Chinesische Pflegekräfte in Deutschland

Literaturanalyse und Expertenbefragungen zu Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung von chinesischen Pflegefachkräften in Deutschland

Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

durch den

Promotionsausschuss Dr. phil.

der Universität Bremen

vorgelegt von

Qiumei, Jiang-Siebert

Bremen, den 12.04.2019

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich meinen besonderen Dank nachstehenden Personen entgegen bringen, ohne deren Mithilfe die Anfertigung dieser Promotionsschrift niemals zustande gekommen wäre:

Mein Dank gilt zunächst Herrn Prof. Dr. phil. habil. Stefan Görres, meinem Doktorvater, für seine sehr wertvolle wissenschaftliche Begleitung und wertschätzende Beratungstätigkeit während des gesamten Forschungsprozesses. Die zahlreichen Gespräche auf intellektueller und persönlicher Ebene werden mir immer als bereichernder und konstruktiver Austausch in Erinnerung bleiben. Ich habe unsere Dialoge stets als Ermutigung und Motivation empfunden.

Auch bei all meinen InterviewpartnerInnen möchte ich mich herzlich bedanken, da diese durch ihre Teilnahmebereitschaft meine Arbeit durch ihr Expertenwissen bereicht haben.

Tief verbunden und dankbar bin ich meinen Freunden, Inga, Katja und Simon, für ihre unglaublich hilfreiche Unterstützung bei der Anfertigung dieser Doktorarbeit.

Mein ganz besonderer Dank aber gilt meinen Mann, der mich dabei tatkräftig unterstützt hat.

1 EINFÜHRUNG 8

1.1 HINTERGRUND 8
1.2 PROBLEMBEREICH UND RELEVANZ DES THEMAS 9
1.3 FORSCHUNGSSTAND 12
1.4 ZIELSETZUNG UND FORSCHUNGSFRAGE 16
1.5 METHODISCHES VORGEHEN 16
1.6 STRUKTUR UND AUFBAU 17

2 RAHMENBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND 18

2.1 MÖGLICHKEITEN 18
2.1.1 Demografischer Wandel und Pflegefachkräftemangel in Deutschland 18
2.1.2 Chinesische Migranten in Deutschland 20
2.1.3 Ausländische Pflegekräfte in Deutschland 22
2.1.3.1 Das Phänomen der Mobilität von Pflegekräften in der ganzen Welt 22
2.1.3.2 Zahlen und Fakten in Deutschland 23
2.1.3.3 Maßnahmen gegen Pflegefachkräftemangel 24
2.1.4 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland 26
2.1.4.1 Zentrale Begrifflichkeiten 26
2.1.4.2 Anerkennungsgesetz 27
2.1.4.3 Das Anerkennungsverfahren 28
2.1.4.4 Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten 30
2.2 GRENZEN 31
2.2.1 Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung für ausländische Bewerber 31
2.2.2 Probleme aus dem Bereich der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte 33
2.3 ZUSAMMENFASSUNG 35

3 RAHMENBEDINGUNGEN IN DER VOLKSREPUBLIK CHINA (V.R. CHINA) 37

3.1 MÖGLICHKEITEN 37
3.1.1 Bedarf an speziellen Kenntnissen in der Altenpflege 37
3.1.2 Berufsausstieg des Pflegepersonals 39
3.1.3 Pflegebildungssystem und der Arbeitsmarkt Pflege in China 42
3.1.4 Chinesische Pflegekräfte im Ausland und Studiengang "Ausländische Pflege" 46
3.2 GRENZEN 50
3.2.1 Bedarf an Fachpflegepersonal in der Altenpflege 50
3.2.2 Einflussfaktoren von chinesischen Pflegekräften im Ausland 52
3.2.2.1 Fehlende Sprachkenntnisse 53
3.2.2.2 Die hohen Vorbereitungskosten 53
3.2.2.3 Kulturunterschiede 54
3.2.2.4 Fehlende Zugehörigkeit 54
3.2.2.5 Unqualifizierte und illegale Vermittler 55
3.2.2.6 Weitere Einflussfaktoren 56
3.3 ZUSAMMENFASSUNG 57

4 METHODISCHE VORGEHENSWEISE 60

4.1 LITERATURRECHERCHE 60
4.2 QUALITATIVE DATENERHEBUNG 61
4.2.1 Begründung der qualitativen Vorgehensweise 61
4.2.2 Wichtige Definitionen 62

4.2.3 Durchführung des Interviews ... 66
4.2.3.1 Pre-Test ... 66
4.2.3.2 Auswählen und Kontaktieren von Experten ... 67
4.2.3.3 Durchführung des Experteninterviews ... 69
4.2.3.4 Protokollierung des Interviews ... 70
4.2.4 Aufbereitung und Auswertung des Interviews ... 71
4.2.4.1 Transkription ... 71
4.2.4.2 Textübersetzung ... 71
4.2.4.3 Auswertung des Interviews nach Mayring ... 72
4.2.5 Qualitätskriterien ... 75
4.2.5.1 Gütekriterien ... 75
4.2.5.2 Forschungsethischer Aspekt ... 75
4.3 Zusammenfassung ... 77
5 DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE ... 78
5.1 Kategorie: Rahmenbedingungen ... 78
5.1.1 Möglichkeiten ... 79
5.1.1.1 Positive Erfahrungen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen ... 79
5.1.1.2 Politische Unterstützung in Deutschland und in China ... 80
5.1.2 Grenzen ... 82
5.1.2.1 Herausforderung bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse ... 82
5.1.2.2 Kein Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren in Deutschland ... 86
5.1.2.3 Bürokratischer Aufwand und Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und den Krankenpflegeschulen ... 87
5.1.3 Zusammenfassung ... 88
5.2 Kategorie: Motivation ... 89
5.2.1 Motivation der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu kommen ... 89
5.2.1.1 Allgemeine Anziehungskraft von Deutschland für chinesische Pflegekräfte ... 89
5.2.1.2 Gute Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland ... 91
5.2.1.3 Altenpflege in Deutschland lernen und bessere Chancen für die Zukunft ... 94
5.2.1.4 Deutschland als Heiratsmarkt ... 95
5.2.2 Beeinflussende Faktoren der Motivation nach Deutschland zu gehen ... 96
5.2.2.1 Familiäre Gründe ... 96
5.2.2.2 Hohe Vorbereitungskosten für chinesische Pflegekräfte ... 98
5.2.2.3 Gute Arbeitschancen und relativ guter Arbeitslohn in der Pflege in China ... 101
5.2.2.4 Motivation in andere Ländern zu gehen ... 104
5.2.2.5 Sprachliche Voraussetzungen und die Dauer der Vorbereitung ... 106
5.2.2.6 Niedrige Motivation in der Altenpflege zu arbeiten ... 109
5.2.3 Zusammenfassung ... 111
5.3 Kategorie: Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräften ... 112
5.3.1 Fachkräftemangel in Deutschland und die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ... 113
5.3.2 Tendenz der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften ... 117
5.3.3 Tendenz der Interessen von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu gehen ... 121
5.3.4 Zusammenfassung ... 123
5.4 Kategorie: Positive und negative Erfahrungen von chinesischen Pflegekräften in der Praxis ... 124
5.4.1 Akzeptanz von chinesischen Pflegekräften in der Praxis ... 124
5.4.1.1 Lernwillig ... 125
5.4.1.2 Gute medizinische Kenntnisse ... 125
5.4.1.3 Hohe Anpassungsfähigkeit ... 126
5.4.1.4 Freundlich und zugewandt ... 127
5.4.1.5 Beliebtheit bei den Bewohnern und Patienten ... 128
5.4.2 Probleme von chinesischen Pflegekräften, die in Deutschland arbeiten ... 129

5.4.2.1 Kultur- und Mentalitätsunterschied ... 129
5.4.2.2 Keine kleine Stadt als Einsatzort für chinesische Pflegekräfte ... 132
5.4.2.3 Arbeitsortwechsel im Krankenhaus nach der Anerkennung ... 134
5.4.2.4 Sprachproblem ... 136
5.4.2.5 Weiterbildungsbedarf ... 137
5.4.2.5.1 Fehlende Strukturkenntnisse in der Altenpflege in Deutschland ... 137
5.4.2.5.2 Fehlende Grundpflegekenntnisse ... 138
5.4.2.5.3 Fehlende Kenntnisse und praktische Erfahrung in der Altenpflege ... 139
5.4.3 Zusammenfassung ... 140
5.5 KATEGORIE: ERFAHRUNG AUS DER BISHERIGEN PROJEKTORGANISATION ... 141
5.5.1 Allgemeine Erfahrungen aus der bisherigen Projektorganisation im Pilotprojekt und anderen Projekten ... 141
5.5.2 Hilfereiche Interventionen bei der Integration der chinesischen Pflegekräfte ... 146
5.5.3 Negative Erfahrungen mit Vermittlern ... 149
5.5.4 Hohe Investition für die Einrichtungen ... 151
5.5.5 Wer geeignet ist nach Deutschland zu kommen ... 153
5.5.5.1 Vorkenntnisse in der Pflege und Lernfähigkeit ist Voraussetzung ... 153
5.5.5.2 Dazhuan-Absolventen sind besser geeignet nach Deutschland zu kommen ... 154
5.5.5.3 Weitere Voraussetzungen, um in Deutschland zu arbeiten ... 156
5.5.6 Zusammenfassung ... 159
5.6 KATEGORIE: PERSPEKTIVISCHE ENTWICKLUNGEN FÜR CHINESISCHE PFLEGEKRÄFTE UND DEUTSCHE EINRICHTUNGEN ... 160
5.6.1 Chancen für chinesische Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland arbeiten ... 160
5.6.2 Perspektive für deutsche Einrichtungen, ob chinesische Pflegekräfte in Deutschland bleiben ... 162
5.6.3 Zusammenfassung ... 165
5.7 KATEGORIE: VOR- UND NACHTEILE DES EINSATZES CHINESISCHER PFLEGEKRÄFTE IN DEUTSCHLAND FÜR CHINA UND DEUTSCHLAND ... 165
5.7.1 Vorteile ... 165
5.7.1.1 Vorteile für Deutschland ... 166
5.7.1.2 Vorteile für China ... 168
5.7.2 Nachteile ... 171
5.7.2.1 Nachteile für Deutschland ... 171
5.7.2.2 Nachteile für China ... 171
5.7.3 Zusammenfassung ... 173
5.8 KATEGORIE: FAKTOREN ZUR VERWIRKLICHUNG UND VERBESSERUNG DES TRANSFERS ... 174
5.8.1 Verbesserte Rahmenbedingungen ... 174
5.8.1.1 Anforderungen an Politik und staatliche Institutionen ... 174
5.8.1.2 Verbesserung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland ... 176
5.8.2 Gute Organisation ... 177
5.8.2.1 Gute Vorbereitung ... 177
5.8.2.2 Werbung für den Pflegeberuf ... 181
5.8.2.3 Abklärung der Finanzierungsmöglichkeit ... 182
5.8.3 Schaffung von Willkommenskultur in der Einrichtung ... 184
5.8.4 Gezielte Projekte und Austausch organisieren ... 188
5.8.5 Zusammenfassung ... 191
6 INTERPRETATION UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE ... 193
6.1 KRITISCHE REFLEXION DES ANALYTISCHEN VORGEHENS MIT DEN METHODEN (KRITISCHE REFLEXION DES METHODISCHEN VORGEHENS) ... 193
6.2 LIMITATIONEN DER VORGELEGTEN FORSCHUNGSARBEIT ... 194
6.3 (INTERPRETATION UND) DISKUSSION DER ERGEBNISSE ... 194
6.3.1 Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren in Deutschland? ... 194

6.3.2 Motivation nach Deutschland zu kommen ... 196
6.3.3 Trends der Anwerbung chinesischer Pflegekräfte ... 200
6.3.4 Akzeptanz und die Probleme chinesischer Pflegekräfte in der Praxis ... 203
6.3.5 Nützliche Erfahrungen für die weitere Projektorganisation ... 205
6.3.6 Bleiben chinesische Pflegekräfte in Deutschland? ... 208
6.3.7 Möglichkeiten und Grenzen für China und Deutschland ... 210
6.3.8 Faktoren, die den Transfer verwirklichen und verbessern können ... 213
6.3.8.1 Verbesserte Rahmenbedingungen ... 213
6.3.8.2 Gute Organisation ... 214
6.3.8.3 Schaffung von Willkommenskultur in der Einrichtung ... 216
6.3.8.4 Gezielte Projekte und Austausch organisieren ... 218

7 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS ... 221

7.1 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS ... 222
7.2 ÜBERLEGUNGEN ZU WEITEREN FORSCHUNGSFRAGEN ... 224

8 LITERATURVERZEICHNIS ... 226

9 ANHÄNGE: ... 237

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung nach Altersgruppen im Vergleich zwischen 2008 und 2060 18

Abbildung 2: Pflegebedürftige bis 2050 19

Abbildung 3: Anzahl der chinesischen Bevölkerung von 2010 bis 2017 21

Abbildung 4: Ausländische Pflegekräfte in Deutschland nach Staatsangehörigkeiten im Jahr 2013 .. 24

Abbildung 5: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 29

Abbildung 6: Berufsausstieg bei Pflegepersonal nach Xu et al. (2011) 40

Abbildung 7: Anteil der Krankenschwestern, Ärzte und Bevölkerung der gesamten Welt. 44

Abbildung 8: Kritische Defizitländer an Ärzten, Pflegepersonen und Hebammen 45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geplante Interviewanzahl mit jeweiligen Bereichen (Eigene Darstellung 2018) 68

Tabelle 2: Transkriptionsregeln nach Kuckartz 71

Tabelle 3: Kategorienbildung (Eigene Darstellung 2018) 74

Abkürzung

bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
ePP	Erwerbspersonenpotenzial
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
EU	Europäische Union mit 28 Mitgliedsstaaten
V.R.	Volksrepublik
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
GIZ	Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
bpa	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
CGFNS	Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
AZR	Ausländerzentralregister
WHO	Word Health Organization
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum, umfasst die EU- und die EFTA-Staaten, außer der Schweiz
ISPN	International Standards for Professional Nurses
o.v.	Ohne Vorgabe
o.J.	Ohne Jahresangabe
o.S.	Ohne Seitenangabe
AGVP	Der Arbeitgeberverband Pflege
TCM	traditionelle chinesische Medizin
bspw.	beispielsweise

1 Einführung

1.1 Hintergrund

Wir leben in einer alternden und zahlenmäßig abnehmenden Gesellschaft. Die Bevölkerungspyramide in Deutschland entwickelt sich von der Form eines Tannenbaumes zu der eines Pilzes. Seit 2003 nimmt die Bevölkerungszahl in Deutschland ab (Statistisches Bundesamt 2009, S. 13). Und es wird auch im kommenden Jahr weiter sinken. Während am 31. Dezember 2013 80,8 Millionen Menschen in Deutschland lebten, werden es im Jahr 2060 nur noch 67,6 Millionen (bei schwächerer Zuwanderung) beziehungsweise (bzw.) 73,1 Millionen (bei stärkerer Zuwanderung) sein (Statistisches Bundesamt 2015, S. 8). Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung. Nach der Prognose wird für im Jahr 2060 geborene Männer eine durchschnittliche Lebenserwartung von mindestens 84,8 Jahren und für Frauen von 88,8 Jahren bestehen. Im Vergleich zur Lebenserwartung in Deutschland im Zeitraum 2010/2012 entspricht das einem Zuwachs von 7,0 beziehungsweise 6,0 Jahren (Statistisches Bundesamt 2015, S. 10). Demgegenüber gibt es in Deutschland immer weniger Kinder. Seit vier Jahrzehnten schwankt die hiesige Geburtenrate zwischen 1,3 und 1,5 Kindern je Frau. Nach aktueller Schätzung für das Jahr 2013 beträgt die Geburtenziffer 1,4 Kinder pro Frau (Statistisches Bundesamt 2015, S. 29). Die Geburtenrate im Jahr 2016 liegt 1,59 Kinder unter dem europäischen Durchschnitt (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018b). Der Anteil der unter 20-Jährigen verringert sich damit ebenfalls kontinuierlich und wird vom Jahr 2013 mit 18% auf 16% im Jahr 2060 schrumpfen (Statistisches Bundesamt 2015, S. 8).

Als Erwerbsalter betrachtet das Statistische Bundesamt die Spanne von 20 bis 64 Jahren. Im Jahr 2013 gab es in Deutschland 49,2 Millionen Menschen, die sich in dieser Altersgruppe befanden. Diese Zahl wird nach 2020 deutlich abnehmen und bis 2030 bei circa (ca.) 44 bis 45 Millionen liegen. Die Erwerbsquote wird von heute knapp 45 Millionen Personen bis zum Jahr 2060 auf etwa 38 Millionen Menschen im Erwerbsalter, und damit um 23% sinken (Statistisches Bundesamt 2015, S. 8). 2020 beginnt der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials (ePP) in Deutschland. Bis 2020 wird es 41,0 Millionen Personen und bis zum Jahr 2025 nur noch 38,1 Millionen Personen geben, die erwerbstätig sind (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 7).

