in S. [deutsche Stadt] musst du viel arbeiten, keine Zeit. Weil die Kollegin arbeitet auch bis lange Zeit. Zum Beispiel zwei Uhr Feierabend, aber

sie bleiben mehr bis drei Uhr. Wo ist Zeit für mich? Das muss man selbst lernen, die andere Schule- (.) ist so wie ich. Und kein lernen, nicht lerne ich Altenheim, muss man alles selber machen, niemand gucken oder kontrollieren. Wenn man sagen, einmal, sie gehen mit dir, aber sie nicht richtig gucken, weil sie hat Telefonieren oder was, weil sie muss arbeiten.

(163) #00:36:34-8# I: Ja ok. Hast du, also das bezieht sich jetzt nen bisschen wieder auf die Frage, die wie vorhin hatten, hattest du schon mal das Gefühl, dass du auf Grund deiner Herkunft anders behandelt wurdest auf der Arbeit. Also dadurch dass du aus Vietnam kommst, hattest du schon mal das Gefühl, dass die Kollegen oder die Patienten, dass die dich anders behandeln, wie wenn du jetzt aus Deutschland kommen würdest?

(164) #00:37:06-6# T\_N: Ich verstehe nicht. Was meinst du denn?

(165) #00:37:09-3# I: Also hast du dich schon mal fremd gefühlt auf der Arbeit, weil du das Gefühl hast du wirst ausgeschlossen, oder du gehörst nicht richtig dazu?

(166) #00:37:20-5# T\_N: Die Arbeit jetzt?

(167) #00:37:22-9# Interviewer: Mhhhm (zustimmend). Oder selbst in S. [deutsche Stadt] seit du in Deutschland bist.

(168) #00:37:29-6# T\_N: Mhmmm (3) ich verstehe nicht.

(169) #00:37:42-7# I: Also du hattest ja vorhin erzählt das manche Leute über Ausländer blöde Sachen sagen. Und jetzt ist meine Frage, ob dir das manchmal das Gefühl gegeben hat

(170) #00:37:56-1# T\_N: Ahhhhh, ja doch, doch hab mich. Doch, wenn wir Ausländer- (.), zum Beispiel wenn man zusammen sitzen und sie die Kollegen reden ein Thema und ich versteh noch nicht und ich hab noch nicht verstehen und sie erklären auch nicht. Weil sie hat schon gesagt, verstehst du nicht und nächstes Mal die Kollegin redet nicht mit mir. Und dann ich schäme mich so sehr. Und wieso ich wohne ich nicht in Vietnam, wieso muss ich in Deutschland bleiben. Weil Kommunikation ist wichtig, aber ich versteh noch nicht. Dann ist es so schlimm, wie kann man verstehen? Manchmal hab ich Gefühl, und weine (3), ne weine nicht (lächelt) aber nach dem arbeiten ich denke im Kopf daran, muss meine Freundin reden und sie kann erklären und meine Mutter, meine Familie reden dann später muss ich, ich möchte meinen Stress lösen, morgen wieder arbeiten, jetzt morgen arbeite weiter, aber muss man, ich möchte gern mehr deutsch lernen, je mehr desto besser.

(171) #00:40:15-8# I: Ja ok. Dann nochmal eine Frage zu deinem Visum? Du musst- (.) Was für nen Aufenthaltstitel hast du denn?

(172) #00:40:28-5# T\_N: Unbefristet...

(173) #00:40:32-1# I: Aber du musst drei Jahre in der Altenpflege arbeiten?

(174) #00:40:31-7# T\_N: Ja. Dann kann ich meine Papier. Weil jetzt Visum dauert bis drei Jahre. Jetzt hab ich schon ein Jahr bis 2013. Wenn ich Vertrag hab kann ich lange Leben, wenn hab ich gar keinen Vertrag muss ich zurück nach Vietnam.

- (175) #00:41:05-5# Ok. Aber du kannst arbeiten wo du willst?
- (176) #00:41:04-3# T\_N: Ja. Deswegen ich wohne in M. [deutsche Stadt]
- (177) #00:41:07-3# I: Ja.
- (178) #00:41:09-8# T\_N: (Lachen) Überall in Deutschland kann ich arbeiten.
- (179) #00:41:13-8# I: Und was stand da in deinem Visum drin?
- (180) #00:41:17-0# T\_N: Hhhmmh?
- (181) #00:41:19-5# I: Oder was steht da in deinem Visum drin?
- (182) #00:41:21-8# T\_N: Ich hab Aufenthalt, ne nicht Visum, nee.
- (183) #00:41:24-6# Aufenthaltsgenehmigung...
- (184) #00:41:29-7# T\_N: Stadt wo du wohnen. Ich wohne ich M. [deutsche Stadt] aber muss nach K. [deutsche Stadt] Behörde machen. Ja, das einfach so.
- (185) #00:41:49-7# I: Also Aufenthalt zur Tätigkeit als Altenpflegerin?
- (186) #00:41:59-2# (Sie zeigt mir ihren Aufenthaltstitel)
- (187) #00:42:26-7# I: Ok dann jetzt zum Abschluss noch ein paar Fragen zur Zukunft (Lachen)
- (188) #00:42:36-7# T\_N: (Lachen)
- (189) #00:42:38-1# I: Möchtest du langfristig in der Altenpflege arbeiten?
- (190) #00:42:46-9# T\_N: (Lachen) Vielleicht wenn ich heirate, 50% arbeiten und 50% kann man andere machen. Weil Vollzeit gefällt mir nicht. Ich bin so klein. Gefällt mir das Beruf, aber ich kann keine gesund zum lange arbeiten bei mir. Kann man lange zehn Jahre arbeiten, aber dann mein Körper geht nicht mehr Rückenschmerzen und Füße schmerzen das hab ich nur andere Ausbildung machen. Ja.
- (191) #00:43:44-4# I: Und glaubst du das wenn du nach Vietnam zurückgehen würdest, dass das was du hier gelernt hast, dass dir das da was bringt?
- (192) #00:43:56-0# T\_N: Nee gar nicht (Lachen) Weil in Vietnam ist anderes. In Vietnam ich kann im Krankenhaus arbeiten, aber so lange bis fünf Jahre Altenpflege und mach nicht Blut, wenig mit Blut Kontakt, dann hab ich vergessen, viele vergessen. Und kann ich nicht, muss ich eine zum Beispiel eine Ausbildung in Vietnam wieder lernen und wieder arbeiten, nicht einfach arbeiten.
- (193) #00:44:46-9# I: Gibt es gar keine Altenpflegeheime in Vietnam?
- (194) #00:44:48-8# T\_N: Ah nee. In Thailand gibt es Altenheim, aber in Vietnam gar keine. In der Zukunft, vielleicht, zehn Jahre, 15 Jahre hat man eine Altenheim, wenn die Bewohner die alten Menschen in Vietnam hat Bedarf. Dann macht man eine



Altenheime. Aber jetzt gibt es keine, weil die alten Menschen in Vietnam wohnen mit die mit die Familie zusammen mit Familie, dann die junge, die junge oder die Kinder kümmern oder die Enkelkinder kümmern die alten Menschen.

- (195) #00:45:39-7# I: Und glaubst du das kulturell, dass das überhaupt, das Altenpflegeheime dort überhaupt gewünscht sind? Ob sich die Menschen, also wie du schon sagst alte Menschen wohnen mit ihrer Familie, das irgendwann selbst in 30 Jahren, dass das überhaupt was ist, was sich da so entwickeln könnte.
- (196) #00:46:07-5# T\_N: Hhhm, weil weil bei mir (3) hhhm (Lachen). Weil ich glaub vielleicht, wenn die zum Beispiel, wenn die junge, die Kinder keine Zeit zu kümmern, Muss arbeiten, dann wohin die alten Menschen, ja dann macht man auch Altenheim wie in Deutschland.
- (197) #00:47:00-3# I: Also das kannst du dir schon vorstellen?
- (198) #00:47:01-5# T\_N: Ja.
- (199) #00:47:04-3# I: Ok. Und du meinstest da vorhin, dass du eher jetzt erstmal in Deutschland bleiben willst? Aber kannst du dir langfristig vorstellen nach Vietnam zurückzugehen? Also vielleicht in zehn Jahren? Oder...nach Vietnam zurückzugehen?
- (200) #00:47:21-7# T\_N: Mmmh. (3) Jetzt habe ich noch nicht daran gedacht, ich denke, bis jetzt, ich wohne hier bleiben bis Ende und komme ich zurück, dann hab ich keine Chance. Ich will nicht zurück nach Vietnam kommen.
- (201) #00:47:45-6# I: Weil- (.) wieso du keine Chance, wieso keine Chance?
- (202) #00:47:50-3# T\_N: Hhhm man muss neu lernen, aber zehn Jahre gibt's noch keine. Ich will Geld verdienen lernen ist nicht mehr...
- (203) #00:48:02-3# I: Und noch eine Frage zu deinem Aufenthalt: Welche Auswirkungen hat die Tatsache, dass du einen befristeten Aufenthaltstitel von drei Jahren hast und dieser immer individuell durch den Arbeitgeber verlängert werden muss?
- (204) #00:48:13-5#: Also wegen Sprache. So ich habe Angst vor einer Kündigung, weil in M. [deutsche Stadt] weißen die Leute klar über meine Einschränkung für Sprache. Und gerade Probezeit. Vielleicht ich nicht übernommen werden.
- (205) #00:48:20-2# I: Ok. (3) aber bist du insgesamt mit der Entscheidung nach Deutschland zu gehen zufrieden?
- (206) #00:48:50-0# T\_N: Ja.
- (207) #00:49:01-2# I: Ok Trotz allem. Cool, dass wars.

### 4.3 Transkript Nguyen Minh Nhut

- (1) #00:00:24-1# I: Also ich würde gerne einsteigen mit ner Frage in der du einfach erzählst, nen bisschen über dich und dein bisheriges Leben und vor allem wie die Jahre

seit dem du dein Studium bzw. deine Ausbildung in Vietnam abgeschlossen hast bis zur Ausreise nach Deutschland, wie du die verbracht hast.

- (2) #00:00:44-4# N\_M: Ok, also soll ich mich erst mal vorstellen. Also ich heiße N. und komme aus Vietnam, von Süden von Vietnam aus der H. Stadt, da hab ich dann gewohnt, bin ich da auch geboren aufgewachsen und dann als ich mit Gymnasium fertig war, dann habe ich angefangen mein Studium zu machen, dann hab ich dann mein Studium gemacht vier Jahre hat das gedauert (3).
- (3) #00:01:09-1# I: Mhmm (wartend)...
- (4) #00:01:10-5# N\_M: Also ich war an der Universität H. Stadt, da war eine große Universität, dann gibt's auch Studium für Ärzte, für Krankenpfleger, für Hebamme oder wie heiße es auch Hebamme, also allgemein Geburtshelfer. Da hab ich mein Studium abgeschlossen, hab ich dann angefangen in einem Kinderkrankenhaus zu arbeiten.
- (5) #00:01:40-4# I: Mhmmm (zustimmend)...
- (6) #00:01:39-9# N\_M: Da hab ich auch viel Spaß gehabt mit Kindern dann. Aber hab ich mir dann Gedanken gemacht musste ich irgendwas noch neues oder eine neue Herausforderung zu finden dann. Und ich mag auch gern in Ausland zu wohnen und zu arbeiten auch. Da hab ich eine Tante sie wohnt in der Schweiz, und dann hab ich mich dann ein bisschen dann im Ausland gekannt und dann hab ich gedacht vielleicht (3) und dann hab ich entschieden, dass ich dann an diesem Projekt teilzunehmen. Da hab ich mich angemeldet, dann es gab ein Projekt zwischen Deutschland und Vietnam, aber ich musste ich erstmal dann einen Deutschkurs besuchen. Also dass hat dann auch sechs Monate gedauert, da hab ich A2 Deutsch abgeschlossen, da durfte ich dann nach Deutschland fliegen. So und hier hab ich dann auch angefangen meine Ausbildung zum Altenpfleger- (.) schon neue Ausbildung für mich dann gemacht. Da war ich fertig letztes Jahr und hab ich auch gleich angefangen zu arbeiten wo ich dann meine Ausbildung gemacht hab. Das war wirklich sehr schön wo ich in der Ausbildung war, das hat mir gefallen.
- (7) #00:03:04-9# I: Und wie lange hast du in Vietnam gearbeitet?
- (8) #00:03:10-1# N\_M: Also vier Monate wie gesagt.
- (9) #00:03:09-8# I: Ok nur, aber...
- (10) #00:03:11-2# N\_M: (unterbricht) Aber insgesamt mein Studium hat dann vier Jahre gedauert, dazwischen hab ich auch Praktika dann auch gehabt. Ja war ich auch in Krankenhäusern und (3) Also überall allgemein, Herzenabteilung, für Lungenabteilung, Kinderabteilung, Erwachsenenabteilung, aber alte Menschen kenne ich nicht so gut aus...
- (11) #00:03:36-7# I: Ok.
- (12) #00:03:38-3# N\_M: Also wir haben dann auch so was mit den alten Menschen zu tun gehabt aber wirklich konzentriert und Fokus haben wir nicht ganz gehabt.
- (13) #00:03:49-5# I: Ja.

- (14) #00:03:50-8# N\_M: Mhmm...
- (15) #00:03:52-8# I: Und wie, du hast ja schon gesagt du hast vier Monate in der Kinderpflege gearbeitet und davon konntest du auch leben in Vietnam? Also wie hast du in Vietnam gelebt? Hast du mit deiner Family gelebt?
- (16) #00:04:04-6# N\_M: Also ehrlich zu sagen, ich hab dann eine gute Stelle im Krankenhaus gehabt, dann auch schon gutes verdient, aber mir ist einfach, ich war einfach, also lernwillig und neugierig auch, wie es dann im Ausland dann ausschaut dann, weil an der Universität hab ich so viel gehört dann von Auslandserfahrungen von meinen Lehrern und Lehrerinnen, die haben dann Master auch zum Beispiel in Niederlande in Schweden auch abgeschlossen, die haben dann erzählt und erzählt in unterrichten, dass sie da so gute Erfahrungen hatten, da hab ich dann Gedanken gemacht. Ich hab dann ein Blick in Vietnam gehabt, wie es in Krankenhaus ausschaut in Vietnam in meine Heimat...
- (17) #00:04:58-1# I: Mhmm (abwartend)...
- (18) #00:04:58-2# N\_M: Und dann wollte ich dann noch etwas wissen, wie es im Ausland ausschaut, damit ich vergleichen kann...
- (19) #00:05:05-6# I: Ja.
- (20) #00:05:06-8# N\_M: Und dann auch verbessern unsere Zustand im Krankenhaus dann...
- (21) #00:05:10-1# I: Ja also du hast in Vietnam schon alleine gelebt?
- (22) #00:05:15-1# N\_M: Hhhhm Ja.
- (23) #00:05:17-8# I: Da wo du aufgewachsen bist oder in einer anderen Stadt?
- (24) #00:05:18-5# N\_M: Auch in der H. Stadt...
- (25) #00:05:24-4# I: Ok alles hat sich da abgespielt (lachen)
- (26) #00:05:22-6# N\_M: Ja (lachen)
- (27) #00:05:24-7# I: Ok, wie ist die Sicht deiner Eltern oder deiner Familie ich weiß ja nicht ob du noch mit deinen Eltern oder vielleicht schon mit ner Freundin oder ich weiß nicht. Wie war das für die, dass du dich entschieden hast?
- (28) #00:05:33-0# N\_M: Also das kam von mir aus dann (lachen). Meine Eltern haben nur zu mir gesagt, dass ich alles machen könnte, was mir gefällt. Aber musste ich erstmal Gedanken machen, was für mich dann gut ist. Und dann haben die dann so gesagt mach was du möchtest, aber gut für dich, also du bist Erwachsene du kannst alles entscheiden für dich selber für dein Leben, und dann hab ich auch ein bisschen Mut gehabt um zu entscheiden.
- (29) #00:06:10-5# I: Ja. Ok. Und warst du in Vietnam, da wo du gelebt hast irgendwie aktiv in nem Verein, in ner Gemeinde, hast du irgendwas außerhalb deiner Arbeit, warst du irgendwie außerhalb deiner Arbeit in irgendeine Gruppe integriert mit..

- (30) #00:06:25-0# N\_M: Meinst du in vier Monaten oder insgesamt?
- (31) #00:06:27-5# I: Insgesamt auch schon während deine Studiums oder so...
- (32) #00:06:31-0# N\_M: Ja im Studium war ich auch Ehrenamtlicher, in Vietnam gab es dann also gibt es auch immer noch Projekte, wo Studenten dann freiwillig arbeiten können und dann hab ich angemeldet für die Kinder, für die behinderte Menschen, ich war auch da, da gab gibt's in Vietnam ein Dad-fest, ein Neujahrsfest dann, da haben wir dann Geschenke verteilt für die Kinder, auch in Krankenhaus wo wir dann Praktikum hatten. Also wir haben einfach zusammen gespielt, also freiwillig natürlich für die Studenten.
- (33) #00:07:08-7# I: Ja.
- (34) #00:07:10-1# N\_M: Und da hab ich auch an der Universität gab es auch einen Verein für, was soll ich dann ausdrücken dann- (3) also für allgemein Studenten an der Universität wo man sich kennengelernt. Und da ja und da hab ich auch viele Freunde, also auch meine Freunde kennengelernt.
- (35) #00:07:37-0# I: Ja schön ja also du hast es ja schon nen bisschen angedeutet, aber vielleicht kannst du nochmal konkret zusammenfassen, was dich dazu (...) warum du Vietnam verlassen wolltest?
- (36) #00:07:45-9# N\_M: Ja wie gesagt war ich einfach neugierig von Erfahrungen von meinen Lehrern an der Universität und da hab ich dann auch Kontakt mit ausländische Lehrer von Ausland dann kennengelernt (3) und dabei hab ich auch ein Hobby das ist Reise. Ich reise gerne und auch meine Hobbies ist auch die Sprache zu lernen...
- (37) #00:08:20-6# I: Sprichst du noch andere Sprachen?
- (38) #00:08:23-0# N\_M: Englisch, kann ich auch aber nicht so gut so wie Deutsch, weil ich schon lange kein Englisch gesprochen hab (lachen) ich spreche englisch jetzt so wie Deutsch (lachen)
- (39) #00:08:34-3# I: Aber du bist ja auch noch sehr jung hast ja auch noch viel Zeit zu lernen. Und dann hast ja gesagt ins Ausland, aber warum jetzt genau Altenpflege und wieso in Deutschland?
- (40) #00:08:48-3# N\_M: Also nochmal erlich zu sagen das ist ein, war ein Zufall dann. Ich hab dann zufällig in Facebook im Internet gesehen, da hat eine Freundin von mir dann mitgeteilt das es ein Projekt gibt und da hab ich gelesen die Info von Projekt, ...ähm... das ist in der Pflege, dass passt genauso zu meinem Studium, aber dahinten steht Altenpflege, was ist das denn? Also ich kenne Pflege, aber Altenpflege, das ist was Neues für mich gewesen und deswegen habe ich meine Freundin nochmal gefragt, was ist denn das? Weiß eigentlich niemand was genau ist das, und was genau aussieht und hab ich meine Lehrer, Lehrerin dann gefragt und die haben ein bisschen dann erklärt. Es gibt dann im Ausland, zum Beispiel in Deutschland dann Altenpflege, wo die alten Menschen dann zusammen wohnen und leben und wo man dann auch mit der Pflege auch gut zu tun hat und dann hab ich gedacht, ja probier mal und dann hab ich angemeldet. Und dann (.) Jaaa.

- (41) #00:10:01-3# I: Ok. Und du bist ja jetzt seit knapp drei Jahren in Deutschland. Wie gefällt dir dein Leben hier so ganz allgemein, also nicht nur Arbeit, sondern wirklich so alles...
- (42) #00:10:15-1# N\_M: Gut, bin ich zufrieden mit meinem Leben zur Zeit.
- (43) #00:10:17-4# I: Ja?
- (44) #00:10:17-9# N\_M: Ja.
- (45) #00:10:18-6# I: Und was, was- (.) warum geht's dir gut, also was gefällt dir besonders gut und was gefällt dir nicht so gut, was...?
- (46) #00:10:26-6# N\_M: Ja, gefällt mir am besten das Arbeitsart in Deutschland, am Besten. Also man hat immer einen Plan vor was man machen muss, nicht so knapp, nicht so rechtzeitig, sondern haben wir dann einen fernen Blick, also so fern. Und dann kann man dann immer flexibler organisieren, das Organisationssache das gefällt mir auch in Deutschland. Man sagt auch in Deutschland ist so ist man so streng ist so pünktlich so Militär, aber das muss so gehen, damit man alles in der Hand hat und dann irgendwann wenn irgendwas passiert ist, dann kann man dann flexibel organisieren noch mal. Dann kriegt man jene Panik, oder keinen Stress, also Stress haben wir schon aber weniger Stress, so meine ich. Und außerdem, dass es hier Verkehr gibt, das gefällt mir auch sehr, dass man dann eine moderne Verkehrsmöglichkeit hat.
- (47) #00:11:33-5# I: Und was gefällt dir nicht so?
- (48) #00:11:34-1# N\_M: (3) Die Leute (lachen) Ja nicht immer, aber die Leute. Zum Beispiel ich hab Erfahrungen mit alten Menschen, die arbeiten nur, die Kinder arbeiten nur, und die schicken die Eltern ins Altenheim. Ja eine Seite kann ich auch verstehen die müssen arbeiten hier in Deutschland bis zur Rente, aber andere Seite kann man auch andere Möglichkeiten zum Beispiel ambulanten Dienst oder Aushilfe von der Pflege, zum Beispiel. Oder zum Beispiel ich arbeite gerade in der Kurzzeitpflege, gibt's auch viele Kinder, also die schicken auch die Eltern in die Kurzzeitpflege, wo man dann nur kurze Zeit bleibt und wenn die Urlaub haben, aber dann holen, die die Eltern ab, wenn der Urlaub vorbei ist.
- (49) #00:12:31-4# I: Ok.
- (50) #00:12:31-8# N\_M: Also von kulturell hier, bei uns ist es nicht so oft gewesen, die alten Menschen bleiben immer dann in der Familie und die Kinder pflegen immer die Eltern bis zum Tod. Meistens.
- (51) #00:12:47-2# I: Und das Konzept Altenpflege, die Tatsache, also, dass Kinder oder Angehörige ihre alten Verwandten in Heime schicken, was hältst du davon?
- (52) #00:12:57-8# N\_M: Was meinst du? Entschuldigung
- (53) #00:12:59-4# I: Also das Konzept von nem Seniorenheim, das eben alte Menschen in nem Heim betreut werden, wie findest du das, im Allgemeinen?
- (54) #00:13:11-1# N\_M: Finde ich gute Idee. Wie gesagt, dass ist nicht immer so, also muss man erstmal versuchen, dass der Mensch dann erstmal zu Hause bleiben könnte,

mit seiner Familie erstmal. Aber gibt's auch die Leute, die kommen nicht zurecht, die kommen nicht zurecht dann mit der Pflege. Da kommt noch drauf die Möglichkeit das man dann zu hause auch ambulanten Dienst kriegt und dann wenn es nicht mehr geht wirklich nicht mehr geht da haben wir dann die Endmöglichkeit ins Heim einzuziehen.

- (55) #00:13:49-1#I: Bevor wir jetzt so richtig zur Arbeit kommen, noch eine Frage so zum privaten Leben. Hier in Deutschland konntest du da auch viele Kontakte außerhalb deiner Arbeit knüpfen. Und wenn ja sind das dann eher Kontakte in der vietnamesischen Community oder ganz allgemein mit allmöglichen Leuten.
- (56) #00:14:09-7# N\_M: Also das ist ganz allgemein mit allen Leuten. Aber besonders, mir ist lieber die Leute in der Pflege arbeiten, auch aber nicht unbedingt in Altenpflege, ich habe auch außerhalb Kontakt mit anderen Leuten, zum Beispiel auch mit Vietnamesen die hier schon lange in Deutschland wohnen oder leben und auch die Freunde, die mit mir dann Ausbildung gemacht haben. Aber in Deutschland finde ich es nicht so einfach jetzt richtige Freunde zu finden, ja überall es ist nicht so einfach.
- (57) #00:14:44-2# I: Ja. Und bist du hier irgendwie engagiert außerhalb deiner Arbeit, so wie in Vietnam in nem Verein oder...
- (58) #00:14:52-8# N\_M: Bis jetzt noch nicht. Hab ich mich dann für meine Arbeit konzentriert. Nach der Ausbildung musste ich auch dann erstmal Erfahrungen sammeln, aber ich fang schon an Gedanken zu machen, vielleicht nehme ich an einem Verein teil. Ja...
- (59) #00:15:12-9# I: Ok. Wie konntest du denn das was du in Vietnam schon gelernt hast hier in deine Arbeit einbringen?
- (60) #00:15:21-4# N\_M: Meinst du die Erkenntnisse, wo ich dann meinem Studium schon gemacht habe, ob ich dann einbringen kann hier?
- (61) #00:15:31-0#I: Ja.
- (62) #00:15:32-2# N\_M: Ja von Fachlichkeit her schon, schon viel Fachlichkeiten, aber gibt's auch immer Unterschiede zwischen deutschen und vietnamesischen Erkenntnissen, aber in der Pflege, dass ist fast gleiche, zum Beispiel (3) wie man dann einen Mensch pflegt, wie man mit einem Mensch anfangen zu reden, den Kontakt aufzubauen, da hab ich schon eingebracht hat. Oder das ist ein bisschen fachlich, wie man dann Medikamente für einen Menschen ansetzen zu lassen, oder wenn jemand dann in einem Notfall, was macht man dann, da hab ich dann in Vietnam gelernt. Und in der Schule hier in Deutschland, man lernt schon, ob man dann in dem Moment, ob man das dann umsetzen kann, ich kann das ich kann alles, kann man nicht sagen, nee. Kommt noch immer drauf was vorkommt.
- (63) #00:16:46-7# I: Ja. Und welche Aufgaben die du hier als Altenpfleger ausübst, oder ausüben musstest, vielleicht gerade am Anfang, von denen warst du überrascht oder auf die warst du nicht vorbereitet?
- (64) #00:16:58-1# N\_M: Grundpflege, dass war mir ein Schock, (Lachen) ein Schock ein Drama, weil ich die Leute waschen müsste oder sollte, weil ich das einfach noch nie gemacht habe, aber mit der Zeit finde ich dann auch wieder normal, das gehört auch

dazu, zu der Pflege, weil in Vietnam es gab einen Unterschied, weil in Vietnam pflegen die Angehörigen meistens Grundpflege, die machen meistens Grundpflege, wir mussten nur dann pflegerische Maßnahmen durchführen, zum Beispiel was mit Medikamenten zu tun hat oder was mit dem Arzt zu besprechen hat, oder zum Beispiel waschen oder anziehen, das können wir schon vom Alltag her, aber mit dem Patienten her das ist neu gewesen. Das man so nah Kontakt hat, also Körper zu Körper, also da hab ich in Deutschland gelernt, Intimsphäre, weil ich selber erlebt hat, das muss man respektieren, dass heißt aber nicht das man in Vietnam nicht respektiert, sondern man hat einfach nicht angedacht dann. Also nicht so extrem, so wie in Deutschland dann hier, dass hat auch mit Kultur was zu tun, ich kann nicht genau erklären aber so hab ich dann einen Eindruck gehabt von Anfang. Da aber Gott sei Dank meine Kollegen haben das verstanden und dann hat mich ein bisschen unterstützt dabei, damit ich erstmal keine Angst hab, dann kann ich gut arbeiten, so ein bisschen beruhigt, und dann ein bisschen mutig (Bohrgerausche), was ist das?

- (65) #00:18:54-9# I: Ja.
- (67) #00:18:56-0# N\_M: Also das geht Schritt für Schritt dann, erstmal dann Kontakt normale Kommunikation und dann Körper zu Körper und mehr kann man dann verstehen und dann kann man mehr arbeiten mehr machen.
- (68) #00:19:13-8# I: Also die Pflege, die Körperpflege macht ja einen sehr großen Teil aus der Arbeit hier in der Altenpflege.
- (69) #00:19:25-3# N\_M: Gerade in Altenpflege...
- (70) #00:19:26-9# I: Und hast du dich dann manchmal- (.) Also du bist ja eigentlich Krankenpfleger...
- (71) #00:19:30-7# N\_M: Mhhmm (zustimmend)...
- (72) #00:19:31-2# I: Also hast, hast in Vietnam ja noch sehr viel andere, also das ist ja eigentlich ne Management Position so nen bisschen?
- (73) #00:19:38-6# N\_M: Mmmmh (zustimmend)...
- (74) #00:19:39-4# I: Hast du dich dann manchmal hier am Anfang nen bisschen unterfordert gefühlt? Oder hattest das Gefühl du bist überqualifiziert für das, was du da eigentlich machst.
- (75) #00:19:49-0# N\_M: Ja unterfordert-, also das ist schon ein bisschen dann unterfordert, dann zum Beispiel Medikamente verteilen oder stellen, das machen wir sehr-, haben wir sehr oft gemacht im Krankenhaus in Vietnam, das machen wir schon mit links Medikamente stellen, kann ich sagen. Aber hier einmal hat eine Kollegin mich gefragt ob ich das schaffen kann, ich hab gedacht wieso nicht, ich kann das schaffen mit Fachlichkeit Schritt für Schritt kann ich dann Medikamente stellen. Das ist ein Beispiel, zum Beispiel, aber man weiß nie alles. Ich musste auch bei meine Kollegin was lernen, wie sie dann mit dem Menschen umgehen kann, wenn man unruhig ist, wie man dann beruhigen, weil wir haben in Vietnam nur Medikamente und Papiere mit Menschen auch, aber nur wenn wir dann Medikamente geben. Aber wenn ein Mensch unruhig ist, was macht man dann, das ist auch eine neue Krankheit bei uns dann. Bei uns nennt man

keine Demenz, also anderes Wort und die alten Menschen wie gesagt bleiben in der Familie und das steht im Hintergrund. Aber hier in Deutschland Demenz ist eine Krankheit und eine wichtige Krankheit wo man dann gut behandeln muss.

- (76) #00:21:35-4# I: Als du deine Ausbildung begonnen hast, hast du dich da von Anfang an gut in dein Arbeitsteam integriert gefühlt? Oder aufgenommen gefühlt?
- (77) #00:21:46-6# N\_M: J also ich hab ein Glück gehabt, dass erstmal also meine Kollegen waren nett zu mir, wo alles mir ganz neu war, erstmal hab ich dann meine Kollegen kennengelernt und dann hab ich dann Beziehung aufgebaut und da haben mir die dann gezeigt, wie man dann hier arbeitet, wie man dann in der Station, dann sich einleben kann. Was meinst du Entschuldigung?
- (78) #00:22:25-6# I: Also wie hast du dich integriert gefühlt, hast du das Gefühl gehabt du wirst
- (79) #00:22:32-0# N\_M: das ich im Team bin oder, das ich dann hier anerkannt bin, oder?
- (80) #00:22:35-8# I: Ja genau, ja.
- (81) #00:22:38-6# N\_M: Am Anfang war nicht so, am Anfang war immer schwierig, nach und nach hab ich mich dann eingelebt in der Station erstmal, haben wir erstmal Beziehung mit Kollegen, dann haben wir keine Angst zu fragen, nachzufragen, haben wir keine Angst die Erfahrung zu sammeln, oder etwas nachzumachen, hab ich immer Möglichkeit nachzufragen. Und meine Kollegen haben mir immer geholfen.
- (82) #00:23:10-2# I: Ok. Und mit den zu Pflegenden, also mit den alten Menschen, wie ist da der Umgang gewesen, oder immer noch? Es gab ja sicherlich ne Veränderung vom Anfang bis jetzt
- (83) #00:23:22-0# N\_M: Hhhmmm aber meinst du am Anfang oder jetzt?
- (84) #00:23:24-7# I: Ja beides.
- (85) #00:23:25-6# N\_M: Beides. Ja am Anfang wars schwierig ja, Anfang ist immer schwierig.
- (86) #00:23:29-8# I: Aber was war das genau schwierig?
- (87) #00:23:31-2# N\_M: Zum Beispiel die alten Menschen sprechen Dialekt erstmal. Da in der Schule haben wir noch Hochdeutsch gelernt nur hochdeutsch gehört, nur hochdeutsch verstanden (lachen) und da hier sprechen die Leute hier Dialekt, das war eine Schwierigkeit, aber wie man damit umgeht oder umgehen sollte, dass man einfach ruhig und nachfragen meine Kollegen. Dass hab ich so gemacht. Aber ich kenne auch meine Freunde, die haben nicht so gewusst, nicht so gemacht, die haben einen Schock gekriegt, also die haben zu mir erzählt. Ich verstehe gar nichts, ich hör auf. So haben die zu mir gesagt. Dann habe ich ein bisschen beruhigt und habe gesagt, ja bleib nicht so, sei nicht so. Nicht so einfach, dass wir nach Deutschland geflogen sind, dann nicht so einfach aufzuhören.
- (88) #00:24:30-8# I: Mmmmh..



- (89) #00:24:30-1# N\_M: Da hab ich auch ein paar Tipps gegeben. Diese Tipps habe ich auch von die Leute, die ich kenne auch geholt, weil ich war genauso in dem Moment, war in dem Fall. Ja das war schwierig, Dialekt. Zweite mal, das deutsche Menschen, ein bisschen, (.) also die halten Abstand von Ausländer erstmal von asiatischen, aber nicht alle, aber gibt's auch nen paar Leute die so sind.
- (90) #00:25:05-6# I: Was ist dir da speziell passiert?
- (91) #00:25:07-3# N\_M: Zum Beispiel ich hab selber noch nie erlebt, also Gott sein Dank bis jetzt noch nie, aber von meine Kollegin sie kommt auch aus Vietnam, sie hat erlebt, dass eine Frau, also eine Bewohnerin, sie hat so geschimpft und sie rausgeschickt, gleich sofort, weil sie Ausländerin ist. Ja das gibt's auch sehr spezielle Leute, das kann man dann nicht verändern dann, muss man einfach respektieren. Sie hat aber gut reagiert, sie hat einfach respektiert und dann andere Kollegin dann reinschicken. Muss sie nicht unbedingt zu ihr gehen.
- (92) #00:25:47-7# I: Ja, aber so was ist dir persönlich nicht passiert? Weder mit den Angehörigen, noch mit den zu Pflegenden, noch mit den Kollegen?
- (93) #00:25:55-2# N\_M: Ich selber noch nicht erlebt. ich habe nur gehört, weil meine Freunde haben zu mir dann immer erzählt, was die erlebt haben, davon lerne ich auch was, man muss nicht unbedingt selber erleben, aber man haben zwei Ohren kann man zuhören und wenn man Tipps hat kann man auch welche geben.
- (94) #00:26:20-7# I: Vielleicht kannst du ja einfach mal so nen Arbeitsalltag, also wenn du jetzt zum Beispiel Frühdienst hattest, wie läuft so nen Arbeitsalltag ab?
- (95) #00:26:32-5# N\_M: Jaaa. Ich hab heute Frühdienst gehabt, mein Dienst hat dann um sechs Uhr angefangen, ja also c.a um fünf bin ich aufgestanden und dann ich wohne ja in der Nähe von der Arbeit ich brauche nur fünf Minuten zu Fuß zu gehen, deswegen hab ich ein wenig Zeit, aber trotzdem um fünf bin ich schon aufgestanden, dann bin ich zu Fuß gegangen zur Arbeit. Ja bei uns gibt's ein Heim, gibt's einen Keller, wo man dann sich umkleiden kann.
- (96) #00:27:03-2# I: Mhmm..(wartend)
- (97) #00:27:04-9# N\_M: Und gibt's natürlich auch Frauen und Männer getrennt .... dann war ich zwanzig vor sechs da im Keller hab ich mich umgezogen, dann bin ich hochgegangen, da hab ich dann Übergabe gemacht mit Schichtleitung im Nachdienst und wir haben vier Stockwerke und eine Fachkraft macht die Schichtleitung, sie ist bei uns dann aber in der Station und andere Station da kommt zu uns den Schlüssel abzuholen. Soo, ich hab dann Übergabe gemacht was in der Nacht auffällig war, da hat sie zu mir erzählt, was besonders, zum Beispiel ob jemand gestürzt ist oder ob es jemanden schlecht geht und was sie dann damit gemacht hat und wie man dann weitermachen könnte oder müsste. Weil man im Nachtdienst kann man keinen Arzt holen außer Notarzt, aber muss man nicht immer dann einen Notarzt holen, wenn es nicht dringend ist kann man auch warten bis morgens in der Früh. Also dann Übergabe hat viertel Stunde gedauert, manchmal auch halbe Stunde wenn es viel los ist und dann hab ich Medikamente vorbereitet für morgen, also für heute für Vormittag und Mittag, da gibt's auch verschiedene Medikamente. Soooo und auch Bedarfsmedikamente. Und dann kommen meine Kollegen, die fangen ein bisschen später an, gibt es verschiedene

Schicht Frühdienst aber hab wa F1, zum Beispiel ich hab F1 mein Dienst fängt dann um sechs an und dann beendet um zwanzig vor drei. Und F2 die kommen ein bisschen später, weil müssen wir dann nicht alle um sechs Uhr da sein. Und dann hab ich Freitag gegeben die Info von dem Nachdienst und dann war ich Schichtleitung muss ich dann mein Dienst verteile, verteilen, wie man dann arbeitet. Wir haben dann 36 Leute Bewohner und dann die haben dann vier Gruppen, 1,2,3 und 4 insgesamt. Und dann als Schichtleitung habe ich Aufgabe, dass ich dann Medikamente verteilen und die Leute spritzen, Verband wechseln, also was mit Sachlichkeit zu tun hat und Telefondienst musste ich auch übernehmen. Ich hab dann verteilt, wer wo geht wohin geht man mit Absprache natürlich dann. Und dann fangen wir so um viertel vor sieben mit Grundpflege an, also die Leute waschen, anziehen helfen so zum Frühstück begleiten, Medikamente verteilen wie gesagt, also um zehn haben wir dann Pause und dazwischen muss ich dann essen eingegeben, also müssen wir Essen eingegeben nicht nur ich, oder wenn der Arzt anruft, dann muss ich Telefondienst übernehmen und informieren über den Zustand von Bewohner. Um neun kommt die Pflegedienstleitung, sie läuft rum im Haus und sie holt die Info, wie war Wochenende oder wie war Feiertag. Da muss man dann auch nochmal Übergabe machen, oder muss man auch besprechen wie man weiter arbeiten, wie man machen muss. Und dann um zehn haben wir Pause bis halb elf dreißig Minuten haben wir Pause, dann frühstücken wir zusammen, jeder bringt was mit und dann essen wir zusammen. Dann halb elf, also ich arbeite in der Kurzzeit-Pflege, hatten wir heute einen Einzug, also einen neuen Zugang eine Bewohnerin ist zu uns gekommen eingezogen. Muss man dann Aufnahme, Aufnahme machen, Medikamente aufnehmen, Gewichtskontrolle, Größe ermitteln, und dann erklären wie es auf Station läuft, also zum Beispiel wann man dann Mahlzeiten hat, wann gibt's Frühstück, wann gibst Mittagessen, wann gibt's Abendessen, Speiseplan ankreuzen lassen, oder Essen empfehlen und dann Zustand dann analysieren von Sachlichkeit. Angehörige sind meistens dabei und müssen die dann auch Unterlagen, also die Zoo biogra (unverständlich) Diagnose Medikamente Plan angeben, uns abgeben. Ja da haben wir aufgenommen und dann um 12 haben wir dann, das macht meistens Schichtleitung, zum Beispiel heute habe ich gemacht Aufnahme und die anderen Kollegen helfen zum Beispiel beim Toilettengang, die machen Toilettengänge, begleiten die Leute zu Toilette, oder Getränke zum anbieten zum trinken oder einfach Beschäftigung zu machen, singen, fernsehen, Musik hören oder spazieren begleiten um 12 haben wir dann Mittagessen, da muss man nochmal verteilen, (unverständlich) sonst gibts dann Chaos wenn man nicht weiß was mach ich jetzt, man hat die Leute aber muss man auch organisieren, wer macht was wer kann was

(98) #00:33:18-1# I: Mhmm...

(99) #00:33:19-5# N\_M: Und wer macht was machen. Und da meistens am Mittagessen müssen wir dann meistens Essen eingeben, Essen verteilen, dann bringen wir die Leute ins Bett um Mittagsruhe zu machen, die Einlagen frisch zu machen um halb zwei haben wir dann Übergabe mit Spätdienst, aber der Spätdienst kommt schon ab 12, fängt dann um 12 an, und dann ich hab dann Übergabe, also wir haben dann Übergabe gemacht zusammen mit Spätdienst, also im Spätdienst gibt's auch Schichtleitung dann, als eine Fachkraft. Und dann wir übergeben die Info weiter und wenn die Fragen haben, dann fragen die uns vom Frühdienst dann was da passiert und was man noch machen kann im Spätdienst, weil um 14:30 haben wir dann Kaffee und Kuchen Zeit muss man dann die Leute rausholen, also aus dem Bett, oder Zimmerservice müssen wir auch machen, also wir bringen dann Kaffee und Kuchen ins Zimmer, anbieten, aber meistens

holen wir die Leute raus aus dem Zimmer, weil also klar kann man auch verstehen, dass die alten Leute dann im Bett bleiben möchten, aber die sollen einfach bewegen

(100) #00:34:56-5# I: Ja.

(101) #00:34:57-7# N\_M: Oder einfach dann die Leute zuschauen, die anderen Leute zuschauen wie es läuft. Weil wenn die nur im Bett bleiben, dann hätten die auch zu Hause bleiben sollen

(102) #00:35:10-3# I: Mhhmm...

(103) #00:35:09-9# N\_M: Weil bei uns gibt's immer Angebote was man machen kann zusammen, dass ist sehr wichtig, dass wir als Pfleger, Pflegekraft auch einen Blick an die Bewohner haben und die Bewohner haben auch einen Blick, allgemein Blick, für die Station das gehört zu dem Leben...

(104) #00:35:30-2# I: Ja.

(105) #00:35:31-6# N\_M: Das war um achtzehn Uhr haben wir Abendbrot, aber da ist nur noch Spätdienst, wir haben Frühdienst und wir haben dann bis zwanzig vor drei Feierabend...

(106) #00:35:51-4# I: Ja, dass hört sich ja jetzt nach sehr viel Dingen an, die man in sehr kurzer Zeit machen muss.

(107) #00:36:00-2# N\_M: Hhhhm

(108) #00:36:00-8# I: Empfindest du die Arbeit als stressig, kommst du oft nach Hause und bist soo boeah ich kann nicht mehr oder geht das für dich?

(109) #00:36:10-2# N\_M: Mmmmh (überlegend) Das ist auch unterschiedlich, aber am meisten bin ich zufrieden. Weil ich dann, wenn ich gut geschafft habe oder wenn alles ruhig ist, aber das ist nicht immer ruhig, gerade bei uns in der Kurzzeitpflege, gibt's immer die Leute, einzieht und auszieht also da muss man da wirklich flexibel sein, muss man dann immer wieder neu einstellen, dass ist nie langweilig bei uns, sag mal immer so, aber in anderen Stockwerken, dass ist nicht so, ich war auch da oben, also also, Entschuldigung da oben (Lachen), ich meine im 3. Stock, ich bin jetzt im zweiten Stock Kurzzeitpflege, im dritten Stock war stationärer Bereich gibt's immer feste Leute, feste Bewohner, die du dich gut auskennst und immer jeden Tag dass ist gleiche, dass ist nicht so viel verändert, aber bei uns das verändert sich immer dann, dass finde ich interessant, oder wo man wirklich am Besten lernen könnte, dass ist in der Kurzzeit-Pflege.

(110) #00:37:20-0# I: Mmmhhh.

(111) #00:37:21-3# N\_M: Wo man immer was Neues lernen kann.

(112) #00:37:24-2# I: Ja.

(113) #00:37:25-4# N\_M: Weil wir noch jung sind.