Auf der einen Seite sinkt das ePP, auf der anderen Seite steigt die Zahl der über 65-Jährigen. Derzeit sind 21% der Bevölkerung älter als 65 Jahre, im Jahr 2060 werden es 33% sein (Statistisches Bundesamt 2015, S. 19). Prognosen zufolge werden im Jahr 2060 den über 65-Jährigen nur halb so viele unter 20-Jährige gegenüberstehen (Statistisches Bundesamt 2015, S. 21). Insbesondere wird es in Zukunft mehr hochaltrige Menschen geben. Im Jahr 2013

lebten 4,4 Millionen Menschen, die mind. 80 Jahre alt waren, was 5% der gesamten Bevölkerung entsprach. Bis zum Jahr 2060 wird diese Gruppe mit insgesamt 9 Millionen, doppelt so hoch sein wie heute. Ca. 12% der Bevölkerung werden in Jahr 2060 80 Jahre und älter sein. Das bedeutet, dass jeder Achte zu dieser Altersgruppe gehört (Statistisches Bundesamt 2015, S. 21). Das Höchstniveau dieser Anzahl wird um 2050 mit ca. 10-11 Millionen erreicht, was einem Anstieg um 124% beziehungsweise 147% gegenüber dem Jahr 2013 entspricht. Der Anteil der 80-Jährigen und Älteren an der gesamten Seniorengruppe wird dabei von 26% im Jahr 2015 auf 43% beziehungsweise 45% steigen (Statistisches Bundesamt 2015, S. 26).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den nächsten 30-40 Jahren der demografische Wandel in Deutschland zu drei Veränderungen führen wird, die den Arbeitsmarkt betreffen:

- Der Anteil der jüngeren Bevölkerung wird abnehmen,
- der Anteil der Erwerbspersonen wird sinken
- und die Anzahl der Menschen über 65 Jahre wird deutlich zunehmen.

1.2 Problembereich und Relevanz des Themas

Durch den demografischen Wandel gibt es in Deutschland immer wieder und fortwährend wirtschafts- und bildungspolitische Debatten über den Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt. Im Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit stand in früherer Zeit der Fachkräftemangel bei den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Die Nachfrage der Unternehmen in diesem Bereich ist anhaltend hoch und es gibt erhebliche Fachkräfteengpässe (BDA 2015, S. 9). Seit einigen Jahren besteht in Deutschland allerdings auch ein Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen (Wöhler und Ehrentraut 2012, S. 4) (BDA 2015, S. 10) (Bonin et al. 2015, S. 24) (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2016, S. 13).

In einer alternden Gesellschaft muss mit einer steigenden Zahl chronischer Erkrankungen und dauerhafter Pflegebedürftigkeit bei den Hochaltrigen gerechnet werden. Die Nachfrage nach und der Bedarf an Pflege wachsen damit entsprechend. 2015 waren 2,86 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig (Statistisches Bundesamt 2017b, S. 5). Die Zahl der Pflegebedürftigen wird 2010 2,90 Millionen betragen und im Jahr 2030 auf etwa 3,37 Millionen ansteigen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010). Die zunehmende Pflegebedürftigkeit wird den Bedarf an Pflegekräften deutlich erhöhen. Es zeigen sich deutliche Engpässe in nahezu allen Bundesländern trotz zunehmender Beschäftigung in Gesund-

heits- und Pflegeberufen (Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung 2018, S. 17).

Nach einem Status-quo-Szenario werden im Jahr 2025 rund 152.000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 31). Bei gemeldeten Stellenangeboten in der gesamten Berufsgruppe „Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ beträgt die Vakanzzeit 149 Tage. Das sind 39 Prozent mehr als die durchschnittliche Zahl aller Berufe. Im Altenpflegebereich liegt die Vakanzzeit bei 175 Tagen und damit 63 Prozent über allen Berufen (Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung 2018, S. 18). „Künftig werden infolge des demografischen Wandels mehr Pflegekräfte in Ruhestand gehen, als junge Menschen den Pflegeberuf ergreifen.“ (Nowossadeck 2013) Aufgrund der Zunahme der Pflegebedürftigen, der gleichzeitigen Abnahme der Anzahl junger Menschen, die zukünftig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und dem Rückgang von Pflegekräften, da die bisherigen Beschäftigten aus verschiedenen Gründen aus diesem Beruf ausscheiden, steigt der Bedarf an Pflegefachpersonal schneller, als das Angebot. Daneben stellen andere Faktoren, wie zum Beispiel der gesellschaftliche Stellenwert und die Anerkennung des Pflegeberufes bei der Berufswahl junger Menschen, wichtige Ursachen für die personelle Unterversorgung im Pflegebereich dar. Zur Lösung dieses Problems werden viele Strategien diskutiert und erforscht, die die Rahmenbedingungen des Pflegeberufs verbessern sollen. Dazu gehören u.a. eine bessere Bezahlung, attraktive Arbeitszeitmodelle, weniger Bürokratie und mehr Anerkennung für den Pflegeberuf. Diese Diskussion findet im Kontext mit angestrebten Reformen im Bildungsbereich und den Anstrengungen der Wirtschaft zur Aus- und Weiterbildung statt. Viele der beabsichtigten Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis sind allerdings erst mittel- bis langfristig wirksam und können damit nicht oder nur unzureichend zur Linderung der akuten Problematik beitragen. Es ist schwierig, in Deutschland ohne ausländisches Personal ein Krankenhaus oder eine Pflegeeinrichtung zu betreiben. Seit der Reform der Beschäftigungsverordnung am 01. Juli 2013 wirbt Deutschland vermehrt um ausländische Pflegefachkräfte. Pflegekräfte aus Drittstaaten dürfen nach Deutschland zuwandern, wenn ihre im Ausland erworbene Pflegeausbildung mit einem deutschen Abschluss als gleichwertig anerkannt worden ist. Dies ist politisch gewünscht und seitdem wurden Möglichkeiten für die Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte eröffnet (Merda et al. 2014, S. 5).

Deutschland steht momentan mit den anderen Ländern der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) im weltweiten Wettbewerb um qualifizierte Pflegefachkräfte. Die Diskussion über eine gezielte Anwerbung von ausländischen Pflegekräften führte zu der Empfehlung, Modellprojekte zu initiieren, um Pflegefachkräfte aus geeigneten

Herkunftsländern (z.B. Indien, China und Vietnam) für die deutsche Pflege anzuwerben (Merda et al. 2012, S. 46). Da in den Ländern der Europäischen Union (EU) nur geringe Rekrutierungspotenziale für die deutsche Altenpflege bestehen, sollte künftig das Augenmerk stärker auf die Zusammenarbeit mit den bevölkerungsreichen asiatischen Ländern gerichtet werden, so Braeseke et al. (Braeseke et al. 2013, S. 1121).

China hat eine Bevölkerung von über 1,3 Milliarden Menschen (Statistisches Bundesamt 2014b) und stellt somit eines der weltweit größten Reservoirs an Arbeitskräften dar. Die statistischen Zahlen des Ministeriums für Gesundheit der Volksrepublik (V.R.) China zeigen, dass es momentan 3,24 Millionen Pflegekräfte gibt. Das sind 1,19 Millionen mehr als 2010. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 2,3 registrierten Pflegekräften pro tausend Einwohner im Jahr 2015. Im Vergleich dazu geben die Daten der OECD an, dass in Deutschland im Jahr 2016 12,8 Pflegekräfte für tausend Menschen zuständig sind (OECD 2018). Der Anteil an Pflegekräften ist in China also sehr viel niedriger als in Deutschland. Das Ministerium für Gesundheit in China hat im Jahr 2007 angesichts des Pflegepersonalmangels vorgeschlagen, bis zum Jahr 2015 1.040.000 neue Krankenschwestern auszubilden. Dies entspricht einem Zuwachs von 115.000 Krankenschwestern pro Jahr (Ministerium für Gesundheit 2007) Hinzu kommt, dass Chinas Pflegebildungssystem sehr hoch entwickelt ist, was einen qualitativ hochwertigen Zuwachs von Fachkräften ermöglicht. Die statistischen Daten des chinesischen Bildungsministeriums geben für das Jahr 2010 an, dass unter den 1.100 Universitäten des Landes 208 Hochschulen Bachelorstudiengänge und 30 Universitäten Masterstudiengänge im Fachbereich Pflege anbieten (Wan 2014, S. 132). Den statistischen Erhebungen des Bildungsministeriums ist zu entnehmen, dass die Anzahl der Pflegekräfte in den letzten zehn Jahren rasch zugenommen hat. Jährlich absolvieren 115.000 Pflegekräfte ein Studium oder eine Ausbildung (Liu 2012, S. 123). Im Vergleich zum Jahr 2001 ist die Zahl der Auszubildenden und Studierenden in der Pflege bis 2010 um das 7,8-Fache gewachsen (Wan 2014, S. 132). Eine große Anzahl von neuen Absolventen muss um einen Arbeitsplatz kämpfen und bezieht ein durchschnittliches Gehalt von nur 2.500 Euro im Jahr (Fan et al. 2012, S. 677–680). Nach den Plänen der chinesischen Zentralregierung soll es bis 2020 insgesamt 4,45 Millionen registrierte Pflegekräfte und 3,14 registrierte Pflegekräfte pro tausend Einwohner geben (Medizinische Verwaltung der chinesischen Zentralregierung 2018). Die Pflegekräfte, die älter als 50 Jahre sind, verlieren oftmals ihre Arbeitsstelle an jüngeres Personal, weil dieses körperlich belastbarer ist und wegen seiner geringeren Arbeitserfahrung schlechter bezahlt wird (Fang 2007, S. 1421). Wegen der begrenzten Arbeitsmöglichkeiten, der niedrigen Entlohnung und einer geringen Zufriedenheit am Arbeitsplatz geben viele gut und oft akademisch ausgebildete Kräfte ihre Tätigkeit im Pflegebereich

auf (He et al. 2014, S. 35). Trotz des gravierenden Mangels an Pflegekräften im Verhältnis zur Bevölkerung wollen viele talentierte chinesische Pflegekräfte, vor allem diejenigen mit einem Bachelor-Abschluss, im Ausland arbeiten. Dies bedeutet, dass China sich in den kommenden Jahren für die Industrieländer zu einer wichtigen Quelle für Pflegekräfte entwickeln kann (Fang 2007, S. 1427). Deswegen ist es wichtig, mehr zu erfahren über die Beschäftigungssituation von chinesischen Pflegekräften in Deutschland.

1.3 Forschungsstand

Bereits in den 1970er Jahren wies Deutschland einen Mangel an Pflegekräften auf und es wurden erstmals Pflegekräfte aus Asien in Krankenhäusern eingesetzt. Über diese Phase liegt jedoch kaum Literatur vor und es fehlt eine genaue und fundierte Analyse der damaligen Situation. Trotz dieser Phase gibt es in Deutschland keine Tradition der Arbeitsmigration von Pflegekräften aus Asien. In den letzten fünf Jahren wurden zahlreiche Projekt initiiert, um ausländische Pflegekräfte nach Deutschland zu holen. Der Arbeitgeberverband Pflege hat im Jahr 2012 gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein Pilotprojekt durchgeführt, um 150 chinesische Pflegefachkräfte bis Ende des Jahres 2014 für Deutschland anzuwerben. Die ersten fünf chinesischen Pflegekräfte fingen im CURANUM[1] an. Die Personalleiterin war von den chinesischen Frauen begeistert (Arbeitgeberverband Pflege e.V. 23.01.2014). Das Projekt Triple Win wurde von der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH organisiert, um Pflegekräfte aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien nach Deutschland zu holen. Am 31.07.2017 feierte das Projekt in München die 1000. Einreise nach Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 13.07.2017). 2014 organisierten die ZAV und GIZ auch das Projekt „ Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“. Es sollten durch dieses Modellprojekt die Chancen einer fundierten Pflegeausbildung für junge Menschen aus Schwellen- und Entwicklungsländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt getestet werden (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014, S. 19). Von 2005 bis 2009 kamen durchschnittlich weniger ausländische Pflegekräfte nach Deutschland als von 1988 bis 1995 (Afentakis und Maier, S. 179). Die Autorin untersuchte, ob Pflegekräfte aus dem Ausland tatsächlich einen Lösungsansatz für den Pflegefachkräftemangel darstellen (Afentakis und Maier, S. 173). Braeseke et al. ermittelten, inwieweit der Bedarf an Pflegekräften in der Altenpflege in Deutschland im Jahr 2030 abgedeckt werden kann und welche Chancen und Hemmnisse

[1] Die Curanum AG mit Sitz in München ist ein Betreiber von Seniorenresidenzen, Pflegeeinrichtungen und Ambulanter Pflege in Deutschland. Seit 2013 ist die CURANUM AG Teil des französischen Korian-Konzerns, dem führenden privaten Anbieter von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen für Senioren in Deutschland und Europa, und gehört seitdem zu Korian Deutschland.

bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte bestehen. Dabei unterscheiden sie zwei Herkunftsregionen – Länder der EU sowie die bevölkerungsreichen Staaten Asiens (China, Indien u. a.) (Braeseke et al. 2013, S. 1119). Die Beurteilung der Chancen zur Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte erfolgt anhand länderübergreifender Analysen zu Lohndifferentialen, Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeiten, zur demografischen Entwicklung sowie zu fachlichen und sprachlichen Aspekten (Braeseke et al. 2013, S. 1121). Die Autoren empfehlen, sich künftig stärker auf die Zusammenarbeit mit den bevölkerungsreichen asiatischen Ländern zu konzentrieren, da die Rekrutierungspotenziale in den Ländern der EU für die Pflegekräfte gering ausfallen (Braeseke et al. 2013, S. 1122). Eine Studie von Holger Bonin et al. (2015) hat sich mit den Chancen und Herausforderungen der internationalen Fachkräfterekrutierung in der Pflegebranche befasst und dazu eine Umfrage unter ca. 600 Personalverantwortlichen durchgeführt (Bonin et al. 2015, S. 9). Ein Bericht von Meiko Merda et al. (2012) hat kurz die Motivation chinesischer Pflegekräfte beschrieben, ins Ausland zu gehen. Die Hauptgründe von Chinesen, ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten, sind der Lohn und die persönlichen (Weiter-)Entwicklungschancen. Hemmnisse bestehen dagegen durch fehlende Deutschkenntnisse und Berührungsängste seitens der deutschen Bevölkerung, wenn chinesischen Pflegekräfte in Deutschland arbeiten möchten (Merda et al. 2012, S. 38–39).

Als die hessische Landesregierung unter Federführung des hessischen Ministeriums für Soziales und Integration gemeinsam mit dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) und der LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege ein Modellprojekt organisierte, untersuchte die Hochschule Fulda, ob das Zielniveau B1+ für eine verantwortliche Arbeit von spanischen Pflegekräften in der Praxis ausreicht (Grüttner 2014, S. 7). Kniejska hat in ihrer Dissertation „Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege“ die Lebenssituation von polnischen Pflegekräften in Deutschland und in Polen untersucht (Kniejska 2016, S. 5).

Die organisierte internationale Migration von chinesischen Pflegekräften in das Ausland begann vor etwa 19 Jahren, als die chinesische Regierung die Migration von Pflegekräften nach Singapur und Saudi-Arabien zu organisieren begann (Rao et al. 2005). Jedes Jahr arbeiten Hunderte von chinesischen Krankenschwestern in diesen Ländern durch einen von der Regierung vermittelten Vertrag. Diese Verträge dauern in der Regel 2 bis 3 Jahre. In vielen Fällen kehren die angeworbenen Pflegekräfte nach China zurück und die meisten arbeiten nach der Rückkehr in ihren ursprünglichen Einrichtungen in China (Fang 2007, S. 1421).

Xu et al. (2008) haben neun Pflegekräfte interviewt, die in den USA gearbeitet haben, um die Erfahrungen chinesischer Pflegekräfte im Ausland zu untersuchen. Zu fünf Themen wurden

die Pflegekräfte befragt: Kommunikation als größte Herausforderung, vor allem während der ersten Zeit im neuen Job in den USA; Unterschiede in den beruflichen Werten und Rollen / Erwartungen der Pflegekräfte zwischen den Vereinigten Staaten und China; Marginalisierung, Ungleichheit und Diskriminierung, Transformation durch Festhalten an Hoffnung, (Ver-) Lernen und Widerstandsfähigkeit; kulturelle Dissonanz. Es zeigt sich, wie die Pflegekräfte in den USA die Chancen nutzen und sich den Anforderungen am Arbeitsplatz anpassen. Trotz Stress sind sie zufrieden. Darüber hinaus zeigte diese Studie sowohl reale als auch potenzielle Risiken für den Patienten während der Anpassungszeit der chinesischen Pflegekräfte in den USA (Xu et al. 2008, S. 33).

Zhong et al. (2017) haben ein Literaturreview über im Ausland arbeitende chinesische Pflegekräfte durchgeführt.

"13 qualitative studies, 5 quantitative studies and 1 mixed- methods study met inclusion criteria. Two main themes were identified. 'Contexts and migration' comprised three subthemes: perceptions of nursing, original culture and nursing differences. 'The self and migration' included four subthemes: initiating, transition, reality and future.

This scoping review revealed the literature on Chinese migrant nurses and provided insight into their stories and circumstances. There were external factors which affected Chinese nurses' interpretations and choices. Throughout their migration journeys, they encountered various challenges and also successes. They responded with positive or negative behavioural and psychosocial changes." (Zhong et al. 2017, S. 101)

Auf der internationalen Ebene wurden die Herausforderungen durch Pflegekräfte mit Migrationshintergrund aus Asien u.a. in einigen europäischen Staaten erforscht. Speziell auf chinesische Pflegekräfte gibt es aber keine Hinweise.