- (114) #00:37:27-5# I: Und noch mal zur Nachfrage, da wo jetzt arbeitest hast du da auch deine Ausbildung gemacht?
- (115) #00:37:32-1# N\_M: Nein ich hab gesagt im dritten Stock hab ich meine Ausbildung gemacht.
- (116) #00:37:36-0# I: Aber im selben Haus
- (117) #00:37:36-8# N\_M: Ja in selben Haus genau.
- (118) #00:37:38-8# I: Ok, also du hast deine Ausbildung hier begonnen und dann auch dort auch nen Arbeitsvertrag bekommen im Anschluss.
- (119) #00:37:44-6# N\_M: Genau, gleich nach der Ausbildung
- (120) #00:37:47-2# I: Ok und wie beurteilst du dein Gehalt. Findest du das das ausreichend ist für die Arbeit, die du leistest?
- (121) #00:37:57-4# N\_M: Ich finde das Gehalt ist ok. Also gefällt mir schon soweit, jaaa kann ich nicht klagen.
- (122) #00:38:09-3# I: Mmmh Was verdienst du ungefähr?
- (123) #00:38:11-5# N\_M: Meinst du netto oder brutto?
- (124) #00:38:13-8# I: Brutto?
- (125) #00:38:15-2# N\_M: brutto?
- (126) #00:38:16-2# I: Also was du raus hast...netto
- (127) #00:38:17-5# N\_M: netto (Lachen)
- (128) #00:38:20-6# I: sorry (Lachen)
- (129) #00:38:20-5# N\_M: 2000 Euro.
- (130) #00:38:21-2# I: Ok. Und mit dem Geld unterstützt du da irgendjemanden in Vietnam deine Familie, deine Schwester?
- (131) #00:38:32-4# N\_M: Ja ich wollte unterstützen. Aber die haben zu mir gesagt, du hast dein eigenes leben in Deutschland, die verstehen auch, dass ist nicht so einfach für dich, also musst du dich erstmal selber um dich kümmern. Das das brauchen wir nicht, haben meine Eltern gesagt.
- (132) #00:39:28-3# I: Ok.
- (133) #00:39:31-2# N\_M: Ja.
- (134) #00:39:28-2# I: Aber jetzt verdienst du doch ganz, ok oder?
- (135) #00:39:30-1# N\_M: Ja, jetzt kann ich mehr verdienen, aber ich hab dann für meine Wohnungen was zu bezahlen und für meine Versicherungen, dass gehört alles dazu, und

hab ich einfach Geld in meinem Konto gelassen, ich muss nicht unbedingt nach Vietnam schicken, sondern ich lasse das Geld da in meinem Konto, weil vielleicht lade ich meine Schwester ein oder meine Eltern und dann wenn die kommen, kann ich dann mit ihnen dann zum essen gehen (Lachen) oder zum kaufen gehen...

- (136) #00:40:11-2# I: Ja warst du denn seitdem du hier bist.
- (137) #00:40:15-5# N\_M: Einmal im Januar, ja vier Wochen, dass war schön, traumhaft, das war auch eine Ausnahme von Haus weil durfte man nur maximal drei Wochen Urlaub nehmen, aber das war eine Ausnahme für vietnamesische Azubis oder Altenpfleger Fachkräfte, ja haben wir Glück gehabt.
- (138) #00:40:39-2# I: Ja. Und warum glaubst du, dass, also in Deutschland wollen ja immer weniger Leute Altenpfleger werden, also stehen Leerstellen frei, woran, hast du vielleicht ne Idee warum Deutsche diesen Beruf nicht mehr machen wollen?
- (139) #00:41:01-3# N\_M: Meinst du vom Personal her oder?
- (140) #00:41:03-3# I: Mmmmh...
- (141) #00:41:03-6# N\_M: Nicht von alten Leuten sondern von Personal?
- (142) #00:41:05-7# I: Ja.
- (143) #00:41:05-9# N\_M: Gibt's immer mehr alten Leute (lachen)
- (144) #00:41:07-7# I: (Lachen) Ja ja genau
- (145) #00:41:10-2# N\_M: (Lachen) Aber weniger Personal. Mmmh Ja na ja, das gibt immer mehr Personal also immer mehr aus Ausland kommen, aber weniger Deutsche.
- (146) #00:41:25-0# I: Genau und woran liegt das?
- (147) #00:41:27-2# N\_M: Jaa, ich kann sagen, vielleicht das ist von Kultur her, dass ist eigentlich nicht mit Kultur was zu tun, aber ich kann sagen-, (.) ich weiß das auch nicht genau, aber gibt's dann viele Möglichkeiten mehr andere Möglichkeiten, wo die Deutschen dann machen können, als in die Pflege zu arbeiten, die Deutsche machen auch Ausbildung zum Krankenpfleger auch, aber warum, ich frag mich auch...
- (148) #00:42:11-1# I: Mmmh ja und wieso glaubst du gibt es mehr Frauen als Männer in dem Berufsfeld und wie empfindest du als Mann die Arbeit in der Altenpflege, hast du da manchmal ne Sonderstellung, oder hat dein Geschlecht gar kein
- (149) #00:42:27-1# N\_M: Meinst du gibt's immer mehr Frauen als Männer?
- (150) #00:42:29-2# I: In der Altenpflege ja.
- (151) #00:42:30-3# N\_M: Das glaub ich nicht.
- (152) #00:42:31-8# In: Nee? prozentual schon Ja. Also nach den Statistiken
- (153) #00:42:35-8# N\_M: Jetzt der Zustand ist schon, aber das gibt's immer mehr Männer...

- (154) #00:42:39-0# I: Achse du meinst es fangen immer mehr Männer an ?
- (155) #00:42:41-3# N\_M: Ja.
- (156) #00:42:37-1# I: Sozusagen der Zustand, also jetzt...
- (157) #00:42:43-8# N\_M: Der Zustand jetzt, dass ist so sozusagen mehr Frauen im Beruf
- (158) #00:42:46-3# I: Ja
- (159) #00:42:48-8# N\_M: Aber gibt's immer mehr Männer dann
- (160) #00:42:50-0# I: Aber woran glaubst du liegt das, also wie viel seit ihr zum Beispiel auf der Station wie viel Frauen und viel Männer?
- (161) #00:42:55-8# N\_M: Jaa vier Männer und sechs Frauen
- (162) #00:43:01-0# I: Ok das ist relativ ausgeglichen
- (163) #00:43:04-1# N\_M: Das ist nicht so unterschiedlich dann.
- (164) #00:43:05-8# I: Und in dem Programm von der GIZ weißt du da noch wie viel Männer und wie viel Frauen ihr da ward? Weißt du das noch?
- (165) #00:43:11-3# N\_M: Hhhm Weiß nicht genau, aber so ungefähr dreißig Männer und sechzig oder siebzig Frauen
- (166) #00:43:21-8# I: Ja. Aber vielleicht trotzdem, jetzt also auf deiner Station ist es ja anscheinend ausgeglichen, aber allgemein arbeiten in der Altenpflege viel viel mehr Frauen, warum glaubst du ist das so?
- (167) #00:43:37-7# N\_M: Ja das ist gute Frage (lachen) Hhhm das ist auch genauso bei uns in Vietnam, also gibt's mehr weiblicher Pflege als männlicher Pflege, vielleicht das hat was mit Charakter was zu tun, vielleicht gerade in der Pflege wo man Sorgfältig sein sollte, wie sagt man dann, ein bisschen so sorgfältig und (unverständlich). Die Mutter pflegt die Kinder und das hat auch was mit Charakter und Tätigkeit von Mutter was zu tun, so finde ich hab ich einen Eindruck dann bei uns dann und die Männer die mögen andere Berufe zum Beispiel dann mit was Technik dann zu tun, mit was Maschine zu tun, was mit dann Medien zu tun und die Frauen, die halten emotional besser aus, von Beruf, von Belastung her mit der Pflege, von der Belastung, von Psyche, von Schwierigkeit bei Kommunikation, die sind einfach vielleicht geduldiger oder vielleicht die sind einfach ein bisschen freundlicher.
- (168) #00:45:26-8# I: Und wie kannst du dir vorstellen in dem Berufsfeld weiter zu arbeiten?
- (169) #00:45:32-4# N\_M: Meinst du Altenpflege allgemein, wie es weiter geht oder?
- (170) #00:45:36-9# I: Mmmh (zustimmend).
- (171) #00:45:38-8# N\_M: Wie es sich weiterentwickelt. Ja also die Altenpflege hat einen gute Zukunft.
- (172) #00:45:44-6# I: Ja aber für dich, also?

- (173) #00:45:47-9# N\_M: Für mich selber?
- (174) #00:45:49-1# I: Ja also ob du weiterhin Altenpfleger bleiben willst oder ob du vielleicht nochmal studieren willst, oder..
- (175) #00:45:53-0# N\_M: Ja also diese Frage haben meine Freunde mir schon mehrmals gefragt, warum machst du kein Krankenpflege, Weiterbildung oder Ausbildung oder andere Möglichkeiten wo du dann findest auch. Ich hab gesagt einfach dann, ich hab mir schon Gedanken gemacht und zur Zeit hab ich entschieden, dass ich dann in der Altenpflege bleibe...zur Zeit... aber man weiß nie was passiert. Aber zur Zeit konzentriere ich mir auf meine Arbeit, weil es mir einfach gefällt, weil ich mir immer freue wenn ich zur Arbeit gehe, dass ist einfach so. Das gibt keine gute Beruf, oder keine schlechte Beruf, kann man nicht so sagen, sondern gibt's nur der Beruf, der zu dir passt oder nicht, oder nicht ganz. Da musst du dann selber finden, musst du dann dich selber führen.
- (176) #00:46:55-0# I: Ok. Und bei einer eventuellen Rückkehr nach Vietnam glaubst du, du könntest, dass was du jetzt hier gelernt hast und in der Altenpflege in der du arbeitest, das könnte dir dort von nutzen sein?
- (176) #00:47:10-6# N\_M: Das ich dann da meine Erkenntnisse hier, die ich gelernt hab in Vietnam umzusetzen
- (177) #00:47:16-2# I: hhhm.
- (178) #00:47:15-8# N\_M: ja das, dass kann ich nicht so einfach sagen. Ich wollte schon, ich möchte schon, dass was ich hier gelernt habe, dann in Vietnam umsetzen. Aber das ist nicht immer einfach, das ist nicht nur Altenpflege, das ist ein Beruf hier, aber der Beruf lebt in Soziale, also das gehört noch andere Sache dazu. Zum Beispiel kulturelle, so wie sagt man, mit dem Geld zu tun, wo man dann, muss man dann erstmal die Häuser Altenheime aufbauen...
- (179) #00:48:02-7# I: Gibt es in Vietnam, gibt es keine...
- (180) #00:48:02-8# N\_M: Gibt's selten, weniger, so seltsam, gibt zwei oder drei im ganzen Land
- (181) #00:48:10-5# I: Aber bringt dir das den generell sozusagen die Auslandserfahrung oder, also sagen wir mal du entscheidest dich in fünf Jahren du willst nach Vietnam zurück, und wenn du dann nen Job suchen würdest, würde dir das einen Vorteil verschaffen, dass du jetzt hier in Deutschland warst, oder ist das eigentlich egal?
- (182) #00:48:29-7# N\_M: Doch, doch ich wollte eigentlich einen Partner zwischen Deutschland und Vietnam so so wie eine Brücke, zwischen Deutschland und Vietnam, so dass ich dann die Möglichkeit hab die Erkenntnisse von Deutschland nach Vietnam bringen kann. Wo ich die Leute, dann auch mitteilen, was für gute Erfahrungen ich hab oder was ich einfach in Deutschland erlebt hab, was man dann zusammen nochmal alles verbessern kann, aber allein kann ich auch nicht, das ist einfach schwierig, aber vielleicht später in fünf Jahren oder in zehn Jahren, könnte ich dann vielleicht mit meinen Freunden nach Vietnam zurück und wenn wir Glück haben, könnten wir dann

vielleicht auch einen Menschen finden, der dann auch für uns das Geld also oder die Technik wie heiß es investieren, so heißt es Investition.

- (183) #00:49:40-0# I: Und, aber du sagst ja Altenpflege kulturell bedingt findet eigentlich zu Hause statt. Glaubst du denn das sich das verändert in den nächsten zehn Jahren? Also glaubst du das Menschen sich überhaupt außerhalb von zu Hause pflegen lassen wollen?
- (184) #00:49:53-6# N\_M: Das verändert sich immer dann, das entwickelt sich immer, die Altenpflege, meine ich. meiner Meinung nach sich immer entwickelt und sogar verändert, zum Beispiel das das das zu Beispiel, so zur Zeit die Leute, die gehen gern ins Altenheim, aber irgendwo irgendwann das verändert sich das die Leute, die zu Hause bleiben möchte gibt's dann, wird es dann eine Möglichkeit geben, dass man auch zu Hause bleiben könnte, zum Beispiel ambulante Pflege haben wir jetzt, aber gibt's auch eine Möglichkeit jetzt, dass man die Angehörigen auch, die machen die Ausbildung oder Fortbildung, dass die auch zu Hause ihre Eltern dann pflegen können. Zum Beispiel gibt's auch Fachkräfte, wo man dann Schule, die Angehörigen, also so kurze Kurs wo man dann besuchen kann.
- (185) #00:51:08-8# I: Das gibt's schon in Vietnam?
- (186) #00:51:09-9# N\_M: Nein, in Vietnam nicht, aber hier in Deutschland..
- (187) #00:51:14-0# I: Gibt's das?
- (188) #00:51:15-0# N\_M: Nein noch nicht, ich kenne noch eine Kollegin, sie war Angehörige, also sie war eine Tochter von ihrer Mutter und sie hat dann ihre Mutter gepflegt und da die Pflege hat ihr gefallen und dann hat sie angefangen die Ausbildung zu machen, ich kenne eine Kollegin.
- (189) #00:51:38-6# I: mmmh, ja
- (190) #00:51:39-6# N\_M: Vielleicht sehe ich eine Möglichkeit, dass ist so gibt's Fortbildung für Angehörige...
- (191) #00:51:45-8# I: ja. Und jetzt noch generell die große Zukunftsfrage... Wo, wie siehst du die nächsten Jahre? siehst du dich in Deutschland, siehst du dich in Vietnam, vermisst du Vietnam so sehr vielleicht auch, dass du dir vorstellen kannst auch zurückzugehen, oder bist willst du in Deutschland eigentlich bleiben? Und auch hier weiter arbeiten?
- (192) #00:52:11-2# N\_M: ich möchte erstmal hier in Deutschland bleiben, am Anfang habe ich meine Vietnam sehr vermisst, aber jetzt mit Medien, Facebook, Skype habe ich Kontakt regelmäßig mit meiner Familie und Heimweh wird schon besser, wird schon besser und jetzt möchte ich in Deutschland zu arbeiten, erstmal die Erfahrung sammeln, weil das macht keinen Sinn, wenn ich dann gleich fertig mit der Ausbildung bin und dann fliege ich gleich nach Vietnam, das macht keinen Sinn. Ich hätte dann keine Chance gehabt meine Erkenntnisse umzusetzen hier in Deutschland, ich schau mal weiter, wie weit meine Freunde sind und wie weit ich bin und dann können wir auch zusammen was besprechen. Was uns gut unsere Heimat zu tun haben. ja und gerade im Oktober fange ich an meine Weiterbildung zu machen, vielleicht könnte ich da auch mehr lernen von den Leuten...Ja.



- (193) #00:53:35-9# I: Ok, noch eine letzte Frage: Welche Auswirkungen hat die Tatsache, dass du einen befristeten Aufenthaltstitel von drei Jahren hast und dieser immer individuell durch den Arbeitgeber verlängert werden muss? Hast du manchmal Angst vor einer Kündigung?
- (194) #00:53:37-2# N\_M: Du weißt vielleicht schon, das ist immer schwierig für uns als Ausländer bzw. Asiatische Leute, quasi hier in Europa v.a. in Deutschland etwas arbeiten zu dürfen. Das ist wieder kompliziert mit Papier, Unterlagen, Erlaubnis, Gesetz, usw. zu tun. Ehrlich zu sagen, hatte ich noch nie Sorge oder Angst vor einer Kündigung, weil ich mich nämlich ja sicher fühle, dass ich in der Lage gut wie möglich nach meiner Fähigkeit, meinem Wissen, v.a. auch Fachwissen, meine Aufgaben zu erledigen. Und die Altenpflege braucht viele Pfleger.

#### 4.4 Transkript Nam Dinh

- (1) #00:00:01-0# I: Genau also die erste Frage ist so ne ganz offene Frage und zwar würde ich gerne zunächst einfach was über dich wissen und über dein bisheriges Leben. Und zwar was du seit du dein Studium oder deine Ausbildung in Vietnam als Krankenpflegerin abgeschlossen hast, bis zur Ausreise nach Deutschland, was du da gemacht hast in der Zeit?
- (2) #00:00:22-0# N\_D: Also am Anfang habe ich auch im Internet diese Projekt gefunden, also einfach- (.) also Zufall. Und dann hab ich gedacht, dass ist eine gute Chance, dass ich in der Pflege weiterentwickeln kann. Und dann hab ich einfach eine Bewerbung geschrieben und dann geschickt und dann warte ich, dass ich eine Einladung bekommen. Ja und dann machen wir ein Interview und dann machen wir einen Deutschkurs in sechs Monaten, lernen wir also nur bis A2. Ja, ist sechs Monaten und nur bis A2, dass ist sehr schwierig für unsere Sprache zu verstehen, also noch sehr schwierig und dann sind wir nach Deutschland gekommen, machen wir eine Ausbildung als Altenpfleger. Also in der Schule waren wir zusammen 19 Schülerinnen und Schüler. Also müssen wir noch ein Jahr B2 und dann Abschlussprüfung, es ist noch schwierig, weil also für deutsche Sprache ist nicht so einfach, auch für auf der Arbeit manchmal mit dem Arzt zu kontaktieren, also auch beim Schreiben. Also müssen wir natürlich immer Übung und dann auch beim Deutschkurs weiter lernen müssen (3) Für Projekt GIZ (.) also sie haben uns zwei Jahre betreut, dass finde ich toll. Zum Beispiel für uns Frau Raabe, sie ist Betreuerin für uns zwei Jahre zusammen, so wie andere Städte. Ja also wenn wir Schwierigkeit haben, ja dann können wir auch mit ihr darüber sprechen. Ja und GIZ hat auch sehr viel geholfen, auch bei der, für Wohnungen und wenn wir etwas im Leben, oder irgendwas Schwierigkeit haben dann können wir auch mit ihr darüber sprechen. Das finde ich toll. Also das ist Vorteil und Nachteil also... (3) Nachteil also hab ich nicht, also für uns selber, dass finde ich auch also ich weiß nicht (Lachen) ich muss überlegen noch...
- (3) #00:04:33-4# I: mmmh Aber...
- (4) #00:04:35-0# N\_D: Also...
- (5) #00:04:35-4# I: Ja.
- (6) #00:04:36-1# N\_D: Kannst du nachfragen...

- (7) #00:04:37-6# I: Also mit der ersten Frage wollte ich erstmal wissen sozusagen in Vietnam nach deinem Studium was hast du da gemacht? Also bist du direkt im Anschluss...
- (8) #00:04:47-8# N\_D: Achso..
- (9) #00:04:49-0# I: ...nach Deutschland gekommen oder hast du dazwischen gearbeitet oder?
- (10) #00:04:52-5# N\_D: Genau nach dem Abschluss Krankenpflege in Vietnam, sechs Monaten in der Praxis also Arztpraxis also Frauenarzt gearbeitet, da hab ich auch Erfahrungen gearbeitet, da hab ich auch Erfahrungen gesammelt und ja und dann hab ich Internet diese Projekt gefunden und dann beworben...
- (11) #00:05:15-5# I: Ok und da von dem Geld hast du in Vietnam auch leben können? Also du warst, hast du bei deinen Eltern gewohnt oder hast du alleine gewohnt?
- (12) #00:05:24-3# N\_D: Nee, ja ich hab alleine gewohnt. Ja mit meinem Geld also kann ich-, ich kann selber um mich gekümmert, also nicht so viel Geld, weil ich muss noch, also für das Geld in Vietnam kann ich nicht so viel sparen, so es nicht, dass ist genug für mein Leben aber für wenn ich etwas noch anders machen muss, dann vielleicht muss ich noch Geld von meinen Eltern leihen. Ja.
- (13) #00:06:19-2# I: Und was war dann deine Motivation dieses Programm in Deutschland zu machen?
- (14) #00:06:23-6# N\_D: Daher wusste ich nicht wie läuft diese Projekt, was macht man in der Altenpflege in Deutschland, gab kaum Informationen, also nach und nach suche ich Informationen im Internet und das Projekt hat auch für uns weitere Informationen gegeben. Aber am Anfang also ich und meinen Freundinnen wusste auch nur ein bisschen Informationen was man in der Altenpflege machen muss. Weil in Vietnam wir haben keine Altenheim, also dass ist für uns einfach neue Beruf, zum Beispiel in der Altenpflege- also in Vietnam als Krankenpflege müssen wir nur Behandlungspflege machen und für Grundpflege müssen wir nicht, das ist große Thema, ja große Thema, ja weil also für uns dass ist ein bisschen, wie sagt man das, Schamgefühl.
- (15) #00:07:46-4# I: Hhmm
- (16) #00:07:47-7# N\_D: (unverständlich) Ja weil in Vietnam müssen wir das nicht machen einfach so, ja und dann in der Ausbildung lernen wir weiter und dann kennen wir wie man mit das umgehen und so weiter. Und dann haben wir nicht mehr Schamgefühl oder wie- (.) Gefühl so man Angst haben..
- (17) #00:08:20-7# I: Ja.
- (18) #00:08:22-3# N\_D: Ja.
- (19) #00:08:22-7# I: Aber warum hast du dich dazu entschieden Vietnam zu verlassen? Also was waren die Gründe für das du gesagt hast ok ich hab Lust woanders zu leben...
- (20) #00:08:33-3# N\_D: Also weil ich- (.) also ich hab in der Arztpraxis gearbeitet finde ich so-, wenn ich hier weiter arbeiten dann hab ich keine Chance mehr zu entwickeln und

nach Deutschland zu kommen ist eine große Chance, dann ich kann weiter-, ich kann weiterentwickeln nach Ausland, dass ist ein bisschen, nach Europa-, ich kann früher-, also noch nie gedacht, dass ich nach Europa fliegen kann und dass ich in der Pflege zum Beispiel lernen und andere Kulturen kennenlernen. Ich finde toll, so einfach, also andere Kulturen kennenlernen, dass ist- also für mich, ich sehr also- dafür interessiert, seit also ich Kinde war. Ja.