In den vergangenen 15 Jahren haben England und Australien die Einreisebestimmungen für Pflegefachkräfte aus China gesenkt. Dadurch kam es zu einem Anstieg von Pflegefachkräften, die in diese Länder emigrierten oder zu emigrieren gedachten. Die meisten dieser migrationswilligen Fachkräfte nutzen private Unternehmen, um den Aufenthalt im Ausland zu organisieren. Diese Privatorganisationen werden von der chinesischen Regierung und Regierungsbehörden mit der Organisation des Migrationsprozesses beauftragt. Pflegekräfte aus China können auch durch das Bestehen des Tests der Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools (CGFNS) in den USA arbeiten. Die CGFNS ist eine immigrationsneutrale Non-profit-Organisation, die in den USA und auch international für die Anerkennung, Evaluation und Überprüfung der Ausbildung sowie Registrierung und Lizensierung im Gesundheitsbereich und anderen Branchen zuständig ist.

Von chinesischer Seite besteht die aktive Bereitschaft der Pflegekräfteentsendung seit geraumer Zeit. China ist sich der globalen Wichtigkeit dieses Themas, insbesondere in den Industrienationen, bewusst und arbeitet bereits eng mit einigen Staaten zusammen. Zhiwu Zack Fang merkt über das Migrationspotential von chinesischen Pflegekräften an: Chinas Krankenpflegeschulungssystem ist sehr groß, aber schwach in der Karriereentwicklung. Als Folge mangelnder Beschäftigungsmöglichkeiten, niedriger Gehälter und geringer Arbeitszufriedenheit wollen viele talentierte chinesische Krankenschwestern den Beruf wechseln oder im Ausland arbeiten. Kommerzielle Personalvermittler haben ein starkes Interesse an der Rekrutierung von Krankenschwestern in China bekundet, aber bis heute gibt es nur wenige Beispiele für erfolgreiche Unternehmungen. Selbst wenn die chinesische Regierung Reformen der Gesundheitsfinanzierung durchführen würde, die zu einer Zunahme von Pflegejobs und verbesserten Arbeitsbedingungen führen würden, wird ein gewisser Überschuss verbleiben. Es ist daher wahrscheinlich, dass China in den kommenden Jahren eine wichtige Arbeitskräftequelle für die entwickelten Länder wird (Fang 2007, S. 1419). Chinesische Krankenschwestern sehen sich mit großen Schwierigkeiten konfrontiert, die hohen Ausgaben für die internationale Migration zu bezahlen, einschließlich Rechtskosten, Testgebühren, Reisen usw. Außerdem herrscht unter Regierungsbeamten die Ansicht, dass eine Entschädigung bereitgestellt werden sollte, da die chinesische Regierung bedeutende Ressourcen im Bildungssystem aufgewendet hat, um den Mindestunterricht für Pflegeschüler zu gewährleisten. Infolgedessen verlangen lokale Bildungsbehörden üblicherweise, dass entweder die Krankenschwestern oder ihre ausländischen Personalvermittler die Regierung entschädigen, wenn die Pflegekräfte planen, das Land zu verlassen (Fang 2007, S. 1427–1428).

Momentan gibt es verschiedene Projekte, um Pflegekräfte aus China nach Deutschland zu holen. Aber es existiert bislang kaum Literatur über die Organisationsformen und den Transfer von Pflegekräften zwischen Deutschland und China. Auch ein Abgleich der Organisationsformen aus der Rekrutierungspraxis für Pflegeberufe blieb bislang aus, sodass diese nicht hinlänglich analysiert sind. Auch über die dabei auftretenden Probleme fehlen Untersuchungen. Dies führt zu der zentralen Fragestellung:

Welche Möglichkeiten und Grenzen gibt es für Pflegefachkräfte aus China, die in Deutschland arbeiten wollen?

1.4 Zielsetzung und Forschungsfrage

Die allgemeine Fragestellung nach den **Möglichkeiten** und **Grenzen** der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland wird differenziert anhand folgender Fragen beantwortet:

Welche Möglichkeiten gibt es, dass chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten?
Welche Trends zeigen sich bei der Anwerbung von ausländischen Pflegekräften, die besonders aus China kommen?
Welche Chancen bieten sich insbesondere chinesischen Pflegekräften und **welche Faktoren** können zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland beitragen?
Darüber hinaus wird nach den Grenzen für chinesische Pflegekräfte, in Deutschland zu arbeiten, gefragt bzw. danach,
welche Vor- und **Nachteile** sich für Deutschland und China eröffnen, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten.
Außerdem soll ermittelt werden, **welche Probleme** sich insbesondere für die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland ergeben könnten.

1.5 Methodisches Vorgehen

Mit Hilfe einer Literaturanalyse und eines Experteninterviews wird das Thema erarbeitet. Im ersten Schritt der Arbeit werden der theoretische Hintergrund und die Relevanz des Themas anhand der durchgeführten Literaturrecherche dargelegt. Die Erörterung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema reicht von der Thematik „Chinesische Pflegekräfte in Deutschland“ über „Einwanderungspolitik für Fachkräfte“ bis zu „Ausländische Pflegekräfte in Deutschland“ und wird mit einem speziellen Augenmerk auf die Situation in Deutschland und China erarbeitet.

Im zweiten Teil werden die Ergebnisse eines mit 16 Personen durchgeführten leitfadengestützten Experteninterviews anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse dargestellt. Den Ergebnissen folgt die Interpretation der erhobenen Daten. Diese Arbeit wird es ermöglichen, die Chancen und Grenzen der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland zu erforschen und eine Basis für Entscheidungen und damit verbundene Prozesse sowie weitergehende wissenschaftliche Analysen liefern. Ein qualitativer Ansatz ermöglicht es des Weiteren, spezielle Daten zu Themengebieten, die noch nicht ausreichend durch die Literatur erschlossen werden konnten, zu erlangen.

1.6 Struktur und Aufbau

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sieben Kapitel. Auf die Einführung im ersten Kapitel folgen im zweiten und dritten Kapitel relevante Felder zu den Möglichkeiten und Grenzen in Deutschland und China, die die Pflegekräfte aus China in Deutschland beschäftigen. Hintergrund dafür ist die demografische Entwicklung, die gekennzeichnet ist durch eine Zunahme der Pflegebedürftigkeit und Demenz auf der einen und eine Abnahme des familiären und professionellen Pflegekräftepotenzials auf der anderen Seite. Eine Lösung für diese scherenförmige Entwicklung wird darin gesehen, Pflegekräfte aus dem Ausland zu holen. China hat trotz eines gravierenden Pflegekräftemangels in Bezug auf die Bevölkerung viele talentierte Krankenschwestern, die im Ausland arbeiten möchten, vor allem solche mit einem Bachelor-Abschluss. Außerdem informiert dieses Kapitel über das Pflegebildungssystem in China und fasst die Situation der chinesischen Pflegekräfte zusammen, die im Ausland arbeiten. Das vierte Kapitel stellt das methodische Vorgehen der qualitativen Datenerhebung dar. Im fünften und sechsten Kapitel finden sich die Auswertung der Experteninterviews und die Diskussion der Ergebnisse. Das letzte Kapitel umfasst ein Fazit und Empfehlungen für Politiker und Einrichtungen, die chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchten.

2 Rahmenbedingungen in Deutschland

2.1 Möglichkeiten

2.1.1 Demografischer Wandel und Pflegefachkräftemangel in Deutschland

Wir leben in einer alternden und zahlenmäßig abnehmenden Gesellschaft. Die Bevölkerungszahl wird in Deutschland weiter sinken (Statistisches Bundesamt 2015, S. 8). Während die Lebenserwartung steigt, geht das Erwerbspersonenpotenzial zurück. Laut dem Statistischen Bundesamt (2009) wird die Anzahl der Menschen in der Altersgruppe von 20 bis 65 Jahren bis zum Jahr 2060 im Vergleich zum Jahr 2008 um 11 Prozent, die der 0- bis 20-Jährigen um 3 Prozent abnehmen. Die Altersgruppe der 65- bis unter 80-Jährigen wird dagegen um 5 Prozent wachsen, die der 80-Jährigen und Älteren deutlich zunehmen. Der prozentuale Anteil letzterer Altersgruppe wird für 2060 auf 14% geschätzt (Statistisches Bundesamt 2009, S. 17).

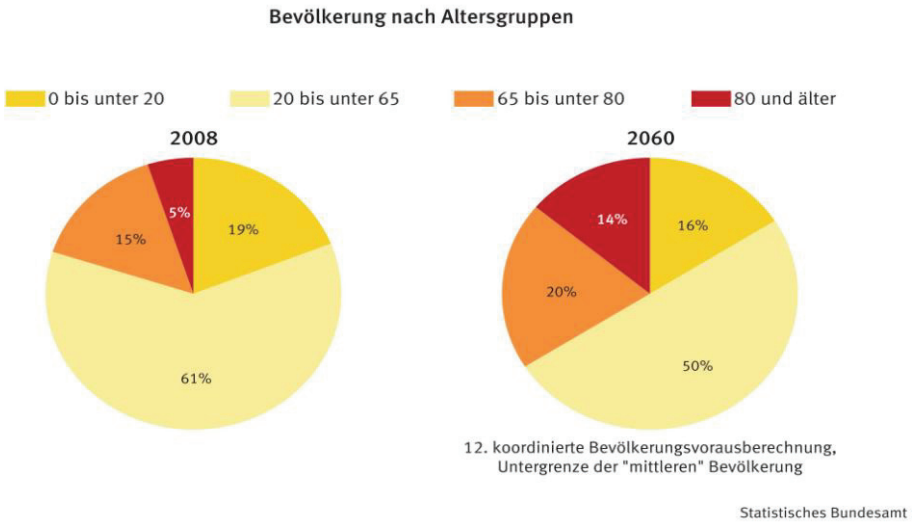


Abbildung 1: Bevölkerung nach Altersgruppen im Vergleich zwischen 2008 und 2060 (Statistisches Bundesamt 2009, S. 17)

Während die Zahl der ePP demografisch bedingt abnimmt, wird die der Pflegebedürftigen bundesweit steigen (Rothgang et al. 2012, S. 10). Denn immer mehr Menschen erreichen ein höheres Alter und damit verbunden nimmt die Gefahr einer Pflegebedürftigkeit zu. Laut dem Statistischen Bundesamt gab es im Jahr 2015 2,86 Millionen pflegebedürftige Menschen (Statistisches Bundesamt 2017b, S. 5). Bis zum Jahr 2030 ist mit 3 bzw. 3,4 Millionen pflegebedürftiger Personen zu rechnen (Paschke und Stadler 2011). 2050 werden es Schätzungen zufolge nahezu 4,8 Millionen sein (Arbeitgeberverband Pflege e.V. 10.02.2017, S. 1).

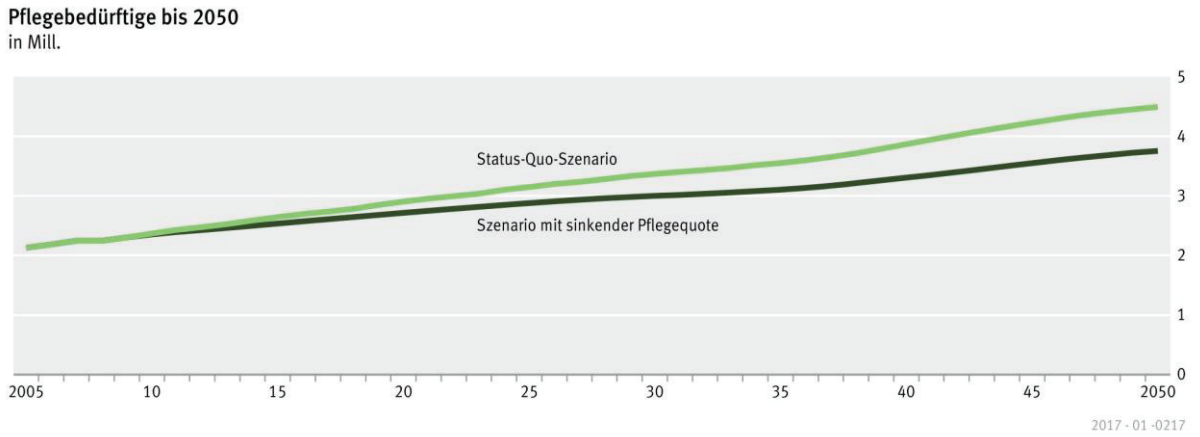


Abbildung 2: Pflegebedürftige bis 2050 (Statistisches Bundesamt (Destatis), S. 132)

Mit der zunehmenden Pflegebedürftigkeit wird der Bedarf an Pflegepersonal deutlich wachsen. Eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften kann die Pflegequalität sichern und der Gefahr einer Negativspirale vorbeugen, weil andauernde Engpasslagen den Arbeitsdruck verstärken und sodann die Attraktivität des Berufsfeldes mindern (Bonin et al. 2015, S. 64).

Trotz zunehmender Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen zeigt sich ein Fachkräftemangel in nahezu allen Bundesländern (Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung 2018, S. 17). Momentan arbeiten im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst sowie Geburtshilfe insgesamt 766.000 und im Bereich Altenpflege 419.000 Vollzeitäquivalente-Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2017a, S. 35).

Nach dem Status-quo-Szenario werden im Jahr 2025 rund 152.000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 31). Laut der Bertelsmann Stiftung (2012) wird das Defizit in der Pflege in Deutschland bis 2030 bei fast 500.000 Vollzeitkräften liegen (Bertelsmann Stiftung 2012). Außerdem werden nach Nowossadeck (2013) infolge der demografischen Entwicklung mehr Pflegekräfte in den Ruhestand gehen als Personen in den Pflegeberuf einsteigen (Nowossadeck 2013, S. 1037). Weiterhin weisen die Vakanzzeiten, das heißt die durchschnittliche Zeit, die nach Angaben der Arbeitgeber vergeht, bis eine freie Stelle besetzt werden kann, darauf hin, dass der Arbeitsmarkt bei den Pflegefachkräften und -spezialisten angespannt ist. Bei den Gesundheits- und Krankenpflegern lag die Vakanzzeit im Jahr 2016 bei 132 Tage. Dies sind 40 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit aller Berufe (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2016, S. 13). Der Fachkräftemangel betrifft in der Altenpflege alle Bundesländer und sowohl examinierte Fachkräfte als auch Spezialisten. Momentan stehen in ganz Deutschland nicht ausreichend arbeitslose Bewerber zur Verfügung, um damit die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen zu besetzen. Die Vakanzzeit bei examinierten Altenpflegefachkräften und -spezialisten beträgt 162 Tage, was

71 Prozent mehr ist als die durchschnittliche Vakanzzeit aller Berufe (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2016, S. 14).

2.1.2 Chinesische Migranten[2] in Deutschland

20% der gesamten Bevölkerung in Deutschland haben einen Migrationshintergrund[3]. Darunter sind 11% Deutsche mit Migrationshintergrund und 9% sind Ausländer (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2012). Die Volksrepublik China war im Jahr 2017 zum zweiten Mal in Folge Deutschlands wichtigster Handelspartner (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017b). Die Auswanderung aus der Volksrepublik China war seit den 1950er Jahren verboten und wurde erst nach 1978 durch Deng Xiaoping wieder gestattet (Kreienbrink 2014, S. 8–9). Seitdem ist sie erheblich angestiegen. Es leben und arbeiten viele Menschen mit chinesischem Migrationshintergrund in Deutschland. Dabei handelt es sich vor allem um Deutsche, aber auch die Zahl der Menschen mit chinesischer Staatsbürgerschaft ist stark gestiegen. Nach Zhang (2013) stellt China weltweit mit mittlerweile 1,27 Mio. Personen (2010) die meisten internationalen Studierenden. Eine nicht unerhebliche Zahl von diesen verbleibt nach Pieke/Speekman (2013) nach dem Studium im Westen, heiratet oder arbeitet für einheimische, aber auch zunehmend für chinesische Firmen in Europa (Kreienbrink 2014, S. 9). Im Jahr 2017 leben in Deutschland 180.000 Chinesen in Privathaushalten mit ‚Migrationshintergrund im engeren Sinne'[4] und darunter 147.000 Chinesen mit eigener Migrationserfahrung (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017c).

Vor allem seit 2010 leben und arbeiten zunehmend Chinesen in Deutschland. Allein im Jahr 2017 lebten 136.460 Chinesen in Deutschland. (Siehe Abbildung 3) Dies entspricht 1,3 Prozent der gesamten ausländischen Bevölkerung in Deutschland nach dem Ausländerzentralregister (AZR). Damit liegt China auf dem 4. Platz der ausländischen Bevölkerung in Asien (Statistisches Bundesamt 2017c).

---

[2] Bei Migranten handelt es sich um Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt über Staatsgrenzen hinweg verlegt haben. Zu dieser Gruppe werden nach dem Statistischen Bundesamt diejenigen Menschen gezählt, die Ausländer oder Aussiedler, in Deutschland geboren und eingebürgert worden sind oder Menschen mit mindestens einem zugewanderten oder ausländischen Elternteil. Entscheidend für diese Arbeit ist weniger die genaue Zuordnung, wenn von Migranten oder Ausländern die Rede ist, sondern die Tatsache, dass ihre Muttersprache nicht Deutsch und somit eine Sprachförderung in Bildungsprogrammen erforderlich ist. Daher werden die Begriffe „Migranten", „Menschen mit Migrationshintergrund" und „Ausländer" bzw. „immigriert" und „ausländisch" synonym verwendet. Die verschiedenen Bezeichnungen unterliegen keiner weiteren Wertung.

[3] Migrationshintergrund: „Die Definition des Migrationshintergrundes lautet wie folgt: ‚Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. '"(Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017a, S. 4)

[4] Es bedeutet, dass die Person mit Migrationshintergrund hat.

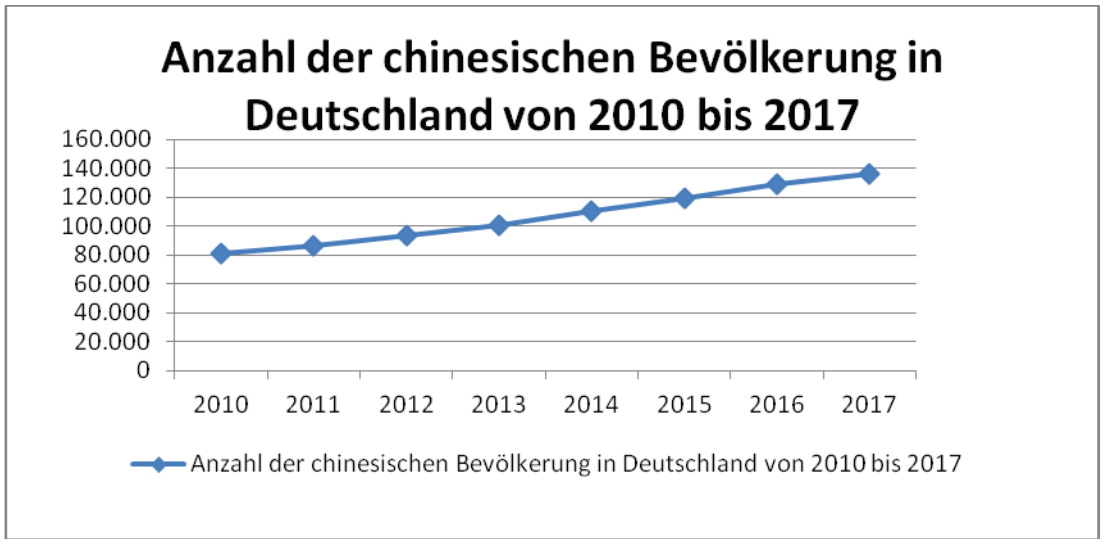


Abbildung 3: Anzahl der chinesischen Bevölkerung von 2010 bis 2017 (eigene Darstellung) nach (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018a)

In Deutschland haben 30.310 Chinesen einen zeitlich unbefristeten Aufenthaltstitel 79.950 der Aufenthaltstitel sind zeitlich befristet. 40.095 Chinesen sind wegen der Ausbildung und 15.940 zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland. 19.900 sind aus familiären Gründen hier (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018a). Nach dem Statistischen Bundesamt (2018) leben Chinesen im Schnitt für 7,2 Jahre in Deutschland und ihr durchschnittliches Alter beträgt 31,4 Jahre (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2018a). Kreienbrink zufolge waren Chinesen im Jahr 2011 erstmals die größte Ausländergruppe aus Ost-/Südostasien in Deutschland (Kreienbrink 2014, S. 8).

China zählt bei der Einwanderung nach Deutschland als Drittstaat. Personen, die aus Drittstaaten kommen, benötigen eine Erlaubnis, um nach Deutschland einzureisen und sich hier aufzuhalten. Diese Erlaubnis erfolgt in Form eines Aufenthaltstitels. Das Aufenthaltsrecht unterscheidet nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) vor allem fünf Aufenthaltszwecke (AufenthG, §16-38a):

- Zuwanderung zu Ausbildungszwecken (§§ 16-17 AufenthG)
- Zuwanderung zu Erwerbszwecken (§§ 18 ff. AufenthG)
- Zuwanderung aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26, 104a, 104b AufenthG)
- Zuwanderung aus familiären Gründen (§§ 27-36 AufenthG)
- Zuwanderung zu besonderen Aufenthaltszwecken (§§ 37-38a AufenthG)

Bei der entsprechenden Untersuchung von Fachkräften[5] nach § 18 AufenthG im Jahr 2011 stand China an erster Stelle mit 13% bezogen auf die Grundgesamtheit, gefolgt von Indern (10,9 %) (Kreienbrink 2014, S. 8). Bei der Untersuchung von ausländischen Hochqualifizierten[6] mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG stellen Chinesen die drittgrößte Gruppe in der befragten Grundgesamtheit dar (Kreienbrink 2014, S. 8).

Wirtschaftlich spielt China eine wichtige Rolle für Deutschland. Die zunehmende Migration zeigt das große Interesse der chinesischen Bevölkerung an Deutschland.

2.1.3 Ausländische Pflegekräfte in Deutschland

2.1.3.1 Das Phänomen der Mobilität von Pflegekräften in der ganzen Welt

Die internationale Migration von Gesundheitspersonal ist ein hochaktuelles Thema, sowohl in Deutschland als auch auf internationaler Ebene. Mit der Globalisierung stiegen die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen den Ländern und die weite Verbreitung von Waren, Kapital, Technologien und Arbeitsdienstleistungen auf dem internationalen Markt. Die Migration von Gesundheitspersonal ist nach der World Health Organization (WHO) ein Teil des umfassenden Wechselspiels von Veränderung und Mobilität innerhalb der Arbeitsmärkte, um zu arbeiten und sich beruflich weiter zu entwickeln. Auf Grund des Mangels an Personalressourcen auf globaler Ebene ist die internationale Rekrutierung von Pflegekräften zu einem wichtigen Phänomen bei der Verwaltung von Humanressourcen in der Welt geworden (Zhang et al. 2013, S. 37).

Dabei sollten faire Arbeitsbedingungen herrschen. Deshalb hat die WHO in Genf im Mai 2010 einen weltweiten Verhaltenskodex zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitspersonal verabschiedet. Dieser beinhaltet, dass die internationale Rekrutierung von Gesundheitspersonal auf den Grundsätzen der Transparenz, Fairness und Förderung der Nachhaltigkeit von Gesundheitssystemen in Entwicklungsländern beruhen sollte. Die Mitgliedstaaten sollten im Einklang mit den von den Vertragsparteien unterzeichneten nationalen Rechtsvorschriften und internationalen Rechtsinstrumenten faire Arbeitsbedingungen für das gesamte Gesundheitspersonal fördern und achten. Es darf keine unrechtmäßigen Unterschiede in allen Aspekten der Beschäftigung und Behandlung des Gesundheitspersonals, egal ob Mig-

[5] Fachkraft: Unter einer Fachkraft versteht man nach der Bundesregierung sowohl Personen mit anerkanntem akademischen als auch anerkannter mindestens zweijähriger abgeschlossenen Berufsausbildung . (Deutscher Bundestag 2011, S. 3)

[6] Hochqualifiziert: unter Hochqualifizierte versteht man als Fachhoch-/Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit und ohne Promotion. Statistisches Bundesamt 2011, S. 6

ranten oder Einheimische, geben. Die Mitgliedstaaten sollten, wo immer dies möglich ist, wirksame Strategien für die Planung, Ausbildung und Entwicklung von Arbeitskräften sowie für deren Erhaltung schaffen, um die Notwendigkeit der Anwerbung von Migranten als Gesundheitsfachkräfte zu verringern. Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitsberufe sollten auf die spezifischen Gegebenheiten jedes Landes zugeschnitten sein und in das nationale Entwicklungsprogramm aufgenommen werden. Es ist erforderlich, nationale und internationale Daten über die internationale Rekrutierung von Gesundheitspersonal zu sammeln, zu erforschen und auszutauschen, um die Ziele dieses Kodex zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollten eine wechselseitige Migration von Gesundheitspersonal fördern, damit sowohl die Herkunfts- als auch die Empfängerländer von den erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen profitieren können (WHO 2010).

2.1.3.2 Zahlen und Fakten in Deutschland

In der 1960er Jahren gab es einen großen Pflegenotstand in der Bundesrepublik Deutschland, d.h. viele Stellen im Pflegebereich blieben unbesetzt. Deutschland begann in dieser Zeit, Pflegekräfte aus Ost- bzw. Südostasien anzuwerben. Nach Olter et al. (2012) war diese Anwerbung aber kaum ausgeprägt. Ab 1965 wurde laut Etling (2008) Pflegepersonal von den Philippinen in sehr geringem Umfang rekrutiert (Kreienbrink 2014, S. 8). Im Jahr 1971 kamen Coi/Lee (2005) zufolge durch ein Abkommen zudem ca. 10.000 südkoreanische Krankenschwestern und Schwesternhelferinnen nach Deutschland (Kreienbrink 2014, S. 43).

Nach dem Statistischen Bundesamt (2014) reisten zwischen 2005 und 2009 pro Jahr durchschnittlich nur 2.000 Arbeitsmigrantinnen/-migranten nach Deutschland ein, die im Berichtsjahr 2010 in der Pflege tätig waren. Zwischen 1988 und 1995 waren es hingegen jährlich noch durchschnittlich 6.000 Arbeitsmigrantinnen/-migranten (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 37).

Im Jahr 2010 arbeiteten insgesamt rund 113.000 Arbeitsmigrantinnen/-migranten in Pflegeberufen. Die meisten von ihnen kamen mit 31,8 Prozent aus der ehemaligen Sowjetunion. Ein anderer Großteil stammte mit 29,0 Prozent aus den östlichen EU-Staaten (Afentakis und Maier 2014, S. 177).

Im Jahr 2007 hatten 12 Prozent der Krankenpfleger/-innen, ca. 16 Prozent der Krankenpflegehelfer/-innen und ca. 18 Prozent der Altenpfleger/-innen einen Migrationshintergrund (Margret 2010, S. 5).

Die Hauptherkunftsländer der sozialversicherungspflichtigen in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte im Jahr 2013 stammt nach folgender Abbildung 4 aus den EU-

Staaten nach Merda et al. (2014). Die polnische Staatsbürgerschaft steht mit rund 10.000 an erster Stelle. Aufgrund der bis 2013 geltenden Einschränkungen des Arbeitsmarktzugangs für Angehörige von Pflegeberufen aus Drittstaaten waren nur 106 chinesische Pflegekräfte in Deutschland beschäftigt.

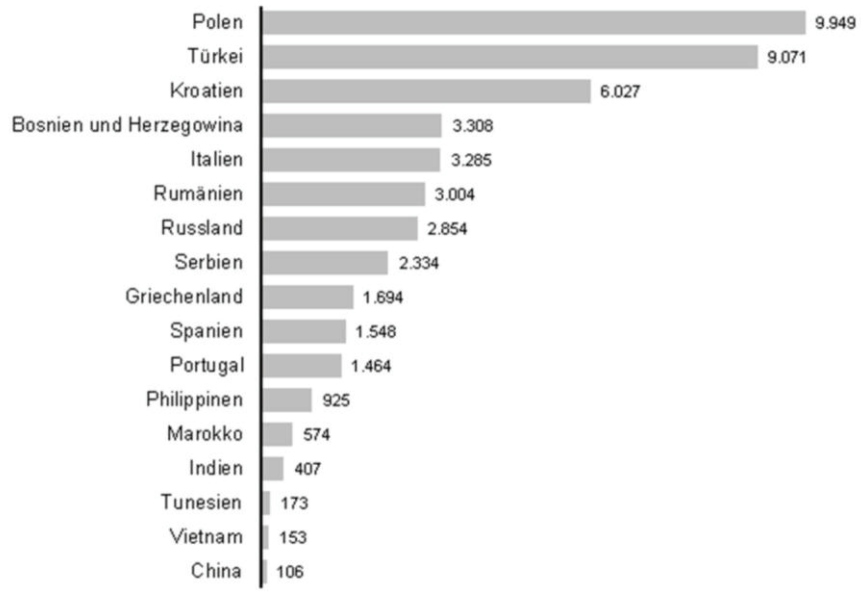


Abbildung 4: Ausländische Pflegekräfte in Deutschland nach Staatsangehörigkeiten im Jahr 2013 (Merda et al. 2014, S. 11)

2014 hatten 15,4 % der Beschäftigten in Pflegeberufen eine eigene Migrationserfahrung (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 33). Dabei war der Anteil der Personen mit eigener Migrationserfahrung bei den Altenpflegerinnen/-pflegern (19,5 %) deutlich höher als bei den Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pflegern mit 12,6 % (Afentakis und Maier, S. 175).

Nach Bonin et al. (2015) haben die meisten Personalverantwortlichen, die zwischen 2012 und 2015 Pflegekräfte aus dem Ausland eingestellt haben, mit den neuen Mitarbeitern positive Erfahrungen gemacht. Drei von fünf sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Nur einer von zehn ist unzufrieden oder sehr unzufrieden. Die Hälfte der Personalverantwortlichen kommt zu der Einschätzung, dass ihr in jüngerer Zeit eingestelltes Pflegefachpersonal mit Migrationshintergrund leistungsfähiger als ihr übriges Pflegepersonal ist (Bonin et al. 2015, S. 66).

2.1.3.3 Maßnahmen gegen Pflegefachkräftemangel

Durch den Geburtenrückgang, in dessen Folge immer weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen, wird in Zukunft ein Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen er-

wartet. Mit der zunehmenden Pflegebedürftigkeit steigt der Bedarf an Pflegepersonal. Um den Pflegepersonalmangel zu beseitigen, wurden in letzter Zeit zahlreiche Maßnahmen durchgeführt:

Die Bundesregierung startete unter Federführung des für die Altenpflegeausbildung zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gemeinsam mit Ländern, Verbänden und anderen Akteuren im Tätigkeitsfeld Altenpflege die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“. Erklärtes Ziel der Partner ist es, durch ein umfassendes Maßnahmenpaket die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015, S. 10). Es gibt Umschulungsmaßnahmen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger, die nur zwei Jahre dauern und durch die Jobcenter gefördert werden. Zudem erfolgen Nachqualifizierungsmaßnahmen für Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer und Hilfskräfte, die bereits in der Altenpflege beschäftigt sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015, S. 11–12). Um die Fachkräftebasis zu sichern, sind laut BDA weitere Schritte erforderlich: Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen, Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern, Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln, Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren, Lebensarbeitszeit verlängern, „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern sowie Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten. Wichtig sei unter diesem Aspekt, eine „Willkommenskultur“ zu leben, die Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht auszubauen, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu verbessern, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen, das Zuwanderungsrecht weiterzuentwickeln, ausländische Hochschulabsolventen für die Arbeit in Deutschland zu motivieren sowie Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten zu verbessern (BDA 2015, S. 4).

Der Arbeitgeberverband Pflege e.V. stellte 2017 fest, dass Deutschland ohne gezielte und qualifizierte Einwanderung zukünftig den stark wachsenden Bedarf an Fachkräften nicht wird decken können (Arbeitgeberverband Pflege e.V. 10.02.2017, S. 3). Laut Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (2018) sei es in Deutschland in Zukunft kaum möglich, eine Pflegeeinrichtung oder ein Krankenhaus ohne die Unterstützung von ausländische Pflegefachkräften zu betreiben (o.v. 2018). Fuchs et al. (2015) schätzen die Situation in anderen EU-Ländern ähnlich wie in Deutschland ein. Wegen der demographischen und wirtschaftlichen

Entwicklung werden auch sie einen Fachkräftemangel haben. In Deutschland besteht ebenfalls ein Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten (Fuchs et al. 2015, S. 86).

Zum Thema "Pflegefachkräftesicherung" hat Pfeffer-Hoffmann (2016) gezeigt, dass es vier Wege gibt, um den Pflegefachkräftemangel in Deutschland sicherzustellen, nämlich die "Förderung der Ausbildung (einschl. Umschulung)", "Erhöhung der Berufsverweildauer und der zu leistenden Arbeitsstunden", "Verbesserung der Produktivität" und "Rekrutierung internationaler Fachkräfte". In der jetzigen Situation muss Deutschland diese Maßnahmen in allen vier Bereichen ergreifen, um den Pflegefachkräftemangel zu bekämpfen (Pfeffer-Hoffmann 2016, S. 118).

Zusammengefasst bleibt festzuhalten, dass in Deutschland weiterhin eine Zuwanderung ausländischer Pflegearbeitskräfte, besonders aus Drittstaaten, zu erwarten und notwendig ist, um den steigenden Bedarf zu decken.

2.1.4 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland

2.1.4.1 Zentrale Begrifflichkeiten

Die Anerkennung der Berufsqualifikation ist eine Bewertung und die Bestätigung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit einem deutschen Abschluss. Es wird in einem gesetzlich geregelten Verfahren geprüft, ob die Berufsqualifikation des ausländischen Bewerbers oder der Bewerberin einer vergleichbaren deutschen Berufsqualifikation entspricht. Das Ergebnis ist die volle oder teilweise Anerkennung oder die Ablehnung. Ob eine berufliche Anerkennung nötig ist, hängt vom Beruf ab. In einigen Berufen ist die Anerkennung die Voraussetzung für die Ausübung des Berufs (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018).

Reglementierte Berufe: „Ein reglementierter Beruf – teilweise wird auch von regulierten Berufen gesprochen – ist […]: Eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.“ (Wollnik 2012, S. 53) Reglementierte Berufe sind z.B. Arzt, Apotheker, Psychotherapeut, Krankenpfleger und Rechtsanwalt. Deren Aufnahme oder Ausübung ist direkt oder indirekt durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden. Die Voraussetzung der Berufsausübung oder das Führen der Berufsbezeichnung sind anerkannte Berufsqualifikationen. Ohne die berufliche Anerkennung darf jemand mit seinem im Ausland erworbenen Berufsabschluss in Deutschland in diesem Beruf nicht arbeiten (RICHTLINIE 2005/36/EG, S. 6).