- (21) #00:10:00-9# I: Und weil du bist ja eigentlich in Vietnam schon ausgebildete Krankenpflegerin gewesen?
- (22) #00:10:05-8# N\_D: Genau.
- (23) #00:10:07-1# I: Und dann bist du hier her gekommen und hast ja eigentlich noch mal nen ganz neuen Beruf Altenpflegerin gelernt. Wie war das, also weil eigentlich bist du ja schon fertig hättest ja eigentlich schon arbeiten können, hast ja sogar schon gearbeitet und dann quasi nochmal von null anzufangen. Wie war das für dich?
- (24) #00:10:25-1# N\_D: Am Anfang ist sehr schwierig nicht nur wegen Sprache, sondern weil ich wohn weit weg von zu Hause. Ich vermisse auch meine Familie meine Freunde, seit drei Jahre habe ich sie nicht getroffen. Also für mich ist große Herausforderung und muss ich kämpfen (Lachen) Einfach so zum Anfang bin ich sehr traurig, einsam schon daran hab ich gewohnt so wie andere Freunde von mir. Schwierigkeit auch in der Arbeit, weil meine Kollegen verstehen mich nicht, Bewohner auch nicht. Ich kann am Anfang nur sehen und mitmachen, aber verstehen noch schwierig, auch beim Schreiben, weil schriftlich meine Kollegen auch schwierig zu lesen und brauch ich Hilfe von ihnen zum vorlesen. Und manchmal einige Bewohner und auch Kollegen einfach nicht respektieren und hinter dem Rücken etwas sagen über Vietnamesen, dass ist nicht schön, aber so ist das Leben, müssen wir daran gewöhnen.
- (25) #00:12:31-3# I: Was ist da zum Beispiel passiert?
- (26) #00:12:32-8# N\_D: Also manchmal zum Beispiel einige Bewohner sie mögen nicht Ausländer und wenn wir sie jeden Tag versorgen dann bekommen wie zum Beispiel schlechte Worte, einige Bewohner auch schimpfen beleidigen ich hab also auch so was erlebt. Aber so etwas Situationen, dann können wir auch in der Schule diskutieren. Wie können wir mit diesen Bewohner umgehen, wie können wir daran verhalten? Genau einige Thema Konflikt oder schwierige Situation, ja dann können wir auch mit unserer Lehrerin darüber sprechen.
- (27) #00:13:33-0# I: Ja.
- (28) #00:13:33-7# N\_D: Ja.
- (29) #00:13:35-3# I: Aber was ist da genau passiert, also wenn du mal so ne Situation beschreibst, was wie geht dann so ne alte Person mit dir um, also?
- (30) #00:13:47-1# N\_D: Also für uns persönlich?
- (31) #00:13:50-8# I: hhhhm (zustimmend)
- (32) #00:13:51-3# N\_D: Ich fühle mich verzweifelt.

- (33) #00:13:56-7# I: hhhhm...
- (34) #00:13:58-9# N\_D: Weil also wenn ich aufgeregt bin dann kann ich nicht so gut deutsch lesen oder begründen und die Leute also meinen, ich verstehe nicht oder so etwas aber ich verstehe. So die Leute manchmal kann ich nicht vertrauen, weißt du, für mich noch schwierig eine Kollegin für zu vertrauen zu erzählen und ich kann nur mit meiner Freundin zu Hause erzählen und vielleicht kann sie mir einen Tip geben, aber in der Arbeit ein bisschen schwierig und brauche-, brauche ich natürlich ein bisschen Zeit zu wissen, wer ist gut wer ist schlecht, mit wem soll ich darüber sprechen, mit wem soll ich nicht...Ja.
- (35) #00:15:17-4# I: Und aber passiert das oft, oder ist das was sozusagen mit einzelnen Bewohnern passiert...
- (36) #00:15:29-3# N\_D: Jaaa, schon...
- (37) #00:15:36-7# I: Ok.
- (38) #00:15:37-0# N\_D: Ja.
- (39) #00:15:38-7# I: Ok, dann sozusagen nochmal nen Schritt zurück nach Vietnam, als du noch in Vietnam gelebt hast, warst du da irgendwie aktiv in nem Verein, in ner Gemeinde, in irgendner weise neben deinem Beruf oder auch neben deinem Studium, hast du irgendwas dich engagiert?
- (40) #00:15:55-6# N\_D: Also damals als ich noch Krankenpfleger in Hochschule gelernt habe nahm ich auch ein Verein in der Hochschule teilgenommen, aber das ist nicht nicht für Pflege, sondern für allgemein, zum Beispiel so man macht so etwas Spaß außer das lernen, zum Beispiel Englischkurs, oder tanzen oder so was also nicht in der Pflege...
- (41) #00:16:52-6# I: Ok. Wie ist denn die Sicht von deiner Familie, von deinen Eltern oder von deinen Freunden darauf dass du nach Deutschland gekommen ist?
- (42) #00:17:02-5# N\_D: Also am Anfang meine Eltern wollten nicht, das ich nach Deutschland komme, weil meine Familie, meine Eltern haben nur zwei Töchter und sie wollten, dass ich in der Nähe bei ihnen also wohnen, nicht so weit weg nach Deutschland und dann also drei Jahre nicht treffen, also dass wollten sie nicht, aber ich hab davon überzeugt, ich hab erklärt dass ist eine gute Chance.
- (43) #00:18:03-3# I: Ja
- (44) #00:18:04-6# N\_D: Jaaa. Meine Eltern brauchen nicht Geld von mir, weil sie können noch selber arbeiten und Geld verdienen ich wollte einfach nur weggehen und eigene Chancen für mich zu entwickeln und dann sie hat gesagt, dass ist deine Entscheidung, ja...kann ich nach Deutschland kommen, und jede Woche können wir auch per Skype, per Kober oder im Internet telefonieren und ja auch per Skype sehen, jede Woche und ja. Ich vermiss sie auch, deswegen im September flieg ich nach Vietnam. (Lachen) Jetzt ist sie auch zufrieden, dass ich Abschlussprüfung bestanden habe, und dann kann ich hier weiter arbeiten, wenn ich will, so sie kann, sie hat gesagt, entweder kann ich hier

weiter arbeiten und hier bleiben oder nach Vietnam zurückkommen, das ist eigene Entscheidung, aber im Moment weiß ich nicht.

- (45) #00:19:46-7# I: hhhhm...Und, Du bist ja jetzt seit knapp drei Jahren in Deutschland, insgesamt wie gefällt dir das Leben hier?
- (46) #00:20:02-1# N\_D: hhhhm B. ist schön, ist kulturell mit, multikultur, also ist bin schon daran gewohnt (3) Jaa manchmal in der Freizeit treffen wir uns mit also meine Freunde oder andere deutsche auch, Freunde auch und dann machen wir also etwas zum Beispiel kochen oder einen kleinen Ausflug jooahhh also ich finde also, ja ich bin hier zufrieden...Ja.
- (47) #00:20:57-2# I: Und hast du ja schon nen bisschen angedeutet konntest du außerhalb deiner Arbeit oder vielleicht auch über deine Arbeit viele Kontakte knüpfen und würdest du sagen, dass hier dein Freundeskreis eher sozusagen eher mit deinen Freunden mit denen du auch die Ausbildung gemacht hast aus Vietnam verknüpft ist oder das du viele Leute auch von außerhalb andere Leute triffst und...oder ist das eher in der vietnamesischen Community, dass du dich bewegst?
- (48) #00:21:24-3# N\_D: Also ich kenne auch, also nicht nur meine Freunde in der Klasse oder im Projekt. Ich wollte auch kennenlernen, also mit andere deutsche Freund, also um weiter deutsch zu entwickeln selber zu lernen, zum Beispiel per Tandem-Partner, kenne ich auch einige Leute, also ein Freund, also nicht Freund weil er ist ich schon alt, er ist auch ein Lehrer und wenn ich Zeit habe oder er hat Zeit dann treffen wir uns nicht nur ich, sondern ich lade auch andere Freund von mir dann machen wir einen Ausflug, er zeugt uns zum Beispiel außerhalb B., also machen wir einen Ausflug außerhalb von B. er zeigt uns Museum, so was, jaaa...
- (49) #00:22:48-6# I: Und woher kennst du ihn?
- (50) #00:22:51-3# N\_D: Auch per tandem-partner...
- (51) #00:22:53-7# I: Ok.
- (52) #00:22:54-0# N\_D: mmmh und ja...ein Freund hab ich auch kennengelernt auch per Tandem Partner, aber andere Seite, er hat gesagt er wollte vietnamesisch lernen, ich hab gesagt ja, wenn du auch vietnamesisch lernen möchtest, dann kann ich auch dein, also wir helfen uns einander, er bringt für mich deutsch und ich bring für ihn vietnamesisch, oder ja...oder englisch auch (Lachen) manchmal
- (53) #00:23:36-8# I: Ja, ok. Jetzt stelle ich eher so Fragen zur Arbeit...und zwar konntest du Kenntnisse, die du in Vietnam, die du während deinem Studium als Krankenpflegerin erworben hast konntest du die anwenden, jetzt hier bei deiner Arbeit als Altenpflegerin, hat dir das was gebracht?
- (54) #00:23:57-5# N\_D: mmmh, ja
- (55) #00:24:01-6# I: Und vielleicht auch noch die Frage zusätzlich: Wurde das auch von deiner Chefin von deinen Mitarbeitern anerkannt, dass du schon sehr viel Wissen mitbringst?

- (56) #00:24:12-8# N\_D: Also etwas Ausbildung hier in Deutschland und Vietnam auch ein bisschen anders, aber Kenntnisse von Krankheiten und so weiter, haben wir das in Vietnam gelernt, dass können wir auch anwenden, zum Beispiel von wenn ich die Krankheiten von Bewohnern, dann kann ich genau wissen die Ursachen und Symptome und so weiter ist was anders, also die Techniken zu benutzen, zum Beispiel in der Altenpflege benutzen wir Lifte und andere Gerät die in Vietnam haben wir noch nie benutzt, dass müssen wir dazu in der Schule lernen und ja die große Unterschied das ist Techniken zu benutzen- also finde ich. Also zum Beispiel für Grundversorgung in Vietnam ist was anderes als in Deutschland, also mit vielen moderne Techniken, die haben wir noch nie Vietnam also zu benutzen.
- (57) #00:25:46-8# I: Ja, und so hinsichtlich der Anerkennung, also ich mein normalerweise wenn jemand in Deutschland ne Ausbildung als Altenpflegerin anfängt, hat er ja nie vorher was gemacht in der Richtung, also das sind ja Leute die kommen aus der Schule oder wie auch immer und ihr seid ja, ihr habt ja schon nen Diplom ihr habt ja schon nen Beruf, hattest du das Gefühl das wird anerkannt, das ist da wird drauf zurückgegriffen, oder...
- (58) #00:26:13-1# N\_D: Jaaa, das für mich auch zum Beispiel, wenn ich sowas in der Praxis treffe und ich sage, dass ich das in Vietnam gelernt habe, das akzeptiert meine Kollegin auch, aber wenn ich etwas nicht klar-, soll ich mehr wissen dann natürlich frage ich nach, weil in Vietnam haben wir auch in der Schule gelernt, aber mehr Theorie als Praxis, also für Praxis haben wir nicht so wie Erfahrung und schon lange, also ein Jahr für deutsch lernen und nicht so viel im Krankenhaus arbeiten dann auch nen bisschen vergessen, einfach vergessen. Aber also anerkennt meine Kollegen hat auch so akzeptiert Ja.
- (59) #00:27:42-8# I: Ja. Und auf welche Aufgaben die du jetzt in der Ausbildung oder jetzt also, du bist ja Fachkraft, ne? Schon seit einem Jahr, oder wann hast du die Ausbildung abgeschlossen?
- (60) #00:27:54-4# N\_D: Also die Abschlussprüfung, weil ich eine Probleme also für mündliche Prüfung ich hab nicht September, sondern April...
- (61) #00:28:10-0# I: Ok Herzliche Glückwunsch (Lachen) Und was glaubst du, achso genau, auf welche Aufgaben, die du als Altenpflegerin ausüben musstest hier, warst du nicht vorbereitet oder das hat dich überrascht? Du hast ja schon gesagt die Körperpflege...
- (62) #00:28:28-7# N\_D: Körperpflege ja...
- (63) #00:28:30-6# I: Und was noch?
- (64) #00:28:32-2# N\_D: Wie gesagt also die Techniken zu benutzen, dass müssen wir also wieder lernen und Grundversorgung ist auch moderne Technik für uns, nee das finde ich so große Thema für Grundpflege, na ja das haben wir also noch nie in Vietnam gelernt, so auch nur Angehörige für Patienten selber also versorgen...
- (65) #00:29:14-9# I: Ja und im Umgang mit den alten Menschen, hier in der Altenpflege gehört ja sehr viel sprechen, und sozusagen sich anhören was die auch für Probleme haben, wie war das für dich, also das ist ja auch wie fast psychologische Tätigkeit...

- (66) #00:29:35-0# N\_D: Ja natürlich, in der Altenpflege, hier in Deutschland finde ich sehr viele Demenz Patienten als in Vietnam vielleicht sie wohnen allein auch viel zu Hause und bei uns Familien kümmern sich darum auch viel Patienten mit anderen Problemen vor Geist oder selig das finde ich toll wenn ich etwas neues in der Altenpflege also zum Beispiel nach Theorie von Monika Krowinkel oder von- also zum Beispiel Variation für Demenz Patienten so was haben wir in der Schule gelernt: Wie kann ich mit Patienten, mit Bewohner umgehen im Alter wie kann ich für sie den Tag gestalten, wie kann ich mit ihr verhalten mit zum Beispiel Socikboard muss ich ganz beruhigen mit ihr zu sprechen. Wie kann ich mit ihr zum Beispiel in einer schwierigen Situation für sie verhalten, denn sie weinen oder wenn sie aggressiv, ja so was haben wir auch in der Schule gelernt.
- (67) #00:31:35-3# I: Ok. Und was denkst du was der Beruf Altenpfleger, was braucht der für Fähigkeiten?
- (68) #00:31:45-6# N\_D: Also sehr viel. Erstmal also Kooperation mit Therapeuten, mit Mitarbeiter, im Team zusammen arbeiten, also das ist wichtigsten finde ich, muss man vertrauen. Also Zuverlässigkeit miteinander und die eigene Kenntnisse also von selber zu bringen also zum Beispiel in der Praxis, wie kann ich mit Notfall oder schwierige Situation darüber reagieren, dass muss also ein bisschen jeden Tag in der Arbeit Erfahrung sammeln, also nicht nur ein Tag, sondern ein Jahr, zwei Jahre, drei Jahre arbeiten. Und muss man selber entwickeln durch zum Beispiel Weiterbildung, Fortbildung in der Praxis. Also für mich ist wichtig, die Kenntnisse, was man in der Schule gelernt habe und Erfahrung sammeln
- (69) #00:33:26-6# I: Und was glaubst du hingegen in der Krankenpflege in Vietnam für Fähigkeiten. Was sind da die Unterschiede oder die Gemeinsamkeiten vielleicht auch?
- (70) #00:33:34-7# N\_D: Nochmal bitte...
- (71) #00:33:37-0# I: Also in Vietnam als Krankenpflegerin was ist das wichtig? Was muss man da...
- (72) #00:33:42-5# N\_D: Achso in Vietnam Behandlungspflege ist wichtigsten, die Hygiene nach Standard also als Krankenpfleger also das ist behandeln Patienten behandeln nach einer Ordnung von Arzt aber in der Pflege, das ist andere Einrichtung also Behandlungspflege, aber muss man auch nicht nur die körperlich kümmern, sondern auch seelisch ist auch wichtig für Bewohner, manchmal Bewohner ist auch alleine, einsam, und sie fühlt sich nicht wohl und dann müssen wir ein Gespräch führen...
- (73) #00:34:38-5# I: Hier in Deutschland oder in Vietnam?
- (74) #00:34:41-1# N\_D: Hier in Deutschland, in Vietnam auch müssen wir auch beraten, natürlich das muss man zusammen arbeiten, behandeln und beraten auch körperlich und seelisch, Jaaa, das finde ich also ich gleiche.
- (75) #00:35:06-7# I: Ok. Und als du deine Ausbildung hier angefangen hast wie hast du dich da gefühlt hinsichtlich, wie hast du dich aufgenommen gefühlt, hattest du das Gefühl, die Pfleger nehmen sich Zeit für dich, hast du dich integriert gefühlt in den Betrieb, ja also wie war das am Anfang?

- (76) #00:35:31-5# N\_D: mmmh, also am Anfang in der Ausbildung, natürlich hab ich gesagt wegen Sprache, aber meine Kollegen auch sehr nett hat mir auch viel gezeigt und auch viel geholfen, wenn ich nicht verstehen, dann kann ich irgendwann nachfragen, finde ich toll, zum Beispiel zur Abschlussprüfung in der Praxis, meine Praxisanleiterin sie hat mir sehr geholfen. Ja ich bin sehr zufrieden. Meine Bewohner und sie alle Mitarbeiter hat für mich ein Geschenk ein Bild mit sehr viel Unterschrift mit jedem Mitarbeiter und Lieblingsbewohner auch und dann lassen wir einfach zur Prüfung, zur Prüfung auf den Tisch gestellt, ja und ich fühle mich da wohl, da hab ich also Prüfung, Abschlussprüfung da gemacht, also einfach toll.
- (77) #00:37:00-0# I: Ok. Und das ist vielleicht nochmal wiederholend, aber trotzdem nochmal die Frage insgesamt wie erlebst du die Arbeit mit den deutschen Kollegen, also war das immer einfach oder gabs da auch Schwierigkeiten? Vielleicht kannst du ja nochmal zusammen fassen?
- (78) #00:37:19-1# N\_D: Also Schwierigkeiten, ja also das ist zum Beispiel- das ist ein bisschen anders ich weiß nicht aber für mich ist manchmal auch Mitarbeiter Konflikttreffen wegen Dienstplan oder Urlaubsplanung, also das ist die Thema auch immer schwierig, weil wir haben kein Personal mehr und jeder hat andere-, eigene Wunsch, ist auch schwierig weil manchmal auch mit Bewohner auch müssen wir auch sehr viel darüber diskutiert. Ja aber generell also bin ich auch zufrieden...
- (79) #00:38:19-2# I: Also hast du das Gefühl ihr habt zu wenig Personal? Da wo du arbeitest?
- (80) #00:38:23-6# N\_D: Ja natürlich, bei uns hat immer sehr wenig Personal sehr viel Mitarbeiter krank sind und sehr viel leasing von andere Forma bestellt, sie kommen aber nicht, müssen wir auch Überstunden machen, von anderen Etagen auch helfen, wie zum Beispiel ich bin zuständig nur eine Etage, ein Wohnbereich, aber wenn andere Etage kein Personal mehr muss ich auch unten gehen zu helfen also Doppelarbeit, ist auch sehr anstrengend für mich.
- (81) #00:39:12-2# I: Ok uuund wie sieht denn so nen gewöhnlicher Arbeitsalltag von dir aus, was musst du machen? Wo, was ist stressig, wo hast du Probleme, dass ist ja jetzt schon ein Problem mit dem Personal, was würdest du sagen was für Probleme gibt's noch in deinem Betrieb?
- (82) #00:39:35-6# N\_D: hhhhm also zum einen Tag wenn ich komme muss ich erstmal Übergabe machen und Medikamente weiter kontrollieren, also nur eintach im Wohnbereich dann bin ich Schichtleitung, dann muss ich organisieren, wer was machen muss, weil manchmal die Kollegen stimmen nicht zu und stimmen nicht zu und haben auch mit mir diskutiert und dann muss ich auch begründen warum und so weiter, wenn kann ich nicht schaffen, dann darf ich natürlich auch Hilfe von PDL oder Heimleiter, also so was hab ich noch nicht erlebt, also meine Kollegin aus Wohnbereich auch sehr nett und hat mir auch sehr viel geholfen.
- (83) #00:40:46-5# I: Und du sagtest ja du hast deine Ausbildung jetzt im April abgeschlossen...das heißt jetzt arbeitest du als Pflegefachkraft, also findest du das es ausreichend ist für deine geleistete Arbeit?



- (84) #00:41:07-5# N\_D: Also vergleich mit andere Städten ein bisschen niedrigen deswegen haben sie also, wenn wir vergleichen mit anderen Freunden von uns in anderen Städten fühlen wir sich nicht wohl, ein bisschen weniger Motivation auch in dem Betrieb weiter zu arbeiten, also ist natürlich genug für das Leben ja und in B. ist so auch gut?...
- (85) #00:41:48-4# I: Arbeitest du Vollzeit?
- (86) #00:41:51-1# N\_D: mmmh?
- (87) #00:41:52-4# I: Arbeitest du 100%?
- (88) #00:41:54-8# N\_D: 100% ja Vollzeit, aber meine Freunde sind sie sehr viel unzufrieden in der Arbeit auch für Gehalt, weil sehr anstrengend körperlich aber wenig Geld finde ich, ja.
- (89) #00:42:17-6# I: Was verdienst du im Monat, ungefähr?
- (90) #00:42:19-4# N\_D: Netto oder Brutto?
- (91) #00:42:22-2# I: Netto?
- (92) #00:42:23-6# N\_D: Netto...jetzt 1530 Euro.
- (93) #00:42:32-5# I: Und du hast ja schon gesagt deinen Eltern schickst du kein Geld, aber schickst du irgendwelches anders Geld unterstützt du irgendwie Freunde oder Cousins Cousinen in irgendwer Weise?
- (94) #00:42:42-4# N\_D: Nee nur meine Schwester manchmal...
- (95) #00:42:43-9# I: Und dann monatlich, oder?
- (96) #00:42:45-9# N\_D: Nee nur manchmal, wenn sie etwas Geld braucht, dann schick ich nach Vietnam aber nicht jeden Monat, vielleicht einmal im Jahr einmal oder zweimal.
- (97) #00:43:06-5# I: Und warum glaubst du das in Deutschland immer weniger Altenpfleger werden wollen?
- (98) #00:43:14-1# N\_D: Erstmal ist sehr anstrengend körperlich, wenig Gehalt also einfach kein Spaß, wenn man- also ich glaube es ist noch sehr viel andere interessiert die junge Menschen, also zum Beispiel sie können in der Pflege arbeiten aber in der Krankenpflege ist besser für sie zum Beispiel muss man auch nicht so viel Grundpflege machen, auch nicht so viel Leute wollen, wollen das Grundpflege jeden Tag versorgen, also behandeln, Behandlungspflege für mich auch interessiere, Zoo mehr Gehalt, anstrengt ja, aber in der Pflege, wenn so wenig Pflegepersonal dann doppelt anstrengend, Stress jeden Tag mit Altenpflege muss man sehr viele Erfahrungen mit Bewohnern umgehen verhalten sich, wie kann man gut verhalten mit alten Menschen, mit Demenzkrankheiten mit selig und körperlich, ja.
- (99) #00:45:01-6# I: Und wie hast du das Gefühl, dass du als Altenpflegerin hier in Deutschland war genommen wirst? Oder wie empfindest du deine ja Situation als Altenpflegerin hier?

- (100) #00:45:11-6# N\_D: mmmh also zum Anfang hab ich auch nicht daran gewollt, weil ich noch nie in Vietnam so gemacht, aber nach und nach bekomme ich dann Erfahrungen und dann ich bin auch, ich wollte auch gerne mit anderen Bewohnern, mit alten Menschen so gerne mit ihnen zu sprechen, weil manchmal zum Beispiel in der Arbeit sie zählt auch für mich die Erfahrung im Beruf im Leben und wir hatten gerne uns auch zum Beispiel so Erfahrungen von alten Menschen und Bewohner sie sind auch wie mein Oma oder Opa, jaa, ich finde auch gerne. Aber manchmal auch sehr anstrengend, wenn ich kein Personal habe dann muss ich sehr schnell so zack zack arbeiten und hab ich auch Stress, hab ich auch laut gesprochen mit ihnen, sie sind auch sehr traurig. Ich hab auch mit ihnen schon erklärt aber so was kann man nicht jeden Tag erleben- ja finde ich sehr schade. So wenn ich manchmal sehr ärgerlich, weil ich sehr viel machen muss und Bewohner brauchen Hilfe von mir und klingeln ständig immer, muss ich selber bewältigen, zum Beispiel einmal kurz einatmen, ausatmen und dann rein ins Zimmer, und dann muss ich langsam sprechen sonst bin ich wieder ärgerlich und böse. (Lachen) Sowas wollte ich nicht, aber ich kann nicht mehr aushalten, also zum Beispiel wenn Frühdienst habe ich manchmal, also nach Standart haben wir drei Mitarbeiter im Wohnbereich aber manchmal nur zwei. Eine ständig für eine Seite, und ich bin Fachkraft ich muss noch Medikamente machen und dann wenn Notfall kommt, muss ich auch übernehmen, aber wenn Bewohner so ständig klingeln und muss ich hin und herlaufen, sowas bekommen wir Stress, aber so bekommen wir auch für Erfahrungen und ich hab auch meine Freundin so manchmal so wie ich in der Arbeit also umgehen können und sie erzählt was ich Erzähl was tauschen wir Erfahrung, so, ja, wenn wir am Wochenende also frei haben, dann treffen wir uns, und dann (Lachen) ganzen Tag sprechen für Thema Arbeit (Lachen)
- (101) #00:49:26-2# I: Und warum glaubst du das in dem Bereich Altenpflege in dem Beruf generell mehr Frauen als Männer arbeiten?
- (102) #00:49:37-3# N\_D: Also Frauen ich weiß nicht aber vielleicht das ist passt zur Pflege, zu Beispiel die Männer sie wollten andere Beruf auswählen als Altenpflege, also sie kann sie hat auch viel Möglichkeit zu auswählen zum Beispiel zum Beispiel sie kann auch nicht nur andere nicht nur in der Pflege auch andere Beruf, aber für Frauen sie kann gut aushalten, die die Gefühl und emotional als für mich, also für Frauen est besser, körperlich ist nicht, aber vielleicht also wie für Mitmenschen umgehen und verhalten, ist für Frauen für diese Pflege ist besser.
- (103) #00:51:08-8# I: Ok, und kannst du dir vorstellen in der Altenpflege zu bleiben? Weiter in dem Bereich zu arbeiten?
- (104) #00:51:17-9# N\_D: Ich, ja. Ich wollte in der Pflege bleiben, aber in der Zukunft vielleicht wollte ich in der ambulanten Pflege oder Krankenhaus arbeiten, aber ich weiß nicht, weil ich wollte nach S. ziehen, weil mein Freund in S. [deutsche Stadt] , also irgend, irgendwann... bis ende Jahres ziehe ich nach S. [deutsche Stadt] erst mal im Heim arbeiten, aber und er Zukunft wollte ich noch Führerschein machen, Ja in der ambulanten Pflege ist für mich besser...
- (105) #00:52:12-7# I: Warum glaubst du ist besser in der ambulanten Pflege?
- (106) #00:52:18-5# N\_D: Weil also für körperlich müssen wir auch nicht so viel und wir haben auch viele Zeit für Bewohner zu sprechen und nicht so anstrebend Zeitdruck so wie im Heim.

- (107) #00:52:37-3# I: Ok und bei ner eventuellen Rückkehr nach Vietnam, sagen wir mal du würdest irgendwann mal zurückgehen? Glaubst du, dass das was du hier gelernt hast, dass dir das da von Nutzen sein kann?
- (108) #00:52:53-1# N\_D: Ja. Weil also Bevölkerung in Vietnam also in zwanzig oder dreißig Jahren, ne in zehn Jahre in der Zukunft wir haben auch viel alte Menschen und wir haben auch viel im Moment glaub ich auch viel stationär Pflege, wenn ich nach Vietnam kommen, also zurückkommen dann wollte ich auch vielleicht erstmal in Altenheim arbeiten in Vietnam und was ich in Deutschland bekomme finde ich total gut, moderne Pflege und Technik aber ich weiß nicht wie läuft das, vielleicht es gibt auch unterschiedlich, weil wir haben auch nicht so viele moderne Technik und so was ist auch teuer und sie haben auch nicht so viel Geld zu bezahlen also muss man gucken weiß ich nicht genau.
- (109) #00:54:21-8# I: Und in der Krankenpflege?
- (110) #00:54:24-7# N\_D: In der Krankenpflege ist auch ähnlich so wie hier, aber auch natürlich auch kann nicht so vielen modernen Technik so wie in Deutschland...
- (111) #00:54:43-8# I: hhm aber ich meine könntest d dir vorstellen zu arbeiten?
- (112) #00:54:49-7# N\_D: Also in der Krankenpflege, jaaa, aber für eine Stelle in Krankenhaus in Vietnam ist auch schwierig weil also Politik und Vietnam und Deutschland ist ganz anders, wenn wir eine Stelle, also in Südvietnam ist besser eine Stelle zu finden aber in Nord-Vietnam ist schwieriger, weil auch sehr viel bewerben und so weiter, aber in Südvietnam ist einfacher...ja
- (113) #00:55:36-9# I: Und die letzte Frage: Was hast du generell für Zukunftspläne?
- (114) #00:55:41-5# N\_D: Erstmal ich wollte mit meinem Freund hier zusammen arbeiten...
- (115) #00:55:50-0# I: Er ist auch Altenpfleger? Oder?
- (116) #00:55:52-6# N\_D: Ja genau, er ist auch unsere Projekt und dann hier erstmal arbeiten, wie lange weiß ich nicht , also wenn er hier wollten bleiben. dann bleib ich auch hier, dass ist in der Zukunft, erstmal wollte ich nur hier arbeiten und dann erleben, jaa...
- (117) #00:56:27-4# I: Ok, und noch eine allerletzte Frage: Welche Auswirkungen hat die Tatsache, dass du einen befristeten Aufenthaltstitel von drei Jahren hast und dieser immer individuell durch den Arbeitgeber verlängert werden muss? Hast du manchmal Sorge vor einer Kündigung?
- (118) #00:56:29-2# N\_D: Ich habe eigentlich keine Sorge oder Angst vor Kündigung, obwohl ich einen befristeten Aufenthaltstitel von drei Jahren habe. Ich kann überall eine Stelle in anderen Firmen finden, wenn mir nicht gefällt wegen schlechten Arbeitsbedingungen oder niedrigen Einkommen oder irgendwas auch Kritik bei der Arbeit.
- (119) #00:57:26-2# I: Ok vielen Dank!

#### 4.5 Transkript An, Pham

- (1) #00:00:20-6# I: Genau (räuspern) und zwar, die erste Frage ist so ne narrative Einstiegsfrage und zwar würde ich da gerne von dir wissen, was seitdem du dein Studium in Vietnam abgeschlossen hast was passiert ist bis zur Ausreise nach Deutschland. Also die Zeit dazwischen.
- (2) #00:00:23-8# A\_P: hhhm. Also in Vietnam habe ich keine Studium gemacht, sondern da hab ich eine Ausbildung gemacht als Krankenschwester und nebensächlich hab ich auch am Abend eine Ausbildung am Abend gemacht, als Apothekerin. Krankenschwester hab ich schon absolviert und bin schon fertig und Apothekerin hab ich noch nicht fertig gemacht, weil ich nach Deutschland gekommen bin. Und weil ich in der Zeitung gelesen habe, beziehungsweise im Internet gesehen, das die in Deutschland brauchen Fachkraft und so weiter, da hab ich mich beworben. und dann haben wir ein paar Interview gemacht und einen Test gemacht glaub ich, ja wir haben Interview gemacht, da bin ich, also ich wohn in S., in der Nähe von S. im Süden von Vietnam, dann bin mit dem Flugzeug nach Hanoi und da haben wir ein Interview gemacht und dann war ich zu Hause für zwei Wochen, glaub ich oder eine Woche... und dann hab ich Bescheid gekriegt, dass ich nach Hanoi gehen und dann haben wir diesen Deutschkurs besucht für fünf Monaten und dann haben wir auch Zertifikate gehabt, damit wir nach Deutschland kommen können um die Ausbildung zu machen. Dann 2013 bin ich nach B. geflogen, da hab ich in B. die Ausbildung gemacht zur Altenpflegerin gemacht und da hab ich in B. für zwei Monate, zwei, drei Monaten ungefähr so gearbeitet und dann irgendwie ich war der Meinung, dass ich eine neue Herausforderung und so weiter. Und hier..und ich kenne auch ein paar Kumpels hier (andere deutsche Stadt) und sie arbeiten hier und sie haben mir auch gesagt ja komm hier her. Und ja und ich bin hier eingezogen, erstmal wohn ich da in Schwesternzimmer, da wo ich arbeite, und ich dann war auf der Suche und dann ich war auf die Suche eine Wohnung zu haben, und dann nach zwei drei Monate da hab ich Wohnung gefunden und hier wohn ich...Ja...So war das.
- (3) #00:02:24-7# I: Schön. (Lachen)
- (4) #00:02:26-5# A\_P: hhhh (Lachen)
- (5) #00:02:26-4# I: Und du sagtest jetzt gerade du hast eine Ausbildung, wie heißt die Ausbildung in Vietnam? Und..
- (6) #00:02:32-8# A\_P: Krankenschwester hab ich absolviert in Vietnam für drei Jahre, da hab ich gemacht und vom, zur Apotheken, da hab ich, da muss man vier Jahre, oder viereinhalb Jahren, aber ich hab nicht geschafft, weil ich nach Deutschland, wegen Umzug nach Deutschland da hab ich nur für zwei Jahre gehabt und von Augen hab ich noch zwei Jahre und da konnte ich leider nicht und habe abgesagt und bin nach Deutschland gekommen.
- (7) #00:02:58-6# I: Ok. Und die Ausbildung macht man nicht an der Universität?
- (8) #00:03:03-4# A\_P: Hauptschule. Genau Fachhauptschule da hab ich gehabt, dass ist nur für Medizin für Hebamme, Krankenschwester und Kinderkrankenpflege und bla bla bla, also das ist nicht für Ärzte oder so was, sondern nur für Krankenschwester, Hebamme, Physiotherapie, Ergotherapie bla bla bla, alles zusammen. Und da hab ich diese Ausbildung absolviert.

- (9) #00:03:30-4# I: Ok.
- (10) #00:03:31-0# A\_P: Für drei Jahre
- (11) #00:03:31-4# I: Und hast du danach gearbeitet in Vietnam?
- (12) #00:03:34-0# A\_P: Ich bin noch nicht soweit- also ich habe diese Ausbildung absolviert und dann später habe ich diese Nachricht gesehen und bin nach Deutschland gekommen, aber ich habe auch gearbeitet. Also ich habe, mein Onkel und meine Tante sie haben Praxis, also sie haben private Praxis, sie sind Ärzte, also allgemein. Und dann hab ich bei ihnen gearbeitet und so weiter, da hab ich verarbeitet als Arzthelfer, als Arzthelferin und dann krieg ich von ihnen Geld und Unterstützung und so weiter. Für meine Ausbildung, ja genau.
- (13) #00:04:17-9# I: Ok. Und wie hast du in Vietnam gelebt?
- (14) #00:04:23-0# A\_P: Gelebt? Ja also ich wohne-ich bin mit achtzehn umgezogen da war ich bei meine Eltern zu Hause und dann ab achtzehn da war ich weg von zu hause, ich wohn in Wohngemeinschaft in Studienwohngemeinschaft, drei Jahre lang, als ich diese Ausbildung gemacht haben mit vier oder fünf Mädchen zusammen, wir haben eine WG und dann wohnten wir zusammen, aber am Wochenende oder so war es dann Pflicht, also entweder fahre ich, fuhr ich zu meiner Tante in Praxis ihnen zu arbeiten oder fuhr ich zu meinen Eltern am Wochenende, wenn wir Zeit haben, wenn wir Ferien und so weiter haben, Ja.
- (15) #00:05:09-3# I: Und wieso hast du dich dazu entschieden Vietnam zu verlassen?
- (16) #00:05:15-3# A\_P: Na ja Also ich war auf die Suche, ich habe meinen Eltern immer gesagt ich muss mal weg von Vietnam vielleicht und da ich war auf die Suche. nach Ausland zu studieren und so weiter, weil ist auch meine Interesse, Medizin, Babys Beziehungsweise die Pflege. Und da hab ich im Internet gefunden in nach Australia, aber da ist ja sehr teuer für Studium für Unterhaltung und bla bla bla tausend Sachen noch dazu. Und mein Papa der hat zu mir gesagt, nee träume dann nicht mehr davon, wir können uns das erstmal nicht leisten, ist so teuer und so weiter. Und dann hab ich gesagt nee ich möchte sehr gerne weg und ich war immer im internet und in der Zeitung gelesen, auf der (.) Suchbegriff: Pflege, Studium und so weiter und irgendwie ich bin angestoßen, dann hab ich gesehen und dann ich hab mich beworben und da müssen wir nicht bezahlen und dann hab ich mir gesagt nee wieso nicht und dann hab ich kopieren und dann hat es gut geklappt ja und dann bin ich nach Deutschland gekommen.
- (17) #00:06:25-0# I: Und du hast ja sogar schon zwei Ausbildungen, also eine hast du nicht abgeschlossen, aber eine hast du abgeschlossen. Wieso dann nochmal ne Ausbildung dann jetzt hier in Deutschland?
- (18) #00:06:32-6# A\_P: Na ja wir müssen doch, wir müssen doch wiederholen. weil was wir in Vietnam gemacht haben ist leider in Deutschland noch nicht anerkannt. Und statt wie die anderen drei Jahre zur Altenpflege machen, wir machten nur für zwei Jahre, so Abkürzung, weißt du, weil wir in Vietnam schon für drei Jahre gemacht haben und hier müssen wir nur für drei für zwei Jahre müssen wir dann nochmal wiederholen, weil ist auch was anderes hier als in Vietnam diese Ausbildung weißt du. Also in Vietnam haben wir nicht mit diese (unverständlich) zum Beispiel Körperpflege und sowas haben

wir in Vietnam nicht, und von daher sollten wir, also wir mussten nicht, aber wir sollten wir nochmal wiederholen, hat mir gut gefallen, das wir nochmal wiederholen fand ich schön, also es war nicht wiederholen, also es war neu es kennenlernen.

- (19) #00:07:35-8# I: Ja. Und seit du in Deutschland bist unterstützt du da deine Familie in irgendeiner Art und Weise?
- (20) #00:07:44-5# A\_P: Ich konnte nicht. Sie haben mir geholfen, sie haben mir viel geholfen, für die Wohnung und so weiter, ich konnte nicht. Also in der Ausbildung da konnte ich überhaupt nicht ich konnte nur für die, ich bin schon lange...also wir waren in WG, aber hast mir leider nicht gut gefallen, weil ich bin der Typ der nicht zusammen wohnt in Wohngemeinschaft, manchmal möchte man Musik hören, das schafft man auch nicht oder manchmal brauch man seine Ruhe, das schafft man auch nicht und ich bin schon lange hier alleine gewohnt in B. und mit der Ausbildung, leider nicht so viel man hat, aber man hat auch nicht so viel, meine Eltern haben mir geholfen, ich konnte ihnen nicht helfen.
- (21) #00:08:30-3# I: mmmmh.
- (22) #00:08:30-3# A\_P: Und wenn ich hierher umgezogen bin da hab ich auch nicht viel...  
(3) ja, genau leider, aber sie arbeiten auch, sie sind noch jung, sie haben noch was, sie brauchen auch so was nicht, sie haben mir auch gesagt nee sie brauchen auch so was nicht.
- (23) #00:08:45-5# I: Hast du noch Geschwister?
- (24) #00:08:46-0# A\_P: Ich habe noch, ja ich habe eine Große, eine ältere und zwei jüngere habe ich noch und die sind alle noch jünger.
- (25) #00:08:55-6# I: ja. Und jetzt bist du ja seit drei Jahren in Deutschland...
- (26) #00:09:01-2# A\_P: Ich glaube nicht, ich glaube zwei Jahren, paar Monate, zehn Monate, weil ich 2013 also Oktober 2013, ja fast drei Jahre, noch zwei Monate... genau..ja
- (27) #00:09:18-1# I: (Lachen) Und wie gefällt dir Deutschland so insgesamt?
- (28) #00:09:20-3# A\_P: Mir gefällt gut aber Sehnsucht hab ich immer. Mir gefällt aber sehr gut. Die Umgebung, die Leute, nicht alle gut nicht alle nett, aber mir gefällt gut. Ja.
- (29) #00:09:34-7# I: Und Sehnsucht nach was hast du dann Sehnsucht?
- (30) #00:09:37-4# A\_P: Nach meine Familie und so weiter, manchmal hab ich mir gesagt soll ich in Deutschland bleibe oder soll ich wieder nach Hause, weil hier man hat keine Familie, zum Beispiel zu Weihnachten und so weiter, dass ist auch sehr sehr krass, war, dass man hier alleine wohnt und so, dass weiß ich auch nicht... (Lachen)
- (31) #00:09:56-7# I: Aber warst du seitdem schon mal in Vietnam?
- (32) #00:09:58-6# A\_P: ja da war ich schon einmal in Vietnam...
- (33) #00:10:02-3# I: Und wie war das?

- (34) #00:10:03-2# A\_P: War sehr schön gewesen...Da hatten wir drei Ode vier, drei Wochen zusammen, da war ich bei meinen Eltern zu Hause, ja war schön gewesen, da war für mich auch besondern weißt du, weil nach zwei drei Jahren, zwei Jahren weißt du, wir haben uns noch nie gesehen und nach drei Jahren haben wir uns dann wieder gesehen. Das freut mich so riesig.
- (35) #00:10:25-5# I: hhhmmm Und engagierst du dich hier in irgendwer Art und Weise in nem Verein oder...
- (36) #00:10:34-6# A\_P: Jaaaa, also ich arbeite, ich engagiere auch in einer Asylbewerbereinrichtung. Da arbeite ich einmal in der Woche, also in B. hatte ich auch, aber als ich weggezogen bin nach hier und dann hab ich auch hier gefunden, weil auch in der Freizeit wollte ich irgendetwas haben. Und dann hab ich gefunden in der Nähe von mir, also ich kann auch mit dem Fahrrad fahren, 10-15 min, da haben wir diese Asylbewerbereinrichtung und da haben wir ungefähr 1300 Leute die nach Deutschland kommen überall Syrien, Iran und so weiter und da arbeite ich als Helferin in, im Bereich Sport und so weiter.
- (37) #00:11:24-0# I: Hmm ok.
- (38) #00:11:24-0# A\_P: Jaaa. Für also einmal in der Woche, also man kann auch, sie haben mich gefragt ob ich zweimal in der Woche kommen kann, da habe ich nein gesagt, weil ich manchmal Spät- und Frühdienst mach und konnte ich leider nicht aber einmal in der Woche dann kann ich und dann mach ich nur einmal in der Woche für zwei Stunden.
- (39) #00:11:41-9# I: mmmh
- (40) #00:11:41-7# A\_P: Ja in Asylbewerbereinrichtung, das macht mir viel Spaß.
- (41) #00:11:45-8# I: Ja. Aber in nem solo in der vietnamesischen Community also irgendwas was mit Vietnam zu tun hat..
- (42) #00:11:54-0# A\_P: Nein, also ich hab leider keinen Kontakt, guck mal hier also wir haben, wir haben hier nur Deutsche, die Vietnamesen hab ich auch hier gesehen aber sehr selten. In M. glaub ich ja und B. ja, dass ist große Stadt, sehr sehr große Stadt also Großstadt, aber hier ich glaube nicht...mmmh, leider nicht.
- (43) #00:12:11-8# I: Ok. Genau stelle ich eher so Fragen zu deiner Arbeit und deiner Ausbildung.
- (44) #00:12:23-6# A\_P: Mmmh.
- (45) #00:12:20-4# I: Als du in Deutschland angekommen bist und deine Ausbildung begonnen hast, hattest du das Gefühl, dass das was du schon weißt also du warst ja schon ausgebildete Krankenschwester, dass deine Kenntnisse hier anerkannt worden und das das auch anerkannt wurde das du quasi als qualifizierte Fachkraft kommst?
- (46) #00:12:40-2# A\_P: Ja und Nein. Weil, weil zum Beispiel wir in Vietnam Krankenschwester wir arbeiten zusammen fast quasi also, quasi mit dem Arzt zusammen, zu tun, und zum Beispiel Grundpflege und so weiter machen wir nicht. Und

so was hatte ich mir vorgestellt als ich nach Deutschland, genauso wie bei uns in Vietnam, weißt du. Und in Deutschland leider nicht, das war was anderes als in Vietnam. Und dann mussten wir noch Grundpflege machen, Intimbereich und so weiter, und am Anfang für mich ääh was ist das denn? Das war sehr schwer für mich am Anfang. Stell dir mal vor du stehst hier als Krankenschwester und dann ein Mann und dann sagst du zu ihm machen, also stehen, also ziehen sie mal bitte aus! (erhebt die Stimme) (Lachen) und dann ziehen Unterhose und so weiter aus, so was habe ich in Vietnam noch nicht gehabt oder erlebt oder so. Und in Deutschland ja aber nach und nach mit der Zeit man lernt immer noch dazu und in Vietnam zum Beispiel IV also spritzen und so was oder spritzen (unverständlich) das machen wir als Krankenschwester, aber in Deutschland darf man nicht oder dann also das ist die Aufgabe von Ärzten und das ist nicht Aufgabe von Altenpfleger oder so was. Und das ist auch was anderes das Programm als bei uns in Vietnam. Ja und und noch ein paar Sachen. Also zum Beispiel in Vietnam als Krankenschwester da habe ich auch nicht, noch nicht kennengelernt wie man mit dem mit den (unverständlich) Leuten beziehungsweise mit alten Leuten, weißt du. In Vietnam da haben wir nur Krankenpflege und so aber hier also nicht, doch alle Bewohner beziehungsweise alle Patienten sie sind alt und sie haben auch tausend Krankheiten aber auch was anderes als was Krankenpflege. Da haben wir die alten Leute und manche Leute, sie haben Angst also vorm Einsamkeit, manche sie haben Angst vor dem Sterben und so weiter und damit muss man umgehen. Und so was haben wir in Deutschland gelernt beziehungsweise in der Ausbildung und das gefällt mir gut. Hat mir sehr sehr gut gefallen die Ausbildung. mmmh.