Nicht reglementierte Berufe: Bei „nicht reglementierten Berufen“ ist im Vergleich zu reglementierten Berufen eine Anerkennung keine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung. Es gibt keine bestimmten staatlichen Vorgaben. Personen mit einer Berufsqualifikation aus dem Ausland dürfen sich direkt auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben und hier tätig werden. In Deutschland sind fast alle sogenannten Ausbildungsberufe auf der Grundlage einer dualen Berufsausbildung nicht reglementiert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Eine Ausnahme bildet nach Wollnik (2012) der Beruf der/des Pharmazeutisch-kaufmännischen Fachangestellten (Wollnik 2012, S. 54).

Anpassungslehrgang: Ein „‚Anpassungslehrgang‘ ist die Ausübung eines reglementierten Berufs, die in dem Aufnahmemitgliedstaat unter der Verantwortung eines qualifizierten Berufsangehörigen erfolgt und gegebenenfalls mit einer Zusatzausbildung einhergeht. Der Lehrgang ist Gegenstand einer Bewertung. Die Einzelheiten des Anpassungslehrgangs und seiner Bewertung sowie die Rechtsstellung des beaufsichtigten zugewanderten Lehrgangsteilnehmers werden von der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaats festgelegt.“ RICHTLINIE 2005/36/EG, S. 28

2.1.4.2 Anerkennungsgesetz

Alle Personen, die eine abgeschlossene berufliche Qualifikation aus dem Ausland aufweisen und in Deutschland arbeiten möchten, müssen ihre ausländische Qualifikation anerkennen lassen. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist durch das am 1. April 2012 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, kurz „Anerkennungsgesetz“, geregelt.

Das „Anerkennungsgesetz" ist ein Artikelgesetz. Es setzt sich aus mehreren Gesetzen zusammen, wie dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), der Handwerksordnung, der Bundesärzteordnung, dem Krankenpflegegesetz sowie der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2006/36/EG bzw. Änderungen bestehender Gesetze, und betrifft über 600 Berufe, die durch Bundesrecht geregelt sind. Das Anerkennungsverfahren wurde durch das Anerkennungsgesetz soweit erforderlich und möglich für Qualifikationen bzw. Staatsangehörige aus Ländern außerhalb der Europäischen Union, den sogenannten Drittstaaten, geöffnet. Das Anerkennungsgesetz ist ein wichtiger Baustein, um den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Dieses Gesetz dient zum einen durch die Anerkennung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen dazu, Fachkräften aus dem Ausland die Einreise nach und Arbeitsmöglichkeit in Deutschland zu erleichtern und sie dazu zu motivieren. Zum anderen fördert die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen die Integration

der Migrantinnen und Migranten in Deutschland, indem das Anerkennungsgesetz die Wertschätzung der Lebensleistung von Migrantinnen und Migranten ausdrückt.

Nach neusten Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung sind seit dem 01. April 2012 insgesamt 111.501 Anträge zur Anerkennung eingegangen (Schmitz 2018, S. 1).

Im Jahr 2017 wurden in Deutschland insgesamt 31.143 Anerkennungsverfahren bearbeitet. An erster Stelle stehen Syrien und die Arabische Republik mit 3.582 Fällen, auf dem 20. Platz liegt Indien mit 420 Verfahren. China gehört hier nicht zu den Top-20-Ländern (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017e). Die mit großem Abstand meisten Anerkennungsverfahren betrafen wie in den Vorjahren medizinische Gesundheitsberufe. Darunter bezogen sich 10.689 Anerkennungsverfahren auf Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, 8.040 auf Ärztinnen und Ärzte sowie 1.068 auf Physiotherapeutinnen und -therapeuten (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2017d).

Im Jahr 2017 wurden bundesweit 21.800 im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse als vollständig oder eingeschränkt gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt. Das waren knapp 14 % mehr Anerkennungen als im Jahr 2016 (19.200). Dabei wurden 13.600 Anträge als vollständig und 8.200 Anträge als eingeschränkt gleichwertig beschieden (Statistisches Bundesamt 28.08.2018).

2.1.4.3 Das Anerkennungsverfahren

Das Anerkennungsverfahren bietet ab dem 1. April 2012 nach dem geltenden Anerkennungsgesetz für die Ausbildungsberufe im dualen System erstmals für alle Personen den gesetzlichen Anspruch auf eine individuelle Überprüfung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikationen, unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Bewerbers oder der Bewerberin. Entscheidend ist, wo der Abschluss des Bewerbers/der Bewerberin erworben wurde, wie z.B. in der Europäischen Union (EU), der Schweiz oder einem Drittstaat (ZAV 2014, S. 5).

Nach dem Anerkennungsgesetz wird in dem Verfahren zwischen Abschlüssen in nicht reglementierten und in reglementierten Berufen unterschieden. Nicht reglementierte Berufe erfordern keine Berufsausübung und bieten Vorteile bei einer Gleichwertigkeitsfeststellung auf dem Arbeitsmarkt.

Das gesamte Verfahren wird in der folgenden Abbildung dargestellt:

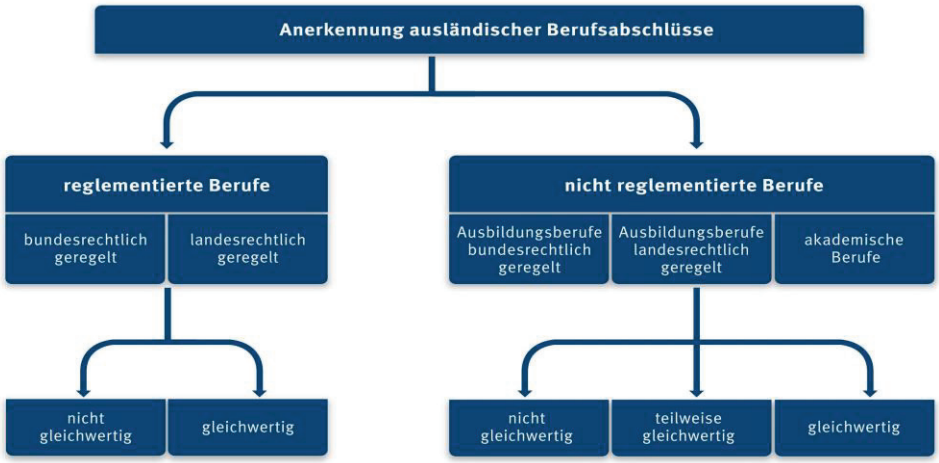


Abbildung 5: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (Körbel und Stoewe 2016, S. 6)

Im Anerkennungsverfahren wird festgestellt, ob die mitgebrachte Qualifikation gleichwertig ist. Dies wird künftig nach einheitlichen Kriterien und in einem einheitlich geregelten Verfahren beurteilt. Wenn keine volle Gleichwertigkeit der Abschlüsse festgestellt wird, ist dies kein absoluter Misserfolg, weil der Bescheid stets die vorhandenen Qualifikationen dokumentiert und die wesentlichen Unterschiede der ausländischen Ausbildung im Vergleich zum deutschen Referenzabschluss beschreibt. Diese Bescheinigung hilft bei Bewerbungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und ermöglicht es, sich gezielt weiter zu qualifizieren.

Das Anerkennungsgesetz wird nicht auf Abschlüsse angewendet, die nur landesrechtlich anerkannt werden können, die nicht zu einem reglementierten Beruf gehören (z.B. Mathematiker, Chemiker, Ökonom), nicht auf reine Schulabschlüsse sowie im Ausland erbrachte Studien- und Prüfungsleistungen im Zusammenhang mit der Hochschulzulassung gehören. Für all diese Abschlüsse gibt es spezielle Regelungen.

Seit der Verabschiedung des Anerkennungsgesetzes liegt die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Menschen, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben, erhalten nun mehr Möglichkeiten und Chancen, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Das Gesetz dient dazu, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken und ausländische Fachkräfte besser in den Arbeitsmarkt zu intergieren. Unternehmen, Krankenhäuser und zahlreiche Altenpflegeeinrichtungen können davon profitieren (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014, S. 8). Die Migranten sammeln durch das Gesetz neue persönliche und berufliche Erfahrungen. Sie können zusätzliche fachliche, kulturelle sowie sprachliche Kompetenzen und somit neue berufliche Op-

tionen und Perspektiven erwerben (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014, S. 14).

2.1.4.4 Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten

Nach § 3 Absatz 5 BQFG müssen Gesundheits- und Krankenpfleger/innen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss zur Aufnahme und Ausübung ihres Berufs in Deutschland ihre berufliche Qualifikation anerkennen lassen. Seit dem 1. April 2012 können Gesundheits- und Krankenpfleger/innen den Anerkennungsantrag schon dann stellen, wenn sie sich noch im Ausland aufhalten. Wichtig ist, dass die Bewerber zu diesem Zeitpunkt bereits wissen, wo sie später arbeiten sollen, damit die zuständige Anerkennungsbehörde in Deutschland angesprochen werden kann. Nach der ZAV ist der Anerkennungsfinder unter www.anerkennung-in-deutschland.de eine gute Hilfe (ZAV 2014, S. 5).

Es ist durch das Gesetz jetzt auch möglich, dass Bewerberinnen und Bewerber in Deutschland zunächst als Gesundheits- und Krankenpflegehelfer tätig sind und in der Übergangszeit die deutsche Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger/in beantragen. Um die Berufsanerkennung zu erhalten, müssen die Bewerber/innen sprachliche und fachliche Anpassungsqualifizierungen vorweisen. Gemäß der Richtlinie 2005/36/EG bekommen ausländische Bewerber mit einem Berufsabschluss innerhalb der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)[7] in der Regel eine automatische Anerkennung für den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers ohne Einzelfallprüfung. Dies gilt jedoch nur für die Staaten, die bis 2004 der EU beigetreten sind. Wichtig ist, dass das Abschlusszeugnis nach Beitritt in die EU von dem Ausbildungsstaat ausgestellt wurde. Wenn das Abschlusszeugnis bereits vor dem EU-Beitritt verliehen wurde, kann der Bewerber ebenfalls eine automatische Anerkennung seines Berufs erhalten, sofern der Ausbildungsstaat eine Bescheinigung vorlegt, die beweist, dass die Ausbildung nach den Mindeststandards der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie stattgefunden hat (Süss 2017, S. 14).

Wenn das Abschlusszeugnis aus Staaten wie Estland, Litauen, Lettland, Polen, Ungarn, der Tschechei, Slowakei, Slowenien, Zypern, Malta, Bulgarien, Rumänien oder Kroatien stammt, die 2004 oder später der EU beigetreten sind, und der Beginn der Ausbildung vor dem EU-Beitritt lag, muss eine Einzelfallprüfung in Deutschland erfolgen. Das Abschlusszeugnis aus Drittstaaten (nicht EU-Mitgliedsländern) in den reglementierten Berufen bedarf immer einer Einzelfallprüfung gemäß der Ausweitung der beruflichen Anerkennungsregelung. Nach dem Gesetz wird geprüft, ob der ausländische Abschluss im Vergleich zum deutschen Abschluss

[7] Staaten sind alle EU-Mitgliedstaaten plus Island, Liechtenstein und Norwegen.

wesentliche Unterschiede aufweist. Die Bewerber können zwischen einem sogenannten Anpassungslehrgang und einer Kenntnisprüfung wählen, um die Unterschiede zwischen der Ausbildung in dem Mutterland und der deutschen Referenzausbildung auszugleichen (ZAV 2014, S. 5). Die Dauer und die Inhalte des Anpassungslehrgangs müssen von der zuständigen Behörde so festgelegt werden, dass die Bewerber das Lehrgangsziel in einer bestimmten Zeit erreichen können. Die Art und Dauer der Kenntnisprüfung werden vorher festgelegt, sodass die Bewerber sich angemessen vorbereiten können. Wenn der Anpassungslehrgang bzw. die Kenntnisprüfung erfolgreich absolviert wurden, wird der Abschluss des Bewerbers/der Bewerberin in dem Pflegeberuf anerkannt. Somit steigen die Chancen auf eine Arbeit und eine bessere Entlohnung (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 37).
Voraussetzungen für Pflegekräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten wollten, ist eine mindestens zweijährige Berufsausbildung in der Pflege, die dem deutschen Berufsabschluss gleichwertig ist, und deren die Beschäftigungsbedingungen denen inländischer Krankenpflegekräfte entsprechen. Die ZAV vermittelt den Bewerbern, die aus Drittstaaten kommen, eine Tätigkeit in der Gesundheits- und Krankenpflege, wenn sie eine entsprechende mindestens dreijährige Pflegeausbildung oder ein Studium mindestens mit Bachelor-Abschluss absolviert haben (ZAV 2014, S. 4). Die sprachlichen Voraussetzungen sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, wenn die Bewerber den Anerkennungsantrag stellen. In der Regel reicht es, wenn die Bewerber mit Deutschkenntnissen auf B1-Niveau nach Deutschland kommen und zunächst als Pflegehilfskräfte arbeiten. Durch weitere berufsbegleitende Integrationsmaßnahmen sollen sie innerhalb von drei bis sechs Monaten das Sprachniveau B2 erreichen und ihre Berufsanerkennung als Pflegekraft erhalten (ZAV 2014, S. 4). Dies ist nach dem Bundesministerium für Gesundheit schon geregelt (Der Bundesministerium für Gesundheit 02.08.2013, S. 71). Die Pflegekräfte aus einem Drittstaat haben nach ZAV mit Inkrafttreten der neuen Beschäftigungsverordnung (BeschV) seit dem 1. Juli 2013 einen leichteren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt als vorher (ZAV 2014, S. 6).

2.2 Grenzen

2.2.1 Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung für ausländische Bewerber

Für zukünftige ausländische Arbeiternehmer und für die Arbeitgeber in Deutschland sind sinnvolle Informationen über die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse entscheidend. Viele Ausländer, die sich noch in ihrem Heimatland befinden, möchten vielleicht gerne nach Deutschland kommen. Da aber weil viele Informationen nur in deutscher Sprache verfügbar sind, ist es häufig nicht möglich, wichtige Einreise- und Arbeitsinformationen zu erhalten. Außerdem ist oft nicht bekannt, dass Deutschland einen so großen Bedarf an Fachkräften

hat. Auch für mittlere und kleine Unternehmen ist es sehr wichtig, zu erfahren, wie sie ausländische Arbeitskräfte beschäftigen können. Seit einiger Zeit gibt es nun mehrsprachige Informationsportale für internationale Fachkräfte.

„Make it in Germany“[8] wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie umgesetzt. Hiermit sollen Fachkräfte aus der ganzen Welt für eine berufliche Laufbahn in Deutschland motiviert werden. Das Portal informiert interessierte ausländische Fachkräfte über ihre Karrierechancen. Außerdem können sie hier auch erfahren, wie sie erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können. Die Webseite zeigt die Vorteile und Perspektiven einer Arbeit in Deutschland.

Ein anderes Informationsportal stammt von der Kultusministerkonferenz (KMK) und bietet spezielle Informationen zu ausländischen Bildungsabschlüssen an. Es nennt sich „Anabin“[9]. Auf dieser Seite kann man alles über die Anerkennung von ausländischen Schul- und Hochschulabschlüssen erfahren. Sie stellt Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise bereit und unterstützt dadurch Behörden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Privatpersonen, eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen.

„anerkennung-in-deutschland“[10] ist ein Informationsportal von der Bundesregierung, bei dem es um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen geht. Die Interessentinnen und Interessenten können Informationen rund um das Verfahren der Anerkennung erhalten. Durch den Anerkennungsfinder können die Interessentinnen und Interessenten ermitteln, welche Stelle für die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation zuständig ist. Außerdem können die Anerkennungsinteressierten bundesweit eine finanzielle Förderung für ihr Anerkennungsverfahren bekommen, wenn ihnen finanzielle Mittel für die Anerkennung fehlen.

Kammern und Unternehmen finden im „BQ-Portal“[11] Informationen über ausländische Berufsqualifikationen. Es handelt sich um eine Plattform, die gebündelt alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen darstellt. Die Unternehmen können ausländische Berufsqualifikationen so besser bewerten und einschätzen. Die Plattform kann den Unternehmen auch bei der Antragstellung helfen, um zu entscheiden, welche Unterlagen sie für die Antragsstellung benötigen. Wie das Portal „anerkennung-in-deutschland“ für ausländische Interessentinnen und Interessenten zeigt dieses Por-

[8] www.make-it-in-germany.com, zuletzt geprüft am 24.10.2018

[9] www.anabin.kmk.org, zuletzt geprüft am 24.10.2018

10 https://www.anerkennung-in-deutschland.de, zuletzt geprüft am 24.10.2018

11 https://www.bq-portal.de/, zuletzt geprüft am 24.10.2018

tal den Unternehmen in Deutschland mögliche bundes- und landesweite Fördermaßnahmen beim Anerkennungsverfahren. Es gibt auch Beispiele aus der Praxis von verschiedenen Unternehmen, die Personen mit anerkannten ausländischen Berufsqualifikationen beschäftigen. Die Plattform zeigt den Unternehmen, wie dem Fachkräftemangel durch Einstellung ausländischer Bewerber entgegengewirkt werden kann.