- (47) #00:14:49-1# I: Ok.
- (48) #00:14:48-1# A\_P: Ja und sowas haben wir leider in Vietnam noch nicht gehabt, wie man damit umgehen soll und so weiter mmmh Ja.
- (49) #00:14:56-2# I: Und ich meine jetzt zum Beispiel die Krankenschwestern und die Altenpflegerinnen mit denen du gearbeitet hast, also die deutschen Kolleginnen, wie hast du den Umgang da empfunden? Hattest du da Gefühl, ok ich muss alles neu lernen, oder hattest du das Gefühl ok die greifen quasi auch auf Sachen zurück, die du schon weißt und du konntest da irgendwo anknüpfen.
- (50) #00:15:17-0# A\_P: Ich glaube schon. Also sie haben mir auch viel viel geholfen am Anfang, sie wissen schon besser, wie gut ich im deutschen bin ob ich klar komme oder so was, weil ich diese Sprache noch nicht beherrsche. Von daher sie haben mir auch viel viel geholfen und wenn ich zum Beispiel noch nicht verstanden habe, haben sie auch nochmal wiederholt oder so was und wenn ich sowas noch nicht kennengelernt habe zum Beispiel Gerätemaschinen und so weiter, sie nehmen mich mit und dann zeigen sie mir, wie es funktioniert und so weiter. und zum Beispiel mit Papier und Bürokratie und so weiter, kenne ich auch nicht so gut aus, aber die Kollegen, also ich bin zufrieden.
- (51) #00:16:00-5# I: Ok.
- (52) #00:16:00-1# A\_P: Ja.
- (53) #00:16:02-8# I: Und wie unterscheidet sich jetzt die Arbeit hier, du bist ja jetzt ausgebildete Pflegefachkraft, zu der Arbeit die du während deiner Ausbildung gemacht hast?



- (54) #00:16:16-0# A\_P: Verstanden, versteht ich nicht..
- (55) #00:16:18-2# I: Also wie unterscheidet sich quasi die Arbeit während deiner Ausbildung, also und die Arbeit die du jetzt machst..
- (56) #00:16:26-5# A\_P: Also die der Unterschied jetzt zwischen Arbeit also Theorie und Praxis?
- (57) #00:16:29-6# I: Nee der Unterschied zwischen der Zeit in der Ausbildung, also der Arbeit in B. und der Arbeit, die du jetzt hier machst.
- (58) #00:16:39-7# A\_P: Der Unterschied zwischen der Zeit in B. Ausbildung machen?
- (59) #00:16:42-5# I: hhhhm.
- (60) #00:16:43-4# A\_P: Und hier arbeiten machen. Ich glaube also quasi das ist ziemlich genauso also ist kein Unterschied. Glaub ich nicht, ist genauso, also zum Beispiel der Di der hat auch diese Ausbildung gemacht, die ich mache und jetzt arbeitet der genauso wie ich arbeite, genauso die Gleiche. Es gibt schon Unterschied, aber das ist nicht so groß,
- (61) #00:17:13-4# I: Ok
- (62) #00:17:09-4# A\_P: Hhhm ist auch genauso die Gleiche die Ausbildung, ich glaube wir machen zwei Jahre in B. und hier machen sie auch, machten sie auch zwei Jahre. Ist genauso, also es gibt nicht wirklich Unterschied.
- (63) #00:17:24-7# I: Ok.
- (64) #00:17:27-1# A\_P: Ja nee es gibt keine wirklichen Unterschied.
- (65) #00:17:26-6# I: Und wie erlebst du allgemein oder vor allem vielleicht am Anfang als du ganz neu in Deutschland warst, wie hast du die Arbeit mit den deutschen Kollegen da erlebt?
- (66) #00:17:36-0# A\_P: Ja, also einfach offen und wenn man nicht verstanden hat, dann sollte man oder muss man noch mal nachfragen. Und immer, und nicht immer sagen ja ja hab verstanden und später da hat man- dann kriegt man richtig Ärger. Sondern ich, also ich frag einfach immer nochmal nach und ich komm einfach mit und sie sagen mir also sie sind, ich, ja also ich bin der Meinung sie sind alle nett zu mir und sie haben mir auch viel geholfen. Und die Hauptsache ist das man nicht hier bleiben, sondern einfach zu ihnen, also muss man einfach aktiv sein, weißt du. Man nimmt dich nicht mit, und sagt komm Hey ich zeig dir mal sondern du kommst zu ihr und sagt Hey zeig mir mal. Also aktiv bleiben.
- (67) #00:18:13-9# I: Und dafür wurde sich auch die Zeit genommen? Für dich
- (68) #00:18:17-0# A\_P: Genau. Ja
- (69) #00:18:17-5# I: Ok. Und wie ist es mit den Alten?

- (70) #00:18:22-3# A\_P: Manche nett manche nicht so nett, weißte, also manche sie haben diese Meinung hier, also du bist Ausländer und so weiter und ich möchte keine Ausländer und so weiter. Manche diese alten Leute, die schon uralt, 100 oder (unverständlich) sie haben immer diese Meinung. Zum Beispiel in B. da hatten wir schon so eine alte Dame gehabt, sie hat gesagt nee ich möchte nicht mit die Ausländer und so weiter, sie kommen nach Deutschland sie nehmen alles mit und so weiter, sie hat so gesagt, ja. Aber sie ist immer so und dann hab ich mit der Praxisanleiterin gesagt: Hey was ist denn los mit der Frau wie kann damit umgehen? Und dann sie hat zu mir gesagt, also nee diese Leute, die so diese feste Meinung haben man kann nicht dafür und das ist nicht so mit mir, sondern mit allen egal wo du herkommst, die Hauptsache ist, dass sie mögen und sie möchte nur die Deutsche, weißte. Aber fast alle sind auch sehr nett zu mir und ein paar sind sogar neugierig und haben mich auch gefragt, hey wieso bist du in Deutschland? Und wieso kannst du meine Muttersprache und so weiter? (Lachen) Und was machst du denn hier genau? Und wo wohnst du und so weiter? Also fast alle nett, ja und sind auch sehr neugierig und so. hhhhm.
- (71) #00:19:33-8# I: Und mit den Angehörigen? Also
- (72) #00:19:35-4# A\_P: Jaaaa. Mit den Angehörigen ich glaube sie sind auch nett zu mir und auch sehr freundlich und auch sehr neugierig.
- (73) #00:19:46-4# I: Hhhhhm. Also hattest du schon mal das Gefühl also auf der Arbeit jetzt speziell, dass du auf Grund deiner Herkunft anders behandelt wirst als die Deutschen Kollegen.
- (74) #00:19:59-3# A\_P: (3) Ja ich glaube ich hatte schon, ja aber das ist nicht so schlimm. Aber gesagt hab ich nichts.
- (75) #00:20:06-9# I: Und was ist da passiert?
- (76) #00:20:08-1# A\_P: Jaaa, sie haben sie hatten gedacht, dass ich nicht so gut deutsch konnte, oder, ja das stimmt schon am Anfang, am Anfang als ich noch Auszubildene war, und dann hatten sie gedacht, nee aber du kannst ja nicht so gut deutsch und so weiter. Und statt zu mir kommen, sie kamen zu anderen und fragen sowas ob ich Fachkraft bin, aber sie fragte mich nicht, sondern sie kam zu andere und sie fragen, aber das war am Anfang, das stimmt schon das ich nicht so gut deutsch konnte und deswegen, und keine Zeit mir zu erklären und so weiter, kommt sie einfach zu andere und dann fragt sie nach.
- (77) #00:20:44-0# I: hhhm.
- (78) #00:20:44-2# A\_P: Aber aber das ist in Ordnung. Am Anfang ich also ich kann auch verstehen, dafür brauch man auch viel Zeit, Geduld und so. Ja aber das nicht so schlimm...
- (79) #00:20:55-6# I: Aber was hat sie dann zu der anderen Person gesagt, dass hab ich nicht verstanden?
- (80) #00:21:00-3# A\_P: Na ja sie haben nicht gesagt, sondern sie haben nur gefragt wegen ihre Mutti, ihre Mutti oder so. Wie es ihr geht und so weiter. Aber statt zu mir sie kommen andere, weil sie gedacht haben, dass ich nicht so gut deutsch kann und ob ich

verstehen kann und so weiter, ist auch nicht so schlimm. Am Anfang also ich konnte nur Guten Tag und Guten Morgen, das stimmt schon was sie machen, aber nach und nach ich bin der Meinung, hey, wenn man in Deutschland wohnt beziehungsweise wenn man in Deutschland arbeite und wenn man mit die Deutsche zusammen arbeitet, wenn man keine Sprache hat, dann ist es ziemlich schlecht, ja und dann hab ich Deutschkurs besuchen und so weiter. Und dann nach und nach mit der Zeit, Fernsehen gucken, Zeitung lesen, Radio hören und so weiter und beziehungsweise mit die Kontakt mit Leute zusammen, damit man jeden Tag auf deutsch, deutsch üben kann. Nach und nach mit der Zeit.

- (81) #00:21:56-3# I: Ja und insgesamt die Ausbildung, hast du dich da eher unterfordere oder eher überfordert gefühlt? Also fandest du die einfach, war die langweilig, war die, wie war das für dich diese zwei Jahre?
- (82) #00:22:10-4# A\_P: Für mich am Anfang Überfordert, weil ich diese Sprache noch nicht gut konnte und man musste noch übersetzen weißte zu Hause und dafür brauchte ich viel viel Zeit zu übersetzen und diese Ausbildung zu machen. (unverständlich) Am Anfang für mich sehr sehr sehr sehr schwierig. Ich hatte zu hause viel viel Zeit verloren, erstmal musste ich nochmal nachlesen, was ich in der Schule gehabt haben, beziehungsweise was ich in der Schule bekommen habe, manchmal habe ich auch nicht verstanden und musste nochmal zu Hause nachgucken. Und dann, ja für mich schon am Anfang sehr schwer und sehr überfordert, aber jetzt wenn ich arbeite, es kommt immer darauf an, wie gut , also wie gut du in Deutsch bist, wenn du gut verstehen kannst dann ist noch leichter, aber wenn nicht, mmmh das ist auch sehr schwer. Also die Sprache spielt eine sehr große Rolle.
- (83) #00:23:09-7# I: Und die Arbeitsbedingungen?
- (84) #00:23:11-8# A\_P: Also ich habe in B. nur für zwei Monate gearbeitet und dann hier, also ich haben mir auch sehr viele Angebote gegeben Weiterbildung zu haben, zu lernen und zu studieren und so weiter. Und sie haben mich auch gefragt wofür ich Interesse haben, woran so weiter. ja sie haben mir auch angeboten, was ich machen möchte. Ja.
- (85) #00:23:40-3# I: Wie viel Stunden arbeitest du die Woche? Arbeitest du Vollzeit, oder?
- (86) #00:23:41-5# A\_P: Hhhm 100% bin ich, also mache 30 Stunden die Woche. Ja
- (87) #00:23:48-0# I: Und findest, also findest du es manchmal zu viel ist es manchmal zu anstrengend oder ist es für dich in Ordnung?
- (88) #00:23:54-7# A\_P: Für mich ist jetzt in Ordnung. Ich habe auch viel Freizeit, also zum Beispiel wenn ich Frühdienst hab, dann arbeite ich von sechs Uhr morgens bis 14:15, sagen wir mal so und dann habe ich frei und ich arbeite ja auch in der Nähe. Und ungefähr um halb drei bin ich zu hause und dann hab ich frei den Nachmittag und so weiter und deswegen fang ich auch an in B. in dieser Ehrenamt zu arbeiten.
- (89) #00:24:28-1# I: Ja.
- (90) #00:24:28-3# A\_P: Genau.
- (91) #00:24:31-6# I: Hhhm und warum glaubst du das es generell mehr Frauen in der Altenpflege gibt als Männer?

- (92) #00:24:39-2# A\_P: (Lachen) Woher weißt du denn das ich das glaube? (Lachen)
- (93) #00:24:42-8# I: (Lachen) Ist bei euch nicht so?
- (94) #00:24:46-2# A\_P: Doch ist genau so. Ich glaube, dass ist einfach, das ist überall auf der Welt, dass die Frauen mehr als die Männer in der Pflege, bei uns genauso in Vietnam. Das ist einfach diese Tätigkeit von Frauen, oder von Pflege. hhhm. Die Männer, sie.. es gibt auch nicht so viel Besuch, ja stimmt schon. Bei mir wo ich arbeite wir hatten oder wir haben nur vier Pfleger und Frauen haben wir ungefähr sieben oder acht, ja ungefähr. Das weiß ich nicht, das ist einfach ne Fertigkeit von Frauen.
- (95) #00:25:34-4# I: Ja weiß nicht. Ist ja schon interessant, sozusagen dass fast nur oder fast nur Frauen in dieser Tätigkeit sind....
- (96) #00:25:40-8# A\_P: Und die Männer machen was anderes, was mit Stärke und die Frauen das einfach mit Zärtlichkeit, Zuneigung und so was, dass machen Frauen, oder? Beziehungsweise Mädchen und vor allem mit den alten Leute, dafür brauch man viel Zeit, Geduld für Frauen das passt glaub ich.
- (97) #00:26:00-5# I: Und wie, was glaubst du was wichtig ist, was für Qualitäten muss man als Altenpflegerin haben?
- (98) #00:26:12-3# A\_P: Wir haben in der Schule gelernt, wie man richtig, oder was man braucht. Man braucht nur Luft, Wasser und Liebe (Lachen) mehr nicht. Also mit Leidenschaft und Geduld haben und ja mit dem alten Leuten braucht man viel Trost sie haben fast alle Angst davor vor dem Tod und so weiter und sterben und wenn man ja und wenn man mit Leidenschaft arbeiten und mit der Liebe dann schafft man das..
- (99) #00:26:49-0# I: Und glaubst, also glaubst du das auch?
- (100) #00:26:51-1# A\_P: Glaub ich ja.
- (101) #00:26:53-8# I: Ja?.
- (102) #00:26:52-2# A\_P: Und wenn man mit Schwamm arbeitet, in (unverständlich) mit dem Konflikt mit dem (3) mit dem ja, nee das geht nicht.
- (103) #00:27:05-0# I: Ok. Und möchtest du persönlich langfristig in der ambulanten Altenpflege arbeiten?
- (104) #00:27:12-7# A\_P: In der ambulanten?
- (105) #00:27:12-7# Interviewer: In der stationären Altenpflege? Oder generell in der Altenpflege?
- (106) #00:27:21-0# A\_P: Ja, mmmh
- (107) #00:27:24-1# I: Also kannst du dir vorstellen in dem Berufsfeld zu bleiben?
- (108) #00:27:28-1# A\_P: Man weiß nicht was der Tag uns bringt (Lachen) man weiß nicht was morgen passiert. Aber ich glaube schon, dass ich in der Pflege bleibe und mich weiterentwickle. Weil, dass ist sehr interessant und vor allem finde ich auch sehr schön

diese Beruf, obwohl das ist nicht einfach, viele körperliche Belastungen und so weiter, geistige und so weiter auch, aber wenn man mit der Liebe macht, dann schafft man alles glaub ich. Ja.

- (109) #00:27:59-8# I: Weil du vorhin auch gesagt hast Weiterbildung, dass die dich nach deinen Interessen gefragt haben, hast du auch vielleicht auch den Wunsch nochmal zu studieren oder?
- (110) #00:28:13-9# A\_P: Ja, also ich hätte auch einen Wunsch weiter zu studieren, also in der Bereich Altenpflege. Ja, das ist mein Wunsch oder ich hab einen Wunsch, aber ich weiß noch nicht ob ich schaffe, das ist noch die Frage.
- (111) #00:28:26-6# I: Hhhm
- (112) #00:28:28-0# A\_P: Hhhm. Weil ist auch nicht so einfach studieren, weil man noch zu viel finanzieren und so weiter und das ist auch nicht so einfach, ich hätte auch sehr gerne ein Stipendium weißte, damit man es leisten kann.
- (113) #00:28:44-3# I: Hhhm.
- (114) #00:28:45-6# A\_P: Weil nicht nur einfach studieren, sondern dann muss man für die Wohnung und für die Miete, Unterhalt und so weiter, Ja.
- (115) #00:28:52-0# I: Und dann, so was wie Pflegemanagement oder Medizin?
- (116) #00:28:58-4# A\_P: Ich hätte auch sehr gerne Pflegewissenschaft studieren, dass ist auch ein Wunsch. Ja aber weiß nicht ob ich schaffe.
- (117) #00:29:07-9# I: Und Wie bei dir ist es auch so, du hast zwei Jahre Ausbildung gemacht und jetzt drei Jahre Aufenthalt Status und musst in diesen drei Jahren in der Altenpflege arbeiten, nee? So haben die anderen...
- (118) #00:29:23-8# A\_P: Muss aber nicht unbedingt in Altenpflege arbeiten, ich kann auch im Krankenhaus arbeiten. Also in der Pflege kann ich arbeiten muss aber nicht unbedingt, also zum Beispiel ich habe in B. diese Ausbildung absolviert, muss aber nicht unbedingt in B. bleiben und man kann überall in Deutschland, man kann auch im Krankenhaus arbeiten, man kann auch in der ambulanten Pflege arbeiten, man kann auch die behinderten Leute gepflegen und so weiter, überall, also nur in Bereich von Pflege und nach den drei Jahren man kann sich auch entscheiden, ob man in Deutschland bleiben sollen oder ob man wieder zurück nach Hause also zurückkehren.
- (119) #00:29:58-8# I: Und was möchtest du gerne?
- (120) #00:30:02-6# A\_P: Also ja wie gesagt, ich würde auch gerne hier in Deutschland für drei Jahre arbeiten, damit ich diese Erfahrung einsammeln kann, was ich in der Schule gelernt haben, dann kann ich auch noch anwenden, wo ich arbeite und nach drei Jahren, nach drei Jahren, ich hätte auch sehr gerne weiter studieren.
- (121) #00:30:22-2# I: Also du willst gerne langfristig in Deutschland bleiben?
- (122) #00:30:24-1# A\_P: Das weiß ich noch nicht. Erstmal arbeiten, studieren und dann schauen wir weiter.

- (123) #00:30:30-6# I: Ok.
- (124) #00:30:32-3# A\_P: Das ist schwer zu sagen ob man hhm oder so, ja...
- (125) #00:30:36-6# I: Und das was du jetzt hier gelernt hast in der Altenpflege würde dir das denn in Vietnam was bringen beruflich?
- (126) #00:30:42-1# A\_P: Ich hätte das auch sehr gerne, ja. Weil in Vietnam wir haben nur diese Ausbildung, also Bürokratie, Kinderpflege, Krankenpflege und so weiter. Also ja in Vietnam wir haben leider noch nicht oder ja wir haben leider nicht nicht diese Altenpflege, von daher wieso nicht.
- (127) #00:31:03-9# I: Aber wie würdest du dann da arbeiten, wenn es den Beruf gar nicht gibt?
- (128) #00:31:06-1# A\_P: Na ja man kann doch beibringen. Also ich hätte auch sehr gerne, also ich hab so eine Vorstellung, dass wir diese Austauschdienst, weißte, aber leider wir haben kein Projekt also wir haben keine Träger die so was machen würden oder können diese Finanzierung übernehmen würden. Also damit wir die Vietnamesen, die auch deutsch können und die auch vietnamesisch können, die nach Vietnam fliegen oder die nach Vietnam für drei, vier oder sechs Monaten, was sie in Deutschland gehabt haben, oder was sie in Deutschland diese Ausbildung machen, dann können sie in Vietnam beibringen, damit man wissen kann, wie kann man damit umgehen. Beziehungsweise in Vietnam wir haben gehört in der Ausbildung zur Krankenpfleger wie man wie haben nur gehört mit zum Beispiel Demenz Leuten wie man damit umgehen soll oder Robust Parkinson oder noch tausend Sachen oder noch tausend Krankheiten von Altenpflege, wir haben nur gehört, aber wie man richtig damit umgehen soll, oder wie man die Bewohner versorgen verpflegen soll ihnen zu helfen und... Oder Palliativ Care weißte, wie man mit der Sterbende Leute umgehen soll und so weiter, so was haben wir leider noch nicht in Vietnam, aber wir haben das auch schon gehabt oder wir wurden ausgebildet. Und ich hätte auch sehr gerne diese Austauschdienst, das wir für sechs Monate oder wie Monaten und das wir in der Schule oder im Krankenhaus oder in Hospiz in Vietnam oder in der Altenpflege also wir haben auch aber nicht so viel wie in Deutschland, einfach beibringen....
- (129) #00:32:53-7# I: Ok.
- (130) #00:32:56-6# A\_P: Das ist auch mein Wunsch, also ich glaube sechs Monate oder für drei Monate, aber ich weiß noch nicht ob wir diese Träger haben, oder du kannst auch suchen, (Lachen) jetzt haben wir Zeit, damit wir nach Vietnam und einfach beibringen, dass macht, ich hätte auch sehr gerne so was machen, weil ich finde auch sehr schade, dass wir in Vietnam so was nicht haben. Aber zum Beispiel, also Ja, wenn wir so was machen, dann müssen wir auch noch Pädagogik studieren, damit wir beibringen können. Das ist nicht einfach, jetzt machen wir so und so, ja, sondern man muss auch ausbilden oder studieren, wie man richtig beibringen kann.
- (131) #00:33:42-3# I: Und ist es, also würdest du sagen, es gibt ja schon sicherlich auch sehr große Unterschiede wie Kranke in Vietnam behandelt werden oder alte Menschen hier behandelt werden oder Kranke. Also die Art und Weise wie gepflegte sind ist ja bestimmt nicht dieselbe.

- (132) #00:33:58-0# A\_P: Ich bin der Meinung, dass ist dieselbe.
- (133) #00:34:00-0# I: Ja?
- (134) #00:34:00-3# A\_P: Aber, wie man damit umgehen soll, dass wissen wir leider, oder sie, die Vietnamesen, sie sind nicht nicht so weit, oder sie sind noch nicht, das weiß ich auch nicht, aber ich glaube, dass ist auch egal wo du wohnst oder wo du arbeitest in Vietnam oder in Deutschland ist auch die Gleiche die da bedient wurde. Aber wie man damit umgehen soll, wir haben leider in Vietnam noch nicht.
- (135) #00:34:28-4# I: Jetzt mit den alten Menschen?
- (136) #00:34:31-2# A\_P: Mit alten Leuten, mit alten Menschen. Ja Wir haben leider so was in Vietnam nicht, wir haben so was in der Schule nicht, wir haben nur Krankenpflege und wie man mit der Krankenpflege pflegen, versorgen, ihnen helfen, so was haben wir in Vietnam, aber das ist auch was anderes, ganz was anderes als mit den alten Menschen, oder?
- (137) #00:34:53-5# I: hhhhm Wie leben den alte Menschen in Vietnam?
- (138) #00:34:59-2# A\_P: Also in Vietnam die alten Menschen, also in Vietnam das ist eine andere Land, weißte. Wir haben leider keine Krankenversicherung, also doch wir haben Krankenversicherung, aber wir haben keine Pflegeversicherung und die alten Leute, sie bleiben einfach zu hause bei ihren Kinder und so weiter sie wurden versorgt und sie werden versorgt (Lachen) von den Kindern, aber ich bin der Meinung nach und nach genauso wie in Deutschland, dass die alten Leute sie müssen in einem Pflegeheim wohnen und ja und ich glaube in der Zukunft zehn Jahre oder 15 Jahren sie müssen auch sowieso im Pflegeheim wohnen. Und das ist auch sehr sehr gute Bedingungen, das wir beibringen sollen, finde ich. Also jetzt im Moment sehr sehr teuer, weil wir keine Pflegeversicherung haben, aber mit der Zeit das muss man dann mal sehen, im Pflegeheim wohnen und so was haben wir in Vietnam leider nicht diese Ausbildung.
- (139) #00:36:03-4# I: Und also glaubst du, dass das sich tatsächlich, also es könnte sich ja auch ganz anders entwickeln als das, als das. also dadurch das Altenpflege oder quasi das Menschen zu Hause gepflegte werden, hier würden ja die Leute die Angehörigen ja auch lieber zu Hause pflegen, aber dadurch das sie soviel arbeiten ist das ja nicht möglich.
- (140) #00:36:26-7# A\_P: In Deutschland meinst du? Ich glaube nicht, ich glaube die alten Menschen wollen sowie so
- (141) #00:36:32-7# I: Freiwillig?
- (142) #00:36:32-7# A\_P: Teilweise, teilweise nein. Zu Hause immer zu Hause ist auch was anderes als in Pflegeheim. Wenn man zu Hause nicht so gut wegkommen, dann muss man unbedingt so.
- (143) #00:36:46-0# I: Also du findest das Konzept Pflegeheim auf jeden Fall gut?
- (144) #00:36:48-5# A\_P: Ja finde ich schon. Das man nicht nur, das man nicht langweilig zu Hause ist.

- (145) #00:36:53-5# I: hhhm
- (146) #00:36:55-0# A\_P:: Jaaaa...mmmh. zu Hause auch sehr langweilig, also zum Beispiel wenn dein Partner verstorben ist, und du bist alleine, auch sehr langweilig, aber Pflegeheime hast du, dann hat man diese Gesellschaft zu seinen Aktivitäten bewegen und so weiter, dass ist auch was anderes. Ja. Finde ich schon
- (147) #00:37:18-5# I: Ok. Nochmal generell zu den Arbeitsbedingungen in den Pflegeheimen in denen du gearbeitet hast? Hattest du das Gefühl das insgesamt, Die Kollegen und auch du, dass ihr genug Zeit habt, um euch um die Menschen zu kümmern?
- (148) #00:37:32-3# A\_P:: Nein. das ist auch Problem von uns in der Pflege. Jaaa also wir haben, wir arbeiten immer unter Zeitdruck und wir haben auch nicht genug Personen, obwohl wir uns sehr gerne wünschen, dass wir Zeit für die Bewohner, das wir zeit für sie verbringen, aber so was haben wir nicht, das ist auch sehr sehr große Probleme von uns und von ganzen Deutschland.
- (149) #00:38:03-0# I: Und wie gehst du persönlich damit um?
- (150) #00:38:04-9# A\_P:: Man muss nur die Zeit (unverständlich)
- (151) #00:38:10-2# I: Man muss?
- (152) #00:38:13-3# A\_P:: Man muss nur die Zeit, also gucken wie man das machen soll. Man du kannst auch schnell schnell zack zack machen, aber du kannst auch gucken oder bevorzugen was du machen sollst oder was du nicht machen musst und so weiter. Und Man hat auch Personen, man kann auch verteilen wie man gut organisieren kann. Ja.
- (153) #00:38:33-1# A\_P:: Ok und Und bist du insgesamt mit deiner Entscheidung nach Deutschland zu gehen zufrieden.
- (154) #00:38:37-8# A\_P:: Bin zufrieden ja ich bin immer sehr dankbar. Also ich habe mir noch nie vorgestellt, dass ich deutsch spreche (Lachen), dass ich nach Deutschland komme, also sowas habe ich mir noch nie vorgestellt, aber als ich nach Deutschland gekommen bin am Anfang dachte ich mmmmh, konnte nicht so viel deutsch, es war so kalt hier in Deutschland aber nach und nach und jetzt habe ich eine Stelle, jetzt machen wa weiter, arbeiten und ich hätte auch sehr gerne weiterentwickeln und so weiter, ja ich bin zufrieden und ich bin sehr sehr dankbar, dass diese Projekt, dass es dieses erste Projekt gab und uns die Chance gegeben, dass wir nach Deutschland kommen können, das wir quasi, man kann auch sagen, dass wir unseren Horizont erweitern können.
- (155) #00:39:25-8# I: Und bist du hier, wenn jetzt außerhalb der Arbeit, hast du, du sagetst ja schon du bist engagiert in dem Asyl...in dem Asyl...
- (156) #00:39:33-9# A\_P: Asylbewerberheim
- (157) #00:39:34-6# I: Asylbewerberheim. Hast du viele unterschiedliche Kontakte auch außerhalb der Arbeit.
- (158) #00:39:41-1# A\_P: Ich bin nicht so lange hier weißt du. Ich war in B. und in B. hatte ich auch viel Kontakt mit den Leuten zusammen, ja und manchmal am Wochenende



Fahrten wir drum herum um die Ecke B. kennenlernen und dann hier hab ich auch Kontakt, aber ich habe leider noch nicht viel und mit den Kollegen in der Arbeit manchmal fahren wir auch ins Schwimmbad und so aber hier leider noch nicht. Ich hatte auch Kontakt oder ich habe auch Kontakt mit den wenigen, die ich wo ich arbeite als Ehrenamtliche, da waren wir auch zum fest manchmal mit dem Fahrrad fahren ja und leider noch nicht, ich bin noch neu hier, nur für fünf, sechs Monate hier, aber nach und nach ich glaube schon mit der Zeit.

(159) #00:40:35-7# I: Ja.

(160) #00:40:35-0# A\_P:: Ja.

(161) #00:40:36-7# I: Noch eine Frage zu deinem Aufenthaltsstatus. Welche Auswirkungen hat die Tatsache, dass du einen befristeten Aufenthaltstitel von drei Jahren hast und dieser immer individuell durch den Arbeitgeber verlängert werden muss? Beschneidet dich der befristete Aufenthaltstitel in anderen Teilen deines Lebens?

(162) #00:40:43-0# A\_P:: Als wir noch in Vietnam waren, hatten wir bereits einen Vertrag abgeschlossen, dass wir erstmal die Ausbildung machen, absolvieren und 3 Jahren in Deutschland in dem Bereich Pflege arbeiten, danach können wir uns selber entscheiden, ob wir hier in Deutschland bleiben möchten oder nach Vietnam zurückkehren. Darüber kann man sagen, was man gefällt und was nicht. Vor einer Kündigung mache ich mir keine Sorgen. Im Moment beschneidet mich der befristete Aufenthaltstitel in anderen Teilen meines Lebens nicht.

(163) #00:42:36-7# I: Ja, ok dann wars das eigentlich schon....Danke!

#### 4.6 Transkript Projektmitarbeiterin

(1) #00:00:10-7# I: Seit wann werden junge Menschen aus Vietnam hier ausgebildet und wie viele haben bislang an dem Prozess teilgenommen und wurden auch hier in der Schule unterrichtet?

(2) #00:00:20-6# P\_M: Also die Ausbildung ist ja für die im März gestartet, da sind vier aus dem Projekt aktuell mit dabei, dass heißt gestartet ist das Projekt ja ...soll ich das auch mit erzählen?

(3) #00:00:31-3# I: hhhm

(4) #00:00:31-7# P\_M: Ok, die sind seit August hier, der überwiegende Teil 17 Schüler waren es, kommen sollten sie eigentlich schon im Frühjahr, wann genau kann ich nicht sagen und und haben halt im voraus vor dem März quasi schon ein halbes Jahr lang deutsch in Vietnam gelernt, dass heißt der Anwerbeprozess ging dann schon ne Weile bis die dann tatsächlich hier waren. Sie wurden erst abgelehnt, dann sind wir, dann sind die Schüler alle in Demonstration gegangen und bis sie dann tatsächlich im August auch hier waren...

(5) #00:01:01-0# I: hhhm

(6) #00:01:03-5# P\_M: Und ja dann haben die dann sechs Monate Sprachkurs hier gemacht oder sieben Monate? Ja bis Ende Februar?

- (7) #00:01:11-2# I: Alle 17?
- (8) #00:01:12-0# P\_M: Alle 17 plus die eine, die dann im November nachgerückt ist, wobei die eine halt wie gesagt halt nicht, das Projekt so durchlaufen hat, die hat selbstständig in nem selber Kurs gehabt, in nem eigenen Kurs den sie selber bezahlt hat und hat und dann deutsch gelernt und ist über ihren Cousin quasi, der hat sie halt informiert dass es dieses Projekt hier gibt und ist dann so nach Deutschland gekommen. Die anderen das ist eine Kooperationschule in Hanoi, genau mit der wir dann hier zusammengearbeitet haben. Die die Schüler quasi vorausgebildet haben, vorgebreeft haben, die stellvertretende Schulleiterin oder damals stellvertretende Schulleiterin Frau N. war da gewesen, ist nach Vietnam gefahren hat das Projekt auch insgesamt vorgestellt, war allerdings alles vor meiner Zeit, vor der [Name der Betriebsschule] hier. Wir haben, genau, hat das vorgestellt, hat die Schüler kennengelernt, hat sich schon mal angeschaut wie ist Pflege in Vietnam, wo ist da der Unterschied und dann sind die hergekommen und dann haben wir Sprache ganz viel gemacht und irgendwie dann recht schnell nach den ersten Monaten dann auch mit Pflegeunterricht gestartet. Recht wenig aber...
- (9) #00:02:07-3# [Kurze Unterbrechung durch Kollegin]
- (10) #00:02:33-9# I: genau noch mal ganz kurz einen Schritt zurück, dass was die dort in Vietnam also den Sprachkurs und auch diese Vorbereitungen haben sie das selber bezahlt?
- (11) #00:02:44-0# P\_M: Meines Wissens ja. genau, dass haben die selber bezahlt, wie kann ich nicht sagen.
- (12) #00:02:50-0# I: Ok. Und... gut und dann waren sie hier. Und wie kommt das dann das nur vier Schülerinnen hier geblieben sind? Also war ja tatsächlich die W. Schule, die diesen ganzen Prozess angeleiert hat, oder?
- (13) #00:03:04-0# P\_M: Genau, wir haben die Kooperation mitgeknüpft, gemeinsam natürlich mit den Partnern aus Vietnam, die auch auf uns zugekommen sind und auf die W. [Name der Betriebsschule] allgemein drauf zugekommen sind und die Schule war wohl, die gesagt hat wir sind die ersten die es mitmachen und auch durchführen. Es kommt dazu, dass das nur vier sind, weil die anderen die Anforderungen nicht erfüllt haben, an einer Ausbildung, in unseren Augen. Diese vier, diese restlichen Schüler machen trotzdem eine Ausbildung, die haben einen Schulträger gefunden, der die mit schlechteren Deutschkenntnissen nimmt, kann man sehen wie man will, nee. Wir haben halt gesagt, die müssen ein B2 sprechen können oder zumindest, wir sind dann sogar noch runtergegangen und haben gesagt ok, wenn die in absehbarer Zeit das B2 hinkriegen und der Träger sagt wir kriegen das hin gemeinsam dann können die auch so die Ausbildung machen, aber es war dann auch schon, weil die Ausländerbehörde hat auch gesagt gehabt, hier ich brauch das B2, sonst kriegen die das Visum nicht oder die Aufenthaltsgenehmigung nicht. Und darauf haben wir dann auch immer so gebreeft, so ihr müsst B2 haben, ihr müsst das schaffen und die meisten haben halt Ende Februar immer noch nicht den Nachweis aufbringen können, dass sie zumindest B1 können.
- (14) #00:04:07-2#I: hhhm

- (15) #00:04:07-9# P\_M: Und das war nee dieses Problem (...) und ohne B1 haben wird auch einfach moralisch nicht richtig gefunden diese Schüler hier durchzubringen, selbst die Schüler, dass sind jetzt so quasi unsere besten Schüler, die boxen sich durch, die beißen sich durch, die werden ihren Weg finden, aber selbst die haben halt wahnsinnige Problem mitzukommen, für die ist das unheimlich schwer, also die verstehen manchmal Aufgaben nicht und wir Lehrer probieren ganz viel und die Klasse hilft, die haben nen Lernpaten, also da haben wir ganz viel gemacht auch im Vorfeld schon, aber (3) manchmal haben die gelächelt wenn ich gesagt habe ihr müsst B2 können, da haben die gesagt, ach quatsch brauchen wir nicht. Ja jetzt stehen sie halt da und dann haben sie halt gekündigt, weil die gesagt haben ist zu schwer schaffen sie nicht, jetzt wechseln sie tatsächlich zu der Schule wo die anderen alle hingehangen, wo die anderen alle sind, also zu diesem anderen Träger...
- (16) #00:04:55-6# I: Ok
- (17) #00:04:56-2# P\_M: genau und jetzt sind sie wieder in ner rein vietnamesisch sprechenden Klasse, da ist dann der Unterricht natürlich auch anders, ist aber halt die Frage, also die sind dann wieder nur in nem rein vietnamesisch sprechenden Umfeld wieder sie haben zwar denk ich mal wahrscheinlich Unterricht auf Deutsch aber halt, ich frage mich halt, also wir wissen nicht wie das Niveau da ist, da kann ich auch keine Auskunft geben. Wir bilden die aber hier halt, die die hier gewesen sind, also eine Schülerin bleibt ja auch, auf dem Niveau aus wo wir sagen können dass sind unsere Altenpfleger, die geben wir auch gut ab irgendwann in drei Jahren. Was bei den anderen jetzt rauskommt, keine Ahnung...
- (18) #00:05:24-7# I: mmmh und aber wenn jetzt quasi die Schüler\_innen damals die 17 das B2 Niveau nicht erreicht haben und auch keine anderen Träger gefunden hätten, dann hätten sie zurück gemusst?
- (19) #00:05:36-9# P\_M: Dann hätten sie gemusst, ja genau. Die hatten halt nen zweckgebundenes Visum, also eigentlich für den Sprachkurs bei uns, natürlich ist das ne Entscheidung der Ausländerbehörde hier, ne andere Ausländerbehörde, also drei Leute sind nach G. [Andere deutsche Stadt] gegangen zum Jahreswechsel, warum auch immer, die waren dann dort und dann dachten wir auch erst die kriegen Probleme, aber meines Wissens nach sind die auch noch in Deutschland da hat die Ausländerbehörde in G. dann halt entschieden ok dann seid hier halt da, dann bleibt ihr halt auch da, wenn ihr nachweisen könnt, dass ihr euch finanziert. Was ich auch menschlich gesehen total in Ordnung finde, weil es ist ja viel Geld halt drauf gegangen für die ganze Expedition, deswegen finde ich das dann auch ok so, das sie halt moralisch ich persönlich, privat. (Lachen) nee da will ich denen jetzt auch nicht im Weg stehen, aber prinzipiell rein ganz formal, hätten die alle wieder nach dem abrechnen nach Vietnam gemusst, wenn die Ausländerbehörde nicht alle sagen würden na ja aber, wenn ihr mal da seid und wenn ihr jetzt woanders ne Ausbildung machen könnt, dann machte halt...
- (20) #00:06:34-1# I: Und hatten die irgendwelche Vorkenntnisse in der Krankenpflege? Von den 17, die da gekommen sind? Oder waren das alles Fachfremde?
- (21) #00:06:42-3# P\_M: Gemischt zu 99% waren es Fachfremde, also ich hatte eine die ist gelernte, also gelernt also studierte Krankenschwester, und Vietnam studieren Krankenschwester heißt halt das quasi wirklich nur in der Theorie zu können, da sind

die weit weg von der Praxis. Auch wenn unsere Praxisträger natürlich sagen ach mach doch mit denen ne Anerkennung, aber gerade mit dem Blick auf die deutsche Entwicklung, können die auch die drei Jahre Ausbildung machen, bis die soweit sind selber, als Fachkräfte arbeiten zu können. Genau die haben das jetzt hab ich meinen Faden verloren...nee und die anderen sind aus der Buchhaltung aus dem Marketing und alles mögliche. und dass war dann schon schwer für die überhaupt den Botschaft, der Botschaft zu begründen überhaupt nach Deutschland zu wollen und zu sagen hey ih hab jetzt die Idee, hey ich lern jetzt deutsch und ich werd jetzt Altenpflegerin, dann sagt die Botschaft halt auch erstmal so, hey Leute

- (22) #00:07:30-3# I: Ja
- (23) #00:07:32-4# P\_M: Glaub ich euch nicht...
- (24) #00:07:37-3# I: Aber das weißt du jetzt wahrscheinlich nicht wie das kommt, dass da nur, dass da nicht Personal angeworben wurde, was schon ne, also Krankenschwester? Also das würde ja viel mehr Sinn machen, eigentlich...
- (25) #00:07:41-0# P\_M: Das weiß ich nicht genau. Das obliegt tatsächlich dann bei der höheren Riege so , die dass dann so besprochen haben, dass sie halt auch sagen wir nehmen dann halt auch Leute, die dann halt nicht davon kommen, wenn wir uns aber mal die Klassen angucken, die bei uns auch Pflegeausbildung machen, gerade auch die, die ein bisschen älter sind, nee, die meisten Altenpfleger sind bei uns halt auch keine 16. haben wir auch welche, die meisten sind aber älter, die kommen aus anderen Ausbildungen und so weiter, , dass, die kommen auch aus anderen Bereichen, da hab ich auch Leute aus dem Marketing, ich hab ne Grafikdesignerin, die keine Ahnung vielleicht keinen Job gefunden hat, oder Bock auf die Pflege hat jetzt,
- (26) #00:08:10-8# I: Ja.
- (27) #00:08:11-7# P\_M: was auch immer, also es sind verschiedenste Motivationen. Aber die kommen halt auch nicht immer aus diesem Bereich deswegen sagen wir als Pflegeschule, ja ist doch egal was sie vorher gemacht haben, wichtig ist, dass sie es jetzt wollen.
- (28) #00:08:19-4# I: hhhmm
- (29) #00:08:20-5# P\_M: Aber vielleicht wärs für die Projekt, kann ich jetzt nicht unbedingt sagen, ob die jetzt unbedingt Leistungsstärker gewesen wären, wenn das jetzt nur Pfleger gewesen wären.
- (30) #00:08:27-2# I: Ich sag, dass auch noch, weil ja quasi dieses Pilotprojekt worauf ja diese ganzen Anwerbungen beruhen, von der GIZ, da wars ja tatsächlich so, dass nur Krankenpfleger\_innen angeworben wurden. Und an sich war ja angedacht von diesem Pilotprojekt dass eben private Träger genau in dem Sinne diese Projekte nachahmen
- (31) #00:08:44-5# P\_M: ja
- (32) #00:08:45-0# I: Also und das ist ja jetzt schon ein entschiedener Unterschied, quasi...
- (33) #00:08:47-3# P.M: Genau

- (34) #00:08:47-4# Informelles Gespräch zu anderer Ansprechpersonen
- (35) #00:09:19-7# I: Achso doch wenn jetzt die Auszubildenden ihre Ausbildung nicht bestehen? Müssen sie dann auch zurück nach Vietnam?
- (36) #00:09:26-0# P\_M: Formal gesehen Ja. Formal gesehen schon, ich bezweifle es dass es wirklich praktisch umgesetzt wird, wenn die noch mal wiederholen müssen dann sind die ja schon fünf Jahre hier, wenn die nachweisen können, also wichtig ist, dass sie nachweisen können, wichtig iss dass sie nachweisen können, dass sie sich finanzieren können. Also über irgendwas. Ich könnte mir aber vorstellen, dass aber jetzt zum Beispiel jobben nicht geht, also einfach jetzt so von wegen ich arbeite beim Bäcker könnte ich mir nicht vorstellen, aber dass weiß ich auch nicht. Weil die Ausländerbehörden hab ich festgestellt sind halt alles irgendwie so individuelle Entscheidungen und von Behörde zu Behörde, die einen sind da genauer, wie zum Beispiel jetzt hier unsere in D., die anderen lockerer, die anderen interessiert gar nie, ich hab auch mit anderen Ausländerbehörden in umliegenden Kreis zu tun gehabt, (3) die haben da halt ihre paar Akten abgearbeitet da und die hier, die kannten uns, die kannten das Projekt, die kennen auch meinen Namen, also die wissen auch schon Bescheid, wenn da von mir ne Email kommt, dann wissen sie ok, die, will wieder irgendwas ja dann konnte man schon eher mal reden, oder noch mal inner klären lassen oder vorab ne Entscheidung erfragen, wie würden die denn theoretisch entscheiden, dass war schon cool. Also ich fand insgesamt es war halt einfach ne grade Linie in D. und wir wussten das geht das geht nicht.
- (37) #00:10:34-8# I: hhm. ok
- (38) #00:10:36-8# P\_M: Es war eigentlich ne gute Zusammenarbeit. Aber auf Basis derer Entscheidungen oder Überlegungen haben wir dann das Projekt beendet.
- (39) #00:10:41-8# I: Ahh ok, also sie, ihr werdet das nicht nochmal wiederholen?
- (40) #00:10:44-5# P\_M: Nee, das ist zu Ende, ja genau deswegen haben wir jetzt auch keine weiteren Sprachkurs hier, das ist jetzt beendet, also das ist sehr sehr schwer geworden für die Schüler hier her zu kommen, die müssen mittlerweile ne ziemliche Summe an Geld nachweisen, also Sperrkonto, auch während der Ausbildung, also während der Ausbildung haben wir so gesagt höherer Bafög Satz, also ist die Ausländerbehörde hier in D. mitgegangen, dass sind so knapp nicht so ganz 700 euro, der eine oder andere Träger zahlt das auch in D., jetzte wollen die aber richtig die 800 sehen, dass heißt die Schüler müssen für die drei Jahre nochmal nen Speerkonto machen und nochmal nen Differenzbetrag immer nachweisen für drei Jahre oder eigentlich fast vier Jahre mit der Sprachausbildung hier, a und das halt echt ne Summe, wollen die auch nicht, können die halt auch nicht und Ausländerbehörde D. sagt eigentlich auch, na ja wolle wir eigentlich och nicht, dass die jetzt hier, wenn dann sollen die doch sich selbst finanzieren können, da haben die dann auch so nen moralisches Ding natürlich und die haben gesagt gehabt, also, dass sie halt von den Bewerbern die wir hatten, wir hatten sehr viele, also wir hatten mehrere Klassen geplant die meisten wurden eh schon von der Botschaft abgelehnt und die restlichen wären sehr wahrscheinlich auch nicht hier durchgekommen in der Ausländerbehörde D., so dass wir dann final entschieden haben, dass wir das lassen.