„netzwerk-iq“[12] bedeutet „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“. Es ist ein Förderprogramm, um Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Netzwerk bietet auch die Möglichkeit, Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen bezüglich der Anerkennungsverfahren zu beraten. Die IQ-Qualifizierung vermittelt das nötige Wissen und die Fähigkeiten, um bei teilweiser Gleichwertigkeit die Unterschiede zum Referenzberuf auszugleichen.

Zusammengefasst gibt es in Deutschland viele Informationsportale zum Thema Fachkräftesicherung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Auf der einen Seite bieten diese Portale den Bewerbern zahlreiche Informationen, um eine Arbeitsmöglichkeit in Deutschland finden zu können. Auf der anderen Seite kann sich für manche Unternehmen und besonders für Bewerber, die nicht gut Deutsch sprechen, das Problem ergeben, dass sie wegen der Vielfalt an Informationen nicht genau wissen, welche Stelle für welchen Bereich zuständig ist.

2.2.2 Probleme aus dem Bereich der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte

Europa ist nicht das Hauptziel für asiatische Migranten. Der Wettbewerb um asiatische Migranten ist stark von den englischsprachigen Ländern geprägt, so dass ein größerer Anteil dieser Migrantengruppe in die Vereinigten Staaten, nach Kanada und das Vereinigte Königreich geht. Asiaten wandern auch zunehmend in asiatische OECD-Destinationen (Japan und Korea) ab (Kreienbrink 2014, S. 31). Deutschland ist nicht das einzige Land, das eine hohe Nachfrage nach Fachkräften hat. Es besteht eine Konkurrenzsituation mit allen anderen Industrienationen, die auch einen Fachkräftemangel aufweisen und in denen vorwiegend Englisch gesprochen wird. Die Sprache ist ein gravierender Nachteil für Deutschland. Englisch ist die erste Fremdsprache in China. Es ist für die Zuwanderer aus China einfacher, wenn sie keine neue Sprache lernen müssen. Nach dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014) gibt es zudem in Deutschland im Vergleich zu anderen klassischen Einwanderungsländern auch wenig ausgebaute Migrationsnetzwerke (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014, S. 17).

[12] http://www.netzwerk-iq.de/, zuletzt geprüft am 24.10.2018

Bisher liegen keine Studienergebnisse zum Einsatz chinesischer Pflegekräfte in Deutschland vor. Bonin et al. (2015) meinen, dass die große Mehrheit der Personalverantwortlichen der von ihnen untersuchten Unternehmen versucht haben, Pflegefachkräfte aus dem Ausland einzustellen. Große Probleme bei der Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland sind die zunehmenden Kosten bei der Auswahl von Bewerbern aus dem Ausland, sprachliche Verständigungsprobleme, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und der Aufwand bis zur Herstellung der vollständigen Einsatzfähigkeit (Bonin et al. 2015, S. 67).

Besonders für Pflegefachkräfte aus Südeuropa sind die fehlenden deutschen Sprachkenntnisse eine große Hürde für die vermehrte Rekrutierung, obwohl sie infolge der Wirtschaftskrise auf den deutschen Arbeitsmarkt drängen (Bonin et al. 2015, S. 34). Roche (2014) meint, dass die kommunikativen Probleme nicht nur von den strukturellen Elementen der Sprachen verursacht werden, sondern vor allem durch den mangelnden Wortschatz und aus der Unkenntnis der Spielregeln der Fachkommunikation und somit aufgrund der mangelnden Kenntnis der dahinter liegenden fachlichen und sozialen Konzepte entstehen. Er ist der Ansicht, dass gute grammatikalische Mittelstufenkenntnisse in einer Sprache, die nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen der Stufe B2 entspricht, nicht ausreichen, wenn es um die Fach- und Berufssprache geht (Roche 2014, S. 316).

Rund drei Viertel der untersuchten Unternehmen mit internationaler Rekrutierungserfahrung berichten von Problemen mit der Bürokratie. Die Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Pflegefachkräfte aus Drittstaaten eingestellt haben, hatten zu zwei Dritteln Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und zu 60 Prozent Probleme beim Erlangen der Zuwanderungserlaubnis (Bonin et al. 2015, S. 66).

Häufig entsprechen die Erfahrungen der hier beschäftigten ausländischen Pflegekräfte nicht ihren beruflichen Erwartungen, da die Arbeitsinhalte in Deutschland in der Altenpflege vielfach nicht mit der Arbeitspraxis im Heimatland übereinstimmen. Dies resultiert teilweise daraus, dass diese Pflegekräfte im Heimatland meist akademisch ausgebildet wurden. Viele spanische Fachkräfte kehren häufig nach relativ kurzer Aufenthaltsdauer wieder in ihr Heimatland zurück oder entscheiden sich später für eine besser entlohnte Beschäftigung im Krankenhaus (Bonin et al. 2015, S. 34).

Dass ausländische Pflegekräfte teilweise mit falschen Vorstellungen nach Deutschland kommen, führt dazu, dass sie später wieder in die Heimat zurückkehren oder nach kurzer Zeit in die tendenziell besser bezahlte Gesundheits- und Krankenpflege wechseln (Bonin et al. 2015, S. 66).

„Trotz der deutlichen Verbesserung der zuwanderungs- und aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen steht die Möglichkeit der internationalen Rekrutierung in der deutschen Pflegebranche bei der Suche nach Personal bisher kaum im Fokus.“ (Bonin et al. 2015, S. 65) Bonin et al. (2015) fanden in ihrer Studie heraus, dass eins von sechs Unternehmen in der Pflegebranche in den letzten drei Jahren schon einmal aktiv versucht hat, Pflegefachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Die Ergebnisse zeigen, dass nur knapp die Hälfte dieser Unternehmen mit ihren Versuchen zufrieden war. Für ca. 60 Prozent der Unternehmen, die in jüngerer Zeit keinen internationalen Rekrutierungsversuch unternommen haben, stellt dies auch in den kommenden Jahren keine Option dar (Bonin et al. 2015, S. 65).

2.3 Zusammenfassung

Wir leben in einer alternden und zahlenmäßig abnehmenden Gesellschaft. Die Bevölkerungszahl wird in Deutschland weiter sinken. Der Anteil der jüngeren Bevölkerung wird abnehmen und gleichzeitig wird der Anteil der Erwerbspersonen sinken. Die Anzahl der Menschen über 65 wird deutlich zunehmen und die Pflegebedürftigkeit steigt. Mit der zunehmenden Pflegebedürftigkeit steigt der Bedarf an Pflegepersonal. Deutschland droht ein Pflegefachkräftemängel. Um diesen zu beseitigen, wurden in letzter Zeit zahlreiche Maßnahmen ergriffen, wie die Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystem auf allen Ebenen zu erhöhen, die Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, Rekrutierungsstrategien weiterzuentwickeln, Arbeitszeitvolumen und -verteilung zu optimieren, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, das „Matching“ am Arbeitsmarkt zu verbessern sowie Zuwanderungspotenziale zu nutzen und zu gestalten. Trotz dieser Bemühungen wird Deutschland ohne gezielte und qualifizierte Einwanderung zukünftig den stark wachsenden Bedarf an Fachkräften nicht decken können und es bleibt festzuhalten, dass die Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte, besonders aus Drittstaaten, nach Deutschland weiterhin zu erwarten ist, um dem steigenden Bedarf an Personal gerecht zu werden.

China ist einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands und es kann eine große Wanderungsdynamik nach Deutschland verzeichnen. Seit 2010 leben und arbeiten immer mehr Chinesen in Deutschland. Laut dem Statistischen Bundesamt (2017) sind 1,3 Prozent der gesamten ausländischen Bevölkerung in Deutschland Chinesen. Bei der entsprechenden Untersuchung unter Fachkräften nach § 18 AufenthG und Hochqualifizierten mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG zeigt die chinesische Bevölkerung großes Interesse an Deutschland.

Die weltweite Mobilität von Pflegekräften ist ein hochaktuelles Thema, sowohl in Deutschland als auch auf internationaler Ebene. Die internationale Migration des Gesundheitspersonals

ist nach der WHO ein Teil des umfassenden Wechselspiels von Veränderung und Mobilität innerhalb der Arbeitsmärkte, um zu arbeiten und sich weiter zu entwickeln. Die internationale Rekrutierung von Pflegekräften ist auf Grund des Mangels an Personalressourcen auf globaler Ebene zu einem wichtigen Phänomen bei der Verwaltung von Humanressourcen in der Welt geworden. Die internationale Rekrutierung von Gesundheitspersonal sollte laut der WHO auf den Grundsätzen der Transparenz, Fairness und Förderung der Nachhaltigkeit des Gesundheitssystems in Entwicklungsländern beruhen.

Am 01. April 2012 ist das BQFG in Kraft getreten. Es dient dazu, dass ausländische Berufsabschlüsse durch ein Anerkennungsverfahren mit einem deutschen Abschluss verglichen werden und bestätigt wird, ob die Berufsqualifikation des ausländischen Bewerbers oder der Bewerberin mit einer vergleichbaren deutschen Berufsqualifikation gleichwertig ist. Dies ist besonders wichtig für die reglementierten Beruf. Die Abschlüsse der ausländischen Pflegekräfte aus Drittenstaaten wie China müssen in Deutschland anerkannt werden. Nach der Anerkennung bietet sich ausländischen Pflegekräften die Möglichkeiten, in Deutschland als Fachkraft zu arbeiten.

Informationen zum Thema Fachkräftesicherung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sind wichtig, sollten aber übersichtlich bleiben. Es gibt in Deutschland zu viele Informationsportale. Auf der einen Seite bieten die zahlreichen Informationsportale den Bewerbern viele Informationen, sodass sie eine Arbeitsmöglichkeit in Deutschland finden können. Auf der anderen Seite kann sich für manche Unternehmen und besonders für Bewerber, die nicht gut Deutsch sprechen, das Problem ergeben, dass sie wegen der Vielfalt an Informationen nicht genau wissen, welche Stelle für welchen Bereich zuständig ist.

Bisher gibt es keine Studienergebnisse zum Einsatz chinesischer Pflegekräfte in Deutschland. Es wurden aber Probleme bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte deutlich, wie Kosten bei der Auswahl von Bewerbern aus dem Ausland, sprachliche Verständigungsprobleme, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, der Aufwand bis zur Herstellung der vollständigen Einsatzfähigkeit usw.

Diese Rahmenbedingungen in Deutschland zeigen die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von chinesischen Pflegekräften in Deutschland.

3 Rahmenbedingungen in der Volksrepublik China (V.R. China) [13]

3.1 Möglichkeiten

3.1.1 Bedarf an speziellen Kenntnissen in der Altenpflege

Die Größe der chinesischen Bevölkerung ist weltweit bekannt, weil China das bevölkerungsreichste Land ist. Darüber hinaus ist China auch das bevölkerungsreichste Land im Hinblick auf die älteren bzw. alten Menschen. Bereits im Jahr 2000 waren 10% der Gesamtbevölkerung Chinas 60 Jahre alt oder älter, was als Zeichen verstanden wird, dass der Alterungsprozess in China begonnen hat (Jiang 2000, S. 83).

Aufgrund der durch die soziale Entwicklung gestiegenen physiologischen und psychologischen Bedürfnisse, besteht ein erhöhter Bedarf von älteren Menschen an Dienstleistungen für Gesundheit. Zur Erhaltung der Selbstpflegefähigkeit und Aufrechterhaltung der Lebensqualität sind präventive Maßnahmen von hervorgehobener Bedeutung. Momentan fehlt es in China wegen der älter werdenden Gesellschaft nicht nur an der Anzahl von Einrichtungen; die zunehmende Alterung der Bevölkerung und die Entwicklung der Sozialstruktur führt zu einem erhöhten Bedarf für Fachkräfte der Altenpflege, die die älteren Menschen versorgen. Die meisten Mitarbeiter in den sozialen Institutionen sind nicht speziell geschult und haben keine Kenntnisse im Bereich der Altenarbeit vorzuweisen. Die professionelle Pflege entwickelte sich in China schon vor langer Zeit. Es gibt in China ein Multi–Niveau–Pflegebildungssystem und zahlreich Pflegekräfte werden jährlich ausgebildet. (Genaue Anzahl sieht Kapitel 2.1.3 Pflegebildungssystem und der Arbeitsmarkt Pflege in China) Die spezielle Altenpflege ist aber erst in den letzten Jahren als ein professioneller Beruf anerkannt worden. Es gibt noch kein Altenpflegebildungssystem (Du und Ban 2014, S. 19–20). Derzeit gibt es in China nur einige Schulungen im Altenpflegebereich, aber noch keine komplexen und professionellen Bildungsrichtungen für Altenpflege an Fachschulen oder Universitäten (Jiang 2000, S. 83). Obwohl das Ministerium für Gesundheit das Curriculum in der Pflegeausbildung für Altenpflege weiterentwickelt hat, gibt es noch immer zu wenige Unterrichtsinhalte im Altenpflegebereich (Li 2012, S. 96) (Jiang 2000, S. 83). Die Altenpflege hat in China erst spät an Bedeutung gewonnen. Zunächst gab es in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts ambulante und spezialisierte Abteilungen für ältere Menschen im Krankenhaus. Danach wurde unter dem Krankenschwesternverband die Gesellschaft für Geriatrie gegründet, um die professionelle Durchführung und Forschung für die Altenversorgung zu sichern und den internationalen Austausch zu fördern. Außerdem gab es auch die ersten Altenpflege-

[13] Die Volksrepublik China (V.R. China) ist allgemein als China bezeichnet.

sparten in wissenschaftlichen Pflegezeitschriften. Im Jahr 1998 entstanden die ersten Unterrichtsinhalte für Altenpflege in einer dualen Pflegeausbildung an der Huaxi Medizin Universität. Dieses Angebot fand sich allerdings nur an einigen wenigen Universitäten wieder. Das erste Lehrbuch über Altenpflege wurde erst im Jahr 2000 veröffentlicht (Li et al. 2012, S. 883).

Es gibt außerdem nur wenige Lehrkräfte, die Altenpflege als Pflichtfach unterrichten. Aufgrund des niedrigen Bildungsniveaus, wodurch die meisten kein systematisches Wissen über das Altern haben, kann man das Pflegepersonal in der Altenpflege nicht als professionelle Fachleute bezeichnen. Die Ausbilder können nur Ansätze der Altenpflege lehren, da sie selbst keine komplexen Kenntnisse in diesem Fachbereich besitzen. Die chinesische Regierung hat mit nur "geringen finanziellen Mitteln" die Schulung der Fachpersonen für Altenpflege unterstützt. Deswegen gibt es bis "heute" keine Fachrichtung „Altenpflege“ im Pflegebildungssystem (Du und Ban 2014, S. 19–20). Im Jahr 2002 wurde die Akkreditierung für das Altenpflegepersonal eingeführt. Die Einstellung der meisten Menschen ist nach wie vor, dass das Altenpflegepersonal wie Kindermädchen oder Hausangestellte arbeitet. Das Altenpflegepersonal wird bis heute nicht geachtet und teilweise gering geschätzt. Sie arbeiten viel, aber sie verdienen wenig. Die soziale Anerkennung ist relativ gering, wie bei allen körperlichen Arbeitern in China. Viele Menschen in China haben immer noch die Meinung, dass Altenpflege nur für kranke alte Menschen zuständig ist. Die normale Versorgung für die älteren Menschen sei einfach und es brauche keine speziellen Kenntnisse. Das zeigt, dass die Versorgung der alten Menschen nur auf der Ebene der Grundbedürfnisse verharrt. Spezialisierung ist die unvermeidliche Folge der sozialen Entwicklung. Für die künftige Entwicklung der Altenpflege brauchen wir die Spezialisierung der Altenpflege. Li ist der Ansicht, dass die spezielle Schulung im Altenpflegebereich sehr wichtig ist, um die Alten besser zu versorgen (Li et al. 2012, S. 884). Li und Liu meinen, um den Fachpflegepersonalmangel in der Altenpflege zu lösen, müssen die Universitäten spezielle Altenpflegestudiengänge anbieten, nicht nur Bachelor Studiengänge, sondern auch Master Studiengänge und Promotionsstellen (Liu et al. 2012, S. 84). Bai hingegen ist anderer Meinung. Sie meint, dass Pflegekräfte die Aufgabe haben Menschen zu pflegen, körperlich und geistlich, und zwar nicht nur kranke sondern auch gesunde Menschen. Pflegekräfte sind nicht nur Krankenpfleger, sondern auch Beraterin, Pädagogin und Managerin. Deswegen müssen die Pflegekräfte auch zusätzliches Wissen über Altenpflege erlangen. Dies bedeutet, dass Altenpflege in die normale Ausbildung integriert werden muss, und eben nicht eigenständig spezialisiert werden sollte (Bai et al. 2013, S. 185). Es besteht jedoch Einigkeit darüber, dass im Vergleich mit dem Ausbildungsstand der Altenpflege der USA und Europa China noch eine große Distanz zu über-

winden hat (Li et al. 2012, S. 883). Um diese Distanz zu verkürzen, muss China noch sehr viel Expertise von anderen Ländern erlangen. Die moderne Philosophie, Techniken und Erfahrungen in der Altenpflege sind sehr wichtig, um die Alten in China besser zu versorgen (Bai et al. 2013, S. 185).

Für die künftige Entwicklung der Altenpflege hat China Bedarf an speziellen Kenntnisse in der Altenpflege. Da Deutschland seit dem 1995 die Pflegeversicherung eingeführt hat, gibt es aus chinesischer Sicht in Deutschland ein hervorragendes Altenpflegeversorgungssystem. Der Austausch ist für China wichtig, sodass chinesisches Pflegepersonal nach Deutschland kommen und Wissen in der Altenpflege nach China transportieren kann.

3.1.2 Berufsausstieg des Pflegepersonals

Berufsaussteiger sind diejenigen Personen, die ihren eigentlichen Beruf nicht mehr ausüben. Natürliche Gründe sind Tod, Rente oder Berufsunfähigkeit. Unnatürliche Gründe sind: Arbeiten in einem anderen Berufsfeld im Gesundheitsbereich, ins Ausland gehen und Kündigen. Außerdem "sich selbst kündigen", was den Berufsausstieg für diejenigen meint, die nun einen anderen Beruf ausüben (Ying et al. 2011, S. 31).

Es gibt in China bislang mehrere Studien zum Thema "Berufsausstieg bei Pflegepersonal", weil dies einer der wichtigsten Gründe für den Pflegefachkräftemangel ist, wie viele Experten meinen (Yu und Li 2013, S. 74). Er führt zudem zu einer Beeinträchtigung der Pflegequalität (Meng et al. 2010, S. 95). Eine hohe Fluktuation von Pflegekräften stellt ein Krankenhaus vor große und schwierige Herausforderungen. Selbst wenn die freien Stellen rasch besetzt werden können, haben die Berufseinsteiger zunächst eine Phase der Einarbeitung vor sich. Diese Aufgabe müssen die verbliebenen Pflegekräfte zusätzlich übernehmen. Sietragen damit noch mehr Verantwortung als ohnehin. Diese Mehrbelastung des Stammpersonals führt zu erhöhtem Stress, Arbeitsbelastung und Unruhe, was wiederum einen Grund für das verbliebene Personal darstellt, ebenfalls einen Ausstieg in Erwägung zu ziehen (Luo et al. 2013, S. 65–66). Diese Tatsache des Berufsausstiegs bei Pflegepersonal behindert auch die Entwicklung des Pflegeberufes (Zhou 2013, S. 157). In den letzten fünf Jahren haben 12,8% aller Pflegekräfte ihren angestammten Beruf in Shanghai verlassen (Lei 2008a, S. 17). Huang et al. haben im Jahr 2014 gezeigt, dass die jährliche Ausstiegsquote bei durchschnittlich mindestens 4,79% lag (Huang et al. 2014, S. 157). Die hohe Berufsausstiegsquote in der Pflege wird aber nicht vom chinesischen Pflegepersonalmarkt gedeckt (Meng et al. 2010, S. 95).

Xu et al. (2011) befragten 168 Krankenhäuser rückwirkend für den Zeitraum von 2003 bis 2007 nach dem aktuellen Berufsaustiegsstatus der Krankenschwestern in China, um an-

schließend die Gründe der ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen für ihren Ausstieg zu untersuchen. Nach ihrer Auswertung der Daten der Krankenhäuser waren 12.371 Pflegekräfte aus dem Beruf ausgestiegen (Ying et al. 2011, S. 29). Es zeigte sich, dass die Gründe für einen Berufsausstieg in den untersuchten Krankenhäusern zu 66,5% unnatürliche Gründe sind. Die genauen Gründe für einen Berufsausstieg zeigt die folgende Abbildung:

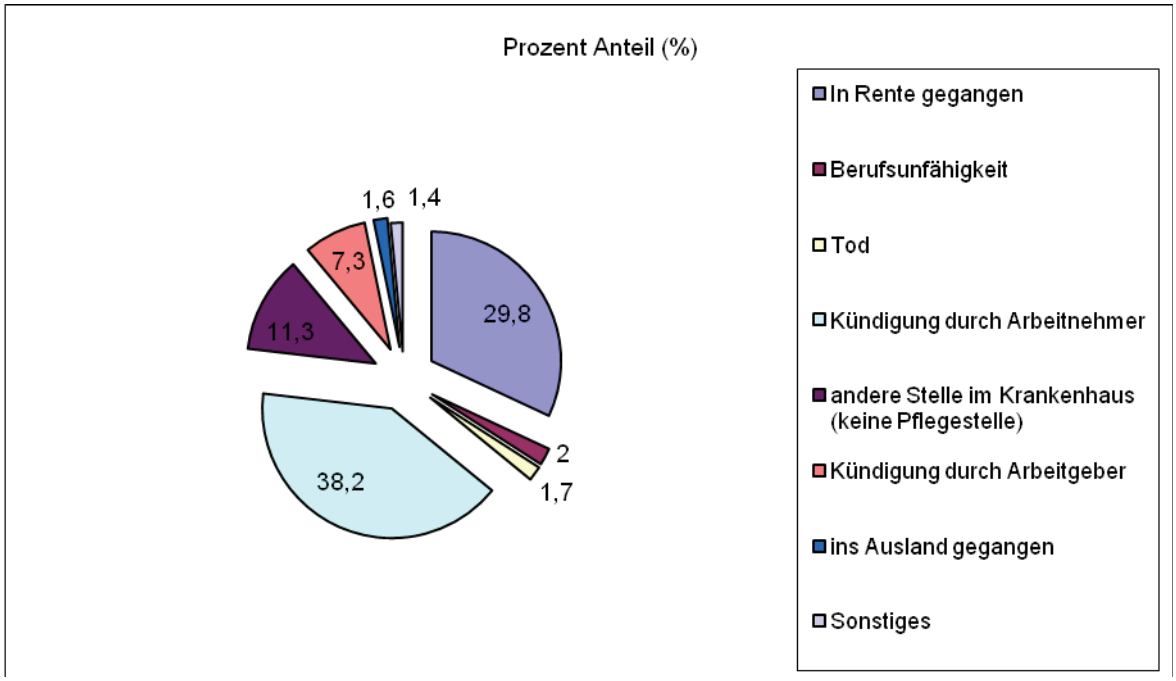


Abbildung 6: Berufsausstieg bei Pflegepersonal nach Xu et al. (2011) Eigene Darstellung

Die Abbildung verdeutlicht, dass der größte Teil der Berufsaussteiger sich selbst gekündigt hat. Ein weiterer Großteil von 29,8% ist in Rente gegangen. Viele Pflegekräfte in China gehen sehr früh in Rente. Fang, Liu und Sun meinen, dass Pflegekräfte ab einem Alter von bereits 50 Jahren gezwungen sind in Rente zu gehen, da sie der Belastung des Berufes nicht mehr gewachsen sind (Fang 2007). Die Abbildung zeigt auch, dass 1,6% der Berufsaussteiger ins Ausland gegangen sind, um zu arbeiten oder zu studieren. Chen hat in ihrer Arbeit gezeigt, dass der Anteil der Mitarbeiter in der Pflege, die älter als 50 Jahre alt sind, bei nur 0,8% liegt. Der Großteil der Pflegepersonen im Krankenhaus ist unter 30 Jahre (Chen 2012).

Nach Luo Tao et al. (2013) hat sich die Quote der Berufsaussteiger in den letzten fünf Jahren verdoppelt. In 80% aller Fälle hatten die Pflegekräfte nicht länger als 5 Jahre in einem Krankenhaus gearbeitet. Die längste Beschäftigungszeit lag bei 27 Jahren und die kürzeste bei gerade zwei Monaten. Die Anzahl der Berufsaussteiger liegt in der Altersgruppe der 20-30 jährigen am höchsten. Huang et al. Forschungsergebnisse zeigen, dass in der Alters-

gruppe <25 Jahre die Ausstiegsquote bei 37,2%, in der Gruppe der 25-30 jährigen bei 51,9% und >30 Jahre bei 10,9% liegt (Huang et al. 2014). Liu et al. zeigten auch, dass in der Altersgruppe der 20-30 jährigen die Gründe für ein Nachdenken über einen Berufsausstieg die mangelnde Arbeitserfahrung, Angst vor Arbeitsfehlern und die häufigeren Nachtdienste als das ältere Personal darstellen (Liu et al. 2010).

Pflegende mit Bachelor Abschluss waren häufiger (in 83,97%) als Pflegende ohne Bachelor Abschluss (16,03%) von einem Berufsausstieg betroffen (Chen 2012, S. 16). Ähnlich haben Huang et al. auch gezeigt, dass die studierten Pflegekräfte (95,4%) häufiger als diejenigen mit einem Hauptschulabschluss (4,6%) aus dem Beruf ausstiegen (Huang et al. 2014). Diese Ergebnisse erlangt auch Tian im Jahr 2011 (Tian 2011). 60% der Berufssteiger fanden, dass die Berufsbelastung und die Arbeitsmenge zu hoch ist. Pflegekräfte mit Bachelor Abschluss müssen fast die gleiche Arbeit wie diejenigen Pflegekräfte mit Hauptschulabschluss leisten. Es gibt keinen klaren Unterschied für die beiden Gruppen in der Praxis. Mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten war der wichtigste Grund, warum Pflegekräfte mit Studium häufiger als Pflegekräfte ohne Studium den Beruf verlassen (He et al. 2014). Pflegekräfte mit befristetem Arbeitsvertrag verlassen den Beruf häufiger als diejenigen Pflegekräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (Ying et al. 2011). Huang et al. haben in ihren Studien gezeigt, dass mehr als 65% der Pflegekräfte mit befristetem Arbeitsvertrag arbeiten und 94,6% der Berufsaussteiger einen befristeten Arbeitsvertrag hatten (Huang et al. 2014).

Verschiedene Studien haben gezeigt, was die wichtigsten Gründe für einen Berufsausstieg für Pflegekräfte mit befristetem Arbeitsvertrag sind: hohe Arbeitsbelastung bei befristetem Arbeitsvertrag, weniger Gehalt, weniger Entwicklungsmöglichkeiten (Berufsaufstieg, Fortbildung) und mehr Arbeitsbelastung als die Pflegekräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag, ein hohes Arbeitsrisiko mit zu wenigen Entwicklungsmöglichkeiten und einen verschärften Konflikt zwischen Beruf und Familie (Lei 2008b) (Chun 2011) (Chen 2011) (Yuan et al. 2012).

Andere Gründe, wie ein schlechtes Image, Unzufriedenheit mit dem Führungsstil und Unzufriedenheit mit dem Pflegeberuf allgemein haben auch dazu beigetragen, dass die Pflegekräfte den Pflegeberuf verlassen (Cao et al. 2013)(Su 2013).

Fan hat in ihren Untersuchungen gezeigt, dass nur 21,6% den Pflegeberuf als ihren Traum- bzw. Lieblingsberuf bezeichnen würden. Viele nehmen es nur als eine Art Instrument, um den Lebensunterhalt zu verdienen. Es fehlt vielen an Motivation (Fan et al. 2012). Das liegt wahrscheinlich daran, dass viele den Pflegeberuf nach dem Abitur nicht in die engere Auswahl für eine Karriere fassen und andere Berufe attraktiver erscheinen (Lei 2008b). Besonders betroffen sind männliche Pflegekräfte. Vergleichbare Ergebnisse bieten Hu et al. (Hu et

al. 2008): In einer Befragung unter Krankenpflegeschülern und Studierenden konnten nur von den Erstgenannten 18% sagen, den Beruf aus eigenem Interesse ausgewählt zu haben. 54% der Befragten meinten, dass sie später in diesen Beruf einsteigen wollen, um ein 4- oder 5-jähriges Studium nicht zu verschwenden. Die meisten, die später nicht in den Pflegeberuf einsteigen möchten, fanden, dass Pflegekräfte zu viel arbeiten müssen und zu wenig verdienen und es unklare Herausforderungen für Absolventen mit oder ohne Bachelor Abschluss gibt (Dan et al. 2008).

Viele Pflegekräfte verlassen nach wenigen Jahren für immer ihren erlernten Beruf und viele Auszubildende und Studierende planen jetzt schon nach dem Abschluss nicht im Pflegebereich zu arbeiten. In den kommenden Jahren, auch aufgrund des demographischen Wandels, können diese Gründe den Pflegefachpersonalmangel in China verschärfen. Neben den Untersuchungen zu den Gründen für einen Berufsausstieg ist es wichtig zu wissen, dass Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, nicht der entscheidende Grund für einen Pflegefachkräftemangel in China sind.

3.1.3 Pflegebildungssystem und der Arbeitsmarkt Pflege in China

Die Pflegeausbildung in China begann mit der Ausbreitung der westlichen Medizin. Bereits im Jahr 1900 gab es einige Pflegeschulen in den großen Städten der Ostküste, die von christlichen Kirchen gegründet wurden. Im Jahr 1920 gründete ein Amerikaner in Peking eine private Universität (Xie He medizinische Universität), in der erstmalig das Studium der Pflege auf Bachelorebene durchgeführt wurde (Gao 2008, S. 2620). Nach der Befreiung und Vereinigung Chinas übernahm die zentrale Regierung sämtliche Hochschulen inklusive der privaten Universitäten. Im Jahr 1951 wurde das Bachelorstudium für Pflege abgebrochen und nur noch die dreijährige Pflegeausbildung verfolgt (Zhen und Jiang 2003, S. 454). Die Ausbildung fand direkt im Krankenhaus statt, welcher ein halbjähriger Theorieteil vorausging. Nach den 8-stündigen Arbeitstagen folgten weitere theoretische Ausbildungslehrgänge. Die Anzahl der Auszubildenden war mit jährlich 15 Personen extrem gering und die Qualität der professionellen Pflegekräfte hing ausschließlich von der Qualität des Lehrkrankenhauses ab (Ma und Sun 2008, S. 33).

In der VR China wurde die Bedeutung von Bildung und Ausbildung erstmals wieder im Rahmen der 1978 eingeleiteten Reformen zur Modernisierung von Landwirtschaft, Industrie, Landesverteidigung sowie Wissenschaft und Technik hervorgehoben, nachdem noch während der Kulturrevolution Wissen und Bildung gering geschätzt und die traditionell wenig angesehene berufliche Bildung nahezu vollständig eingestellt worden war. Besonders seit der „Reform und Öffnung“ Politik Deng Xiaopings hat sich die Krankenpflegeausbildung rasant

entwickelt und bereits beachtliche Erfolge vorzuweisen. Im Jahr 1980 wurde eine Zusatzqualifikation für berufstätige Pflegekräfte eingeführt, die ähnlich dem deutschen Bachelor an einer Fachhochschule gestaltet und eingestuft ist (Ma und Sun 2008, S. 33). Im Jahr 1983 wurde der Bachelor-Studiengang für die Pflege wieder auf Hochschulebene aufgenommen. Danach hat sich die Pflegeausbildung in China rasant entwickelt. Der Masterstudiengang für Pflege wurde erst im Jahr 1992 eingeführt (Zhen und Jiang 2003, S. 454).

In 2004 wurde die erste Promotionsstelle an der Second Military University für Pflegeausbildung vergeben. Damit begann die Ausbildung zum Doktoranden der Pflegewissenschaften in China. Dies bedeutet, dass sich das Pflegeausbildungssystem von der Ausbildung zum Hochschulstudium in ein höheres Multi – Niveau – Pflegebildungssystem gewandelt hat. Neben dem Multi – Niveau – Pflegebildungssystem auf Hochschulebene gibt es ein differenziertes Fort- und Weiterbildungssystem, um berufstätige Pflegepersonen weiterzubilden. Es gibt derzeit in China fünf Ebenen für die Pflegeausbildung (He et al. 2014, S. 33):

- dreijährige Pflegeausbildung
- dreijähriger Studiengang (Ohne Bachelorabschluss)
- vierjähriger oder fünfjähriger Bachelorstudiengang
- Masterstudiengang
- Promotion

Die organisierte Pflegeausbildung in China begann zwar später als in der westlichen Welt, allerdings unterlag sie einer sehr raschen Entwicklung (Zhou 2013, S. 156). Seitdem der Bachelor Studiengang für Pflege wieder an den Universitäten angesiedelt wurde, ist die Anzahl der anbietenden Universitäten stetig gestiegen. Im Jahr 2004 haben in China 202 Universitäten den dreijährigen Studiengang in der Pflege (Dazhuan) angeboten. 130 Universitäten boten den Studiengang Pflege mit Bachelorabschluss (Bengke) an und 12 Universitäten führten Masterstudiengänge im Fachbereich Pflege (Guo 2004, S. 1). Die statistischen Daten des chinesischen Bildungsministeriums geben für das Jahr 2017 an, dass unter den 2914 Universitäten des Landes und 277 Hochschulen Bachelorstudiengänge im Fachbereich Pflege anbieten (Ministry of Education of the People´s Republic of China 2017).

Die verschiedenen Fachrichtungen im Studium der Pflege in China unterteilen sich in Pflegewissenschaften, Pflege mit traditionell chinesischer Medizin, Community Nursing und internationale Pflege.

Das Pflegebildungssystem in China hat sich in den letzten Jahren rasch entwickelt. Bis zum Ende des Jahres 2011 gab es in China 2,24 Millionen Krankenpfleger und –schwestern. Bis

zum Ende des Jahres 2015 soll diese Zahl bei 2,86 Millionen liegen. Nach den statistischen Daten verschiedener Quellen lässt sich zusammenfassen, wie sich die Anzahl der KrankenpflegerInnen vermehrt hat (o.v. 2012) (Chinas Gesundheitsministerium 2011).