- (41) #00:11:55-2# I: Ok. Und noch eine Frage zur ich hatte ja grad schon gesagt, dass dieses Pilotprojekt,
- (42) #00:12:02-9# P\_M: hhhm...
- (43) #00:12:03-4# I.:das war ja, ist denn der Ansatz auch gewesen, weiß ich auch nicht ob du die Frage beantworten kannst, von der Geschäftsführung oder Projektleitung diesen Triple Win Ansatz, also
- (44) #00:12:12-3# P\_M: Der war da, dass stand auch in allen unseren Projektbeschreibungen, dieses, ja...also alle Seiten gewinnen irgendwie, die Praxis, wir, die Schüler, genau...aber am Ende ist halt schon, also auch die Praxis muss sich sehr drauf einstellen, die sind, also drei Schüler von denen hier sind alle bei einem Praxisanbieter, die sind schon sehr hinter her,sag ich jetzt mal. Also die haben gezielt auch überlegt, ja wer betreut die Schüler in der Praxis, wer ist zum Beispiel besonders pädagogisch geeignet intern, danach haben die schon übelste gekuckt, ne, also es ist halt auch nicht so, also es wird auch nicht nur von allen Seiten was gewonnen, also bei uns ja jetzt faktisch ja eh nicht, weil dies ja eh alle weg, (Lachen), wir bilden ja keine aus, also außer die eine Schülerin dann, und die Praxis investiert auch viel an Zeit und Nachbereitung und so weiter und so fort und die Schüler natürlich auch, an mega viel Energie, für die ist das natürlich, acht Stunden hier zu sitzen und dann nur mit deutsch zugeballert werden ne mega kognitive Herausforderung, die vielleicht auch nicht jeder schafft. ich denke da waren auch Leute im Kurs dabei ich glaub des die hätten auch selbst wenn das mit der Sprache richtig geklappt hätte, dass dann auch nochmal in der Intensität zu verarbeiten, man kann halt als Lehrer auch, ja, man kann Rücksicht nehmen, nee, man kann mit Arbeitsblättern, mit infintiven arbeiten, man kann Sachen an die Tafel schreiben, schwierige Wörter, nee ist alles kein Problem, aber ab nem gewissen Grad kann man nicht mehr leisten, weil man hat halt immer noch zwanzig Leute, die da halt wissen wollen wie es weitergeht. ja
- (45) #00:13:36-3# I: hhhm
- (46) #00:13:37-8# P\_M: Und auch das Ziel haben gute Pfleger zu werden.
- (47) #00:13:38-9# I.: Ja. und nochmal zusammenfassend, was glaubst du war die größten Probleme und die größte Herausforderung jetzt dieses ganzen Programms?
- (48) #00:13:47-1# P\_M: hhhh. Ich glaube, also bei der Gruppe jetzt, so ich bin ja so nen bisschen ins kalte Wasser geschoben, ich bin ja auch keine Expertin in dem Bereich, denk ich tatsächlich die Motivation und ich bin mir sicher, ich kann das nicht sagen, ich hab das Gefühl einfach nur, ich glaube, dass denen auch einfach was bisschen anderes erzählt wurde. Bin ich einfach der Meinung, dass das so ist, weil die Schüler ganz oft abgewunken haben, wenn ich gesagt habe, dass ist so. also die haben dann auch irgendwann gesagt gehabt wir würden die verarschen, halt. Als ich denen gesagt habe die kriegen keine Ausbildung ich vermittele die nicht, wenn die halt das Niveau nicht bringen, dann haben die halt gesagt, dass kann nicht sein, das stimmt ja alles gar nicht oder sind zu ihrem Ansprechpartner gegangen, der die hier mitbetreut hat, also der die hergeholt hat, also der der, die Schule in Vietnam hat auch nen Kooperationspartner hier, der mit uns gearbeitet hat und dann haben sie sich halt bei dem beschwert und es war halt viel auch, so was wir falsch gemacht haben und so und so ja hier die Schule hat das nicht gemacht, das nicht gemacht, das nicht gemacht, hinzu kommt, herausfordernd

einfach überhaupt andere Kultur, nee die sind ganz andere Unterrichtsmethoden gewohnt unserer Lehrer, unsere Deutschlehrer haben halt sehr viel auf Augenhöhe unterrichtet, die haben aber sehr stark, gerade auch am Anfang halt autoritären Unterricht, die wollten halt wissen was sie lernen, sie wollten das abfragen und fertig. Da war kein, das brauchen die aber hier für die Ausbildung, diesen Wissenstransfer, dieses ich hab was gelernt und ich kann das anwenden, sie wollten halt dieses klassische Bulimie lernen haben, weil sie halt gewöhnt waren und das halt schwierig. und da sind halt auch so Erwartungen vielleicht einander geprallt, weil wir die halt als mündige autonome Schüler wollten, wie alle unsere anderen Schüler, weil die aber einfach nur ich denke auch mit da sein wollen, die wollen jetzt diese Ausbildung machen, die wollen halt Geld verdienen und dann ist fertig so, dafür sind sie, dass wollen sie machen. Ich glaub nicht, dass das zwingend der ihr Traum ist hier jetzt Altenpfleger zu werden.

(49) #00:15:28-5# I: hhhm

(50) #00:15:29-5# P\_M: Ob die zwingend jetzt für diesen Beruf brennen, wie andere Schüler, was jetzt auch nicht schlimm ist, nee ich will das gar nicht abwerten, ich versteh , was die mir erzählt haben von Vietnam und was unsere Kollegin erzählt ne, dass ist alles (Lachen) alles verständlich, dass sie alle Wege suchen hier her zu kommen, aber ich hab halt auch anderen Kooperationspartner, wir haben andere Anfragen gehabt, also bei denen ist dann denk ich auch nochmal alles glatt gelaufen, wir hatten auch Transparenzvereinbarungen mit Geld und so weiter, nee wir wissen ungefähr was die bezahlt haben auch, ist alles im Normalbereich, aber wir hatten Anfragen, nee, was wir dann so rausgekriegt haben, dass ist ja jenseits von gut und böse, nee also da wird richtig Geld mit gemacht mit dieser, mit diesem dringenden Wunsch einfach nach Deutschland zu kommen und die wollen ja mitunter einfach nach Deutschland weil die Schwester schon seit Jahren hier wohnt, nee oder zum Cousin, zur Tante, also die haben ja wirklich Familie hier und es wird soooo schwer gemacht, also das halt echt krass. Da merkt man erstmal so was man für nen (Lachen) günstigen Status hat, also durch Zufall geborener Staatsbürger in Deutschland (Lachen). Also und ich versteh das dann halt auch, nee, aber ich glaub das ist halt dann wirklich zu viel. Also ich glaub dann halt aber auch, die wollten vielleicht auch gar nicht mehr, noch mehr investieren, die waren halt da und dann waren sie halt hier.

(51) #00:16:31-3# I: hhhm

(52) #00:16:32-2# P\_M: Und ich glaube der ein oder andere, ob der das unbedingt so wollte. Wurde halt geschickt, haben die aber so nie gesagt, also wenn ich auch gefragt habe, haben die immer gesagt die wollen das, die wollen Pfleger werden, weil sie gerne mit alten Menschen arbeiten, dass haben die halt so eingetrichtert gekriegt?

(53) #00:16:46-9# I.: und können die eigentlich nach ihren Abschluss überall in Deutschland arbeiten?

(54) #00:16:54-3# P\_M: hhm.

(55) #00:16:54-9# I: ja?

- (56) #00:16:55-2# P\_M: Ja. Ist ein staatlich anerkannter Abschluss, genau auch bundesweiten, ja also Altenpflege gilt nach nem bundeseinheitlich Altenpflegelehrplan sogar, also ist noch besser eigentlich, nee?
- (57) #00:17:03-3# I: Ok. Noch zum Abschluss die Frage, dass ist nur so ne Einschätzung, also glaubst du, dass das für die dass das denen tatsächlich ne Chance eröffnet dieses ganze Programm, also für die Menschen selber, also dass sie quasi davon wirklich profitieren, oder ist da mehr wie du ja schon vorhin angedeutet hast irgendwie ne Vorstellung wie dass dann hier sein wird und dann vielleicht auch ne Enttäuschung für die und?
- (58) #00:17:32-0# P\_M: Ich hoffe halt nicht dass das ne Enttäuschung ist, so sauer wie ich auch bin auf die weil die mich halt echt ausgetrickst haben, ich hab gefragt wollt ihr gehen? Und die so nee nee wir gehen nicht, wir gehen nicht und dann flattern die ganzen Kündigungen ein, also deswegen sag ich auch immer die wollten das vielleicht auch nicht so richtig oder den wurde was anderes erzählt, oder die waren halt diese eingeschworene Gemeinschaft, weil die halt, also ich wollte mit denen auf Augenhöhe reden und mit denen arbeiten und die haben mich halt oder uns, jaa alsoauch die Deutschlehrerin wir haben halt mit denen dann dagesessen und haben gedacht warum tricksen die uns den so aus, warum reden die nicht mit uns. Also ich mein, hätten die uns irgendwie wenigstens offen gesagt ist alles scheiße, ich geh woanders hin, wär es halt ne offene Kommunikation gewesen, aber es war halt hier rein da raus, man wusste halt auch nicht kommen die wirklich, wenn du denen sagst wir haben nen Vorstellungsgespräch, die kamen halt auch schon mal nicht
- (59) #00:18:17-7# I: hhhm
- (60) #00:18:18-9# P\_M: und dann stehst du halt da vor der Praxis. Die dann sagen, was ist denn das sie haben uns von nem tollen Projekt erzählt und ich fand die auch alle toll, aber die haben auch halt gerade die da aus G., wo sind die hin kommen die wieder, wo sind nen die hin kommen die wieder? ja ja die kommen wieder. Ja wann kommen die denn wieder? Bald. kam aber niemand und drei Wochen später war die Kündigung da. Oder kann ich meine Zeugnisse haben, ich will die nur mal kopieren, ich sage willst du das Projekt beenden? Nein, nein möchte ich nicht. Die wussten halt ich muss die an die Ausländerbehörde melden wenn die halt abrechen und da haben die halt angefangen zu tricksen. Und das fand ich aber nicht in Ordnung, weil wir ja am gleichen ja wir haben ja in der gleichen Liga gespielt so in der gleichen Mannschaft, ich war ja auf deren ihrer Seite. und man hat halt und ich hab halt wahnsinnig viel gearbeitet, so viel, dass sie halt zufrieden sind, dass sie halt nen guten Start haben hier einfach, nee und dass halt genau für die halt nen erfolgreiches Projekt wird. ja und mich ärgert das total, dass die das halt auch so nen bisschen mit Füßen getreten haben, dass sie das halt an sich nicht wertgeschätzt haben. Was, was man auch persönlich leistet, nee, ja ich bin ja kein Sklave der Firma, ich mein das war auh nen bisschen meine Entscheidung mich nen bisschen anzustrengen und qualitativ gute Arbeit zu leisten, weile halt um Menschen ging und das haben die glaub ich nicht so gesehen, oder kam nicht so rüber und da muss ich sagen nen bisschen pissig auf die, also einfach persönlich. Ansonsten freu ich mich natürlich, dass sie halt noch ne Chance haben, ich hoffe halt, dass das für die ein erfolgreiches Projekt wird, an sich bin ich der ganzen Sache skeptisch über diesen Modus, weil ich halt entfach sehe dass die Leute richtig viel negative Sachen mitkommen, die Leute machen Geld mit der Ware Mensch. Mit dem Wunsch



wegzukommen aus dem Elend und das möchte ich nicht da weiter zu unterstützen. Also Beziehungsweise mit dem Kooperationspartner wir arbeiten ja weiter mit denen an anderen Standorten denk ich läuft das schon auch alles so nee in geordneten Bahnen, aber ich weiß, dass man mit diesen Projekten auch ganz viel Mist auch anlocken kann. Und und ich hab von Leuten, mit Leuten telefoniert, mit einer Schwester, von einer die ne Anfrage hatte, die hat gesagt, sie war vorher bei nem Kooperationspartner der hat 5000 Euro auf ein Sicherheitskonto gemacht, bei ner Schule, die sollten in Bayern irgendwo anfangen, und dann hat das nicht geklappt und dann wollten die Leute halt natürlich alle ihr Geld wiederhaben, ja hier meine 5000 Euro meine Sicherheit, nee, sagt die ja mach ich, aber ich behalt die Hälfte, und die hat sich halt die Vollmachten geben lassen, nee. Die haben ihr halt alle Treudoof halt alle die Vollmachten unterschrieben und die hat gesagt gehabt ihr kriegt das Geld nur, wenn ich die Hälfte behalte.

- (61) #00:20:38-0# I: Aber die Person war in Vietnam oder in Deutschland?
- (62) #00:20:40-2# P\_M: In Deutschland.
- (63) #00:20:40-8# I: Ach krass
- (64) #00:20:42-7# P\_M: Die stehen halt vor einem , die war halt ach hier mal, die stehen ja dann auch manchmal hier einfach und sagen, ja hallo ich will euch jetzt auch Schüler euch bringen. und dann stehen die halt so da recht freundlich und natürlich und adrett, so und nee und dann dann dann telefonierst du mit Leuten und die erzählen dir halt so was. oder hast du 5000 Euro. oder du fragst die halt ins Gesicht fragst du die Kooperationspartner wie viel Geld bezahlt ein Schüler? nicht viel 2000-3000 Euro. dann denk ich mir halt ok, mit Sprachkurs nen halbes Jahr, mit wohnen in Hanoi, mit Flug meine Güte nee 3000 Euro ist ja ok, also auch für vietnamesische Verhältnisse teuer, aber für uns es ist ok plus dann unsere Kosten wir sind ja relativ günstig auch gewesen, denkst du hier halt ok. Und dann rufen da Leute an, die sagen wir haben aber gar nicht 3000 Euro bezahlt wir haben 12.000 Euro bezahlt.
- (65) #00:21:31-8# I: hhhm
- (66) #00:21:32-8# P\_M: Nee und dann kappt man doch ganz schnell Verbindungen, also bei einem haben wir dann auch die Verbindungen abgebrochen. Die wollten uns dann verklagen (Lachen), das war dann auch nen bisschen komisch. (Lachen)
- (67) #00:21:42-9# I: Aber die darf ich das noch mal kurz verständnisshalber, also der Kooperationspartner sitzt in Hanoi, das ist wie so ne Firma
- (68) #00:21:48-9# P\_M: Genau also, dass ist ehe Sprachschule und mit denen läuft alles klar und dann gibt es halt noch so externe Partner also was heißt Partner, also die halt Anfragen gestellt haben, wir haben halt immer als Schule intern halt gesagt, gucken wir uns mal an, mal gucken ob die uns Schüler bringen, mal gucken ob das klappt, dann können wir ja dann parallel zu dem Kurs einfach noch mehr Schüler bringen, nee. Und mehr Schülern das ermöglichen, weil wir an das Projekt am Anfang halt auch geglaubt haben und dann wir haben dann damit halt irgendwann nur noch komische Leute angezogen haben, die halt echt auch unmoralisch handeln. Ich glaube dawar auch einer dabei, der hat das dann tatsächlich recht transparent gemacht, aber häufig sind die gescheitert ne, die haben halt Versprechungen gemacht ich schick euch sechzig Schüler, niemand kam durch, niemand, die meisten waren einfach nicht geeignet auf Grund von

biographischer Verhältnisse zum Beispiel nee. Und das halt richtig, man hört da Summen man hört da Geschichten das echt übel.

- (69) #00:22:40-2# I: Und für euch, ist das tatsächlich ne Motivation, weil sich zu wenig menschen für die Altenpflege
- (70) #00:22:47-9# P\_M: Grad wenn wir jetzt an Ostdeutschland denken, die haben halt nen mega Problem mit nachwuchs, da will keiner arbeiten und für die ist das natürlich ne super Option, also ich denk halt auch die Leute da an den anderen Standorten, die glauben halt total an das Projekt, ich glaub die haben sich aber auch nicht so verausgabt so wie wir hier, die haben das auch alles nicht so mitbekommen, die können aber von unserer Erfahrungen profitieren, nee, also ich geb halt auch ganz viel weiter, Start Sachen, oder wie sollte der Unterricht gestaltet werden, worauf muss man machen, was können die sprechen, was müssen die mal sprachen können und so was halt... dafür Pilotprojekt ja die glauben daran, einige Schüler sind jetzt da, ich hab jetzt aber noch nicht gehört, also C. soll ne grosse Gruppe starten, da glaub ich ist auch noch keiner dar, die sollten aber such schon vor nem halben Jahr da sein...
- (71) #00:23:29-6# I: Ok
- (72) #00:23:30-6# P\_M: und wir haben halt gesagt, wir warten jetzt nicht mehr, wir brechen jetzt ab. Vor allem auch, weil wir dann für mich persönlich dann vereinbart hatten, dass ich in die Vollzeitlehre Dings gehe und damit haben, hätten wir eh jemand neues gebraucht, ders machst. Im März hat die Ausländerbehörde hier in D. einfach auch mal auch zu uns gesagt, eh Leute lasst das sein, wir haben uns das jetzt einmal angekuckt, haben gesehen ihr habt jetzt nur noch vier Schüler die ihr in die Ausbildung schicken konntet, wie unterstützen dass nicht mehr so in dem Maße, und ich denke, das das gut war, also für mich wars gut (Lachen) das es aufhört aber ist natürlich schade, Wirtschaftlich gesehen ist natürlich schade das es gescheitert ist. Die anderen Standorte wissen auch, dass halt die Ausländerbehörde am Ende nen Strich drunter gemacht hat, genau. Und unsere neue Schulleiterin sagt einfach, die Stelle, also die Funktion ist nicht besetzt.
- (73) #00:24:18-4# I: ja. Sprichst du vietnamesisch?
- (74) #00:24:21-1# P.M: Nö
- (75) #00:24:21-4# I: Nee?
- (76) #00:24:21-6# P\_M: Nö. Das war sehr spannend am Anfang. (Lachen) Ja, mit Händen und Füßen und dann ging das los. Und die Deutschlehrerin ich staune wie die denen Deutsch beigebracht hat, war mir echt nen Rätsel, aber das hat dann irgendwie auch geklappt, aber ich hatte dann auch ne gute Deutschlehrerin, die erste haben sie nicht so angenommen, versteh ich auch, die zweite war dann cool, die hat sich echt drauf eingelassen, die hat mir auch beim Projekt wahnsinnig viel an Orgakram abgenommen und so die war gut, das war schön. War ne Erfahrung, aber ja ich wess nicht, hängt so viel, ja das GIZ das liest sich so schön und man denkt sich yeeah man gibt den Leuten so ne Chance ja einfach auch in dem Wohlstand zu leben, wie wir leben, aber es gibt dabei halt so mega viel Risiken

- (77) #00:25:00-3# I: mmmmh
- (78) #00:25:01-0# P\_M: Die ich so mega viele Risiken, die ich so vorher auch nicht so auf dem Schirm hatte.
- (79) #00:25:03-2# I: Ja.
- (80) #00:25:04-1# P\_M: Find ich jetzt so persönlich (Lachen)
- (81) #00:25:11-0# I: Das kommt ja Gottes Dank auch nicht vor
- (82) #00:25:11-6# P\_M: Genau, ja ich bin gespannt was die anderen Standorte berichten, ich hoffe nicht, dass die dieselben Erfahrungen machen, weil es ist ja auch einfach schade für die Leute, nee, einfach nicht, also für die die jetzt kommen werden noch aber ich denke für unsere Schule ist das ok so.
- (83) #00:25:23-4# I: Ja aber ich finds super interessant. Vielen Dank.

## 5. Kategoriensystem für den Codierprozess

Kategorien

Sub-Kategorien

Migration

Sprache

Ethnizität

Aufenthaltsbeschränkungen

Unsicherheit

Chance

Kulturelle Unterschiede

Wissenstransfer

Private Konstellation

Rückkehr

Klasse/soziales Milieu/ Soziale und politische Partizipation

Teilhabe am öffentlichen Leben

Repräsentationsmöglichkeiten

Rechtliche Stellung

Berufliche Möglichkeiten

Sozialer Auf-und Abstieg

Geschlecht

Care

Sexualisierte Zuschreibungen

Bodyismus – Körperliche Zuschreibungen

Anerkennung

Berufliche Anerkennung

Interne Wertschätzung im Betrieb

Externe Wertschätzung

Individuelle Wertschätzung

Anerkennung Studium Vietnam

Diskriminierungserfahrungen

Missachtungs-Erfahrungen

Bildung

Zugang zu Bildung

Wirtschaftliche Teilhabe

Einkommen

Unterstützung