Im Jahr 2010 gab es in China insgesamt 4,02 Millionen Ärzte und Krankenschwestern. Zu dieser Zeit gab es in der gesamten Welt 30,84 Millionen Ärzte und Krankenschwestern. Das Verhältnis zwischen China und der Welt lag somit bei 13,04% (Wang 2013b). Gleichzeitig hat China einen Anteil von 19,45% an der gesamten Weltbevölkerung. Dies bedeutet, dass sich in China 13,04% der weltweiten Ressourcen an Ärzten und Krankenpflegekräften um 19,45% der Weltbevölkerung gekümmert haben. Nach den Prognosen von Wang liegt der Anteil im Verhältnis zur gesamten Welt in China im Jahr 2019 bei 18,31%.

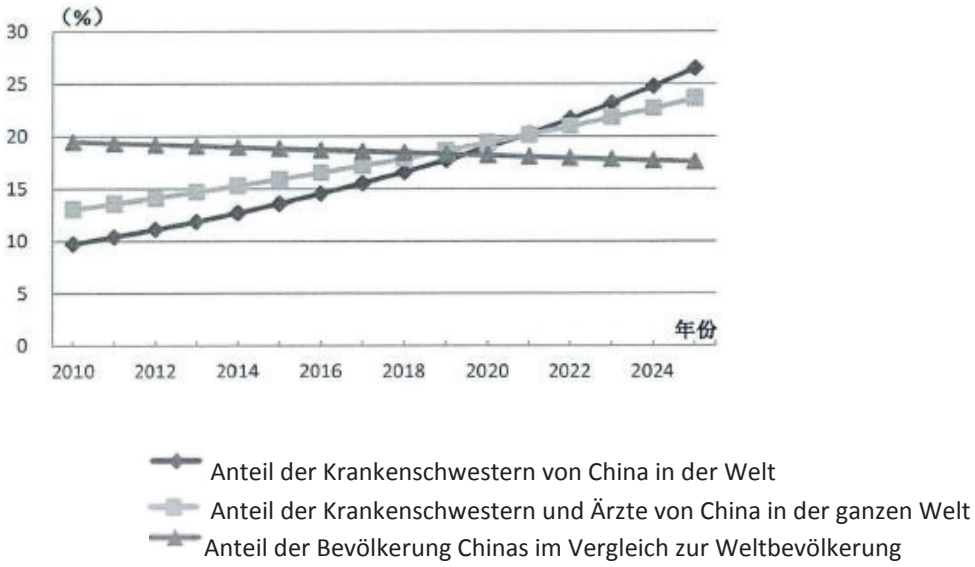
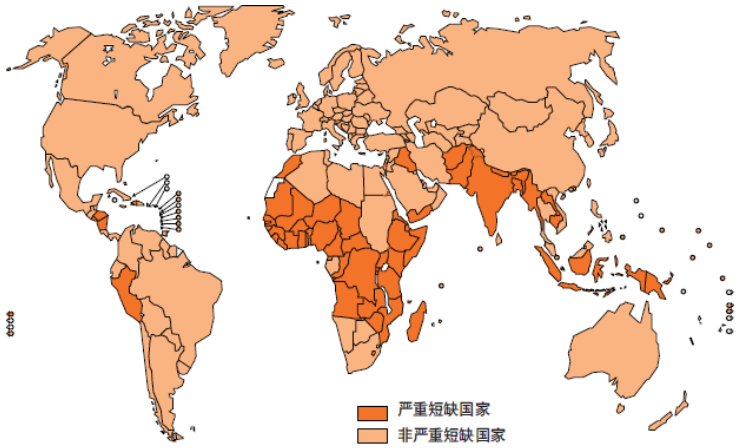


Abbildung 7: Anteil der Krankenschwestern, Ärzte und Bevölkerung der gesamten Welt. (Daten von (Wang 2013b)）

Durch die rasante Entwicklung der Anzahl an Pflegepersonen in den letzten Jahren ist China nicht mehr eines derjenigen Länder, die an einem kritischen Fachpersonalmangel im Gesundheitsbereich leiden.



kritische Defizitländer an Gesundheitspersonal
Unkritische Defizitländer an Gesundheitspersonal

Abbildung 8: Kritische Defizitländer an Ärzten, Pflegepersonen und Hebammen (Daten der WHO, http://www.who.int/globalatlas/defautrasp)

Derzeit liegt die Personalquote der Krankenpflegekräfte in China bei 1:0,4 (Verhältnis Krankenhausbetten zu Pflegepersonal). Dieser Standard wurde bereits im Jahr 1978 vom Ministerium für Gesundheit festgelegt. Seit dem Jahr 1978 hat sich diese Zahl nicht verändert. Sie ist aber den aktuellen Anforderungen an Gesundheitsdienstleistungen und der Pflegebelastung nicht angepasst. Daher ist eine rationelle Verteilung des Pflegepersonals ein wichtiger Weg, um die Arbeit und die Aufgaben dieser zu leisten (Su 2013). Viele Krankenhäuser stellen jedoch kein zusätzliches Pflegepersonal ein. Um Kosten zu reduzieren wird der Mangel durch Überstunden des bestehenden Pflegepersonals abgebaut (Qiu und Xiao 2005).

China weist eine hohe Quote an Berufsaussteigern aus dem Pflegeberuf auf, was eine wichtige Ursache für den Pflegepersonalmangel ist (Yu und Li 2013). Mehr als 80% der Berufsaussteiger hatte zuvor einen befristeten Arbeitsvertrag (Chen 2012). Auf Grundlage verschiedener Studien wird vermutet, dass das unveränderte Verhältnis von Krankenhausbetten zu Pflegepersonal ein Grund ist, warum in ganz China sehr häufig Pflegekräfte mit nur befristeten Verträgen eingestellt werden und das zu schlechteren Arbeitsbedingungen als diejenigen Pflegekräfte, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Das Gehalt ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Faktor. Im Vergleich zu anderen Berufen gehört das durchschnittliche Gehalt der Pflegekräfte nur zur unteren Mittelschicht in der Gesellschaft (Lei 2008a).

Durch die Entwicklung der Pflegeausbildung in der letzten Zeit, gibt es immer mehr Pflegekräfte mit Bachelorabschluss. Krankenhäuser rekrutieren zunehmend direkt an den Hochschulen ihr Pflegepersonal. Allerdings liegt der Anteil der Absolventen mit Hochschulabschluss im Pflegebereich weit über dem Bedarf. Die Absolventen unterliegen einem hohen

Druck am Arbeitsmarkt eine passende Stelle zu finden (Lu und Shao 2009) (He et al. 2014). Von den Berufsaussteigern in der Pflege ist der größte Anteil der Pflegepersonen mit Bachelor Abschluss (Huang et al. 2014), weil sie das Gefühl haben "zu wenig verdienen", " zu wenig Weiterentwicklungsmöglichkeit", "zu viel Tätigkeit, die nicht zur Pflege gehört" und " zu wenig Anerkennung" zu haben (Huang 2006) (Qiu und Xiao 2005) (Guan und Liang 2009) (Su 2013) (Du et al. 2014).

Zusammenfassend steigt die Zahl der Immatrikulationen und Hochschulabsolventen seit der Einführung des neuen Bildungssystems im Jahr 1999 jedes Jahr. Die Folge des Wachstums ist das massive Beschäftigungsproblem der Absolventen in China. Obschon die Regierung sowie die Universitäten und viele Bereiche der Gesellschaft versucht haben das Problem der Beschäftigung der Absolventen zu lösen, bleibt es ein prominenter Faktor in den Herausforderungen für die Zukunft Chinas (Jia und Zhang 2014). Aufgrund des hohen Drucks der Arbeitssuchenden sollte man überlegen, wie man diesen Absolventen die Möglichkeit bietet, Kenntnisse in der modernen Pflege einzusetzen und ihren Erfahrungsschatz zu erweitern. Ins Ausland zu gehen ist eine Möglichkeit, die talentierten Menschen in der Pflege zu binden.

3.1.4 Chinesische Pflegekräfte im Ausland und Studiengang "Ausländische Pflege"

Öffnen Sie die Google-Suche, finden Sie etwa 4.610.000 verwandte Seiten von "Krankenschwester ins Ausland gehen" und bis zu 5.940.000 verwandte Seiten von "Krankenschwester im Ausland".[14]

Nach den Statistiken des Handelsministeriums waren im Jahr 2004 mehr als 200.000 Arbeiter ins Ausland gegangen, von denen nur 0,4% Krankenschwestern waren, von 2006 bis 2007 liegt der Anteil bei nur etwa 1,0% der Krankenschwestern im Ausland. Laut unvollständiger Statistiken betrug die Gesamtzahl der im Ausland lebenden Krankenschwestern von 1995 bis 2004 etwa 10.000. Im gleichen Zeitraum entsandten die Philippinen jedes Jahr 10.000 Krankenschwestern ins Ausland (Dong 2010).

China stellt einen riesigen Personalmarkt dar. Mit der rasant steigenden Nachfrage nach Pflegepersonal auf dem internationalen Medizinmarkt hat sich das Phänomen des "Pflegekräftemangels" in der medizinischen Schnittstelle verschiedener Länder zunehmend durchgesetzt. Die Statistiken der Weltgesundheitsorganisation zu den Gesundheitstalentressourcen der Mitgliedsländer zeigen, dass viele Länder der Pflegekraftmangel betrifft. In den

[14] https://www.google.de/search?ei=XUOSW_TUB4easAfz7oyIAw&q=%E6%8A%A4%E5%A3%AB%E5%87%BA%E5%9B%BD&oq=%E6%8A%A4%E5%A3%AB%E5%87%BA%E5%9B%BD&gs_l=psy-ab.3...5975.23087.0.23972.2.2.0.0.0.0.133.231.1j1.2.0....0...1.2.64.psy-ab..0.1.132...0i19k1j0i30i19k1j0i5i30i19k1.0.LhYXqCIQChI, abgerufen am 07.09.2018

nächsten 10 Jahren werden die Vereinigten Staaten, das Vereinigte Königreich, Kanada, Neuseeland, Singapur, Japan und andere Länder auf der ganzen Welt zwei Millionen Pflegekräfte benötigen, während ihr eigenes Pflegepersonal begrenzt ist und dringend aus dem Ausland importiert werden muss. Internationale Personalfirmen haben China ins Visier genommen (Wang und Lan 2012).

Im Jahr 1998 hat Kuwait mit der chinesischen Regierung vereinbart, dass 114 Krankenschwestern für zwei Jahre nach Kuwait entsendet werden. In dem Zeitraum von 1998 bis 1999 verhandelten auch die Gesundheitsministerien der Golfstaaten Bahrain, Katar, Oman und die Vereinigten Arabischen Emirate in unterschiedlichem Maße mit China, chinesische Krankenschwestern unterschiedlicher Zahl in diese Länder zu entsenden, um kooperative Krankenhäuser, Akupunktur, Massagekliniken, chinesische Medizin, chinesische Kräutermedizin - Behandlungszentren, medizinische Restaurants und andere medizinische und gesundheitstechnische Kooperationsprojekte zu etablieren (Wu 1999).

Nach dem Jahr 2000 wurde China schnell zu einem weiteren wichtigen Exporteur für Krankenschwestern in Großbritannien (Xu 2010). Im Juni 2005 unterzeichneten die chinesische und die britische Seite den "Intentionsbrief zur Zusammenarbeit bei der Anwerbung von Pflegekräften zwischen dem Handelsministeriums der Volksrepublik China und dem Gesundheitsministeriums des Vereinigten Königreichs". Das Gesundheitsministerium und das Handelsministerium der Volksrepublik China organisierten gemeinsam das "Healthcare Human Resources" Projekt und das "China Symposium" in Großbritannien. Der königliche Vertreter des Innenministeriums führte die Fragen der Arbeitserlaubnis- und Verwaltungsvorschriften der Briten in der Rekrutierung und Verwendung von internationalen Krankenschwestern ein. Auf einer Tagung unterzeichneten die chinesische und die britische Seite auch ein Begleitdokument mit einer Absichtserklärung zwischen dem Handelsministerium der Volksrepublik China und Großbritannien mit Nordirland. Die Errichtung dieser Grundlage für die Zusammenarbeit im Bereich des medizinischen Personals, die die oben genannte Absichtserklärung betrifft, stellt den erfolgreichen Eintritt chinesischer Pflegefachkräfte in den Markt der europäischen Länder im Rahmen zwischenstaatlicher Abkommen dar (Xu 2007).

Im November 2003 richtete die US-Kommission für Absolventen ausländischer Pflegeschulen (CGFNs) offiziell ein Testzentrum in Peking ein (Li et al. 2005). CGFNs ist eine amerikanische Prüfung, die für nicht-amerikanische Krankenschwestern entwickelt wurde, um zu prüfen, ob nicht-amerikanische Krankenschwestern in den Vereinigten Staaten arbeiten können (o.v. 2003a).

Dadurch zeigt der Arbeitsmarkt den chinesischen Krankenschwestern einen Trend in der Globalisierung auf. Im Dezember 2008 haben die US-Kommission CGFNS und das Human Resources Development Center des chinesischen Gesundheitsministeriums eine Vereinbarung zur Einführung von "International Standards for Professional Nurses" (ISPN) in China unterzeichnet. Diejenigen, die die ISPN-Prüfung bestehen, erhalten zwei Zertifikate: ein chinesisches und ein amerikanisches Zertifikat, das gemeinsam vom Talentcenter des Gesundheitsministeriums von China und der CGFNS ausgestellt wurde. Wang und Lan meinen, dass das Studienfach "Ausländische Pflege" sich sowohl internationalen als auch nationalen Märkten stellen, ausländische hochwertige Bildungsressourcen in vollem Umfang nutzen, marktorientiert, mit der Zeit voranschreiten, sich am internationalen Wettbewerb beteiligen, den Entwicklungsraum erweitern und eine zukunftsweisende Entwicklung erreichen muss (Wang und Lan 2012).

Die Globalisierung hat nicht nur die chinesische Wirtschaft beeinflusst, auch das chinesische Bildungssystem hat sich den Veränderungen angepasst. Die Universitäten haben das Curriculum, den Studienablauf und den Fachschwerpunkt international angepasst. Originäre Lehrmethoden und Lehrbücher aus dem Ausland werden an den Universitäten verwendet. Seit den 1970er Jahren gab es verschiedene Trends, die man in China als „Englisch-Fieber“, „Computer-Fieber“ oder „MBA-Fieber“ bezeichnet. Seitdem sind zahlreiche Kooperationen zwischen ausländischen und chinesischen Universitäten entstanden, was die Absolventen international wettbewerbsfähig macht. Der inländische Druck am Arbeitsmarkt veranlasst Absolventen zur internationalen Arbeitssuche. Unternehmen im Ausland profitieren von dieser Tatsache und stellen gerne chinesische Absolventen ein. Qiu hat gezeigt, dass jährlich 2,3% bis 3,2% der Absolventen ins Ausland gehen, um zu arbeiten oder weiter zu studieren (Qiu 2012, S. 4).

Seit China Mitglied in der WTO ist, ist die Anzahl der internationalen Krankenhäuser stetig gestiegen. Diese Kliniken haben einen erhöhten Bedarf an Pflegepersonal mit guten Fremdsprachkenntnissen (Li et al. 2010, S. 397). Weiterhin ist der Pflegepersonalbedarf in den Industrieländern gestiegen. Verschiedene Studien zeigen, dass die Industrieländer wie England, USA, Kanada, Japan usw. mehr als 600.000 Pflegekräfte benötigen. Allein die Zahl in den USA wird mit 200.000 beziffert (Qiu und Xiao 2005, S. 1382). Dieser Bedarf hat die Eröffnung des Studienfachs "ausländische Pflege" in den Hochschulen in China hervorgebracht. Gegenwärtig hat das Bildungsministerium "ausländische Pflege" als Entwicklungsrichtung für die Beschäftigung im Ausland angenommen (Wang und Lan 2012) (Shuang 2014, S. 105) (Dong 2010, S. 82).

Nach einer 25jährigen Entwicklung des Fachbereichs ausländische Pflege hat sich dieser fest in der Struktur der Pflegeausbildung integriert. Mehr als 30% aller Universitäten Chinas, die Pflegestudiengänge anbieten, bieten mittlerweile die Studienrichtung "Ausländische Pflege" an. 120 Universitäten bieten Pflegestudiengänge mit Schwerpunkt internationale Pflege an. An diesen 120 Universitäten studieren 52.917 Personen, was einem Anteil von 14,2% aller Studierenden der Pflege entspricht (Lü et al. 2010, S. 93).

Der Ausbildungsschwerpunkt in diesem Fachbereich liegt auf moderner und internationaler Pflegephilosophie, Pflegefachwissen, praktischen Pflegetechniken und Englisch als Fremdsprache, damit diese Absolventen nach ihren Abschlüssen im Ausland arbeiten können. Der Vorteil durch die vertieften Sprachkenntnisse der Pflegekräfte liegt allerdings auch darin, dass diese nun in der Lage sind den aktuellen internationalen Stand und Entwicklungstrends in der Pflege zu erfassen, um für die bessere Zusammenarbeit zwischen China und dem Rest der Welt ihren Beitrag zu leisten (Shuang 2014, S. 105).

Bis jetzt gibt es chinaweit rund 59.799 Absolventen dieses Studienfaches und davon arbeiten 1.896 im Ausland, was nur 3,17% der Gesamtzahl der Absolventen dieses Studiengangs ausmacht (Lü et al. 2010). Die prominentesten Zielländer, in die chinesische Pflegekräfte gehen, sind Australien, die Vereinigten Staaten und Singapur mit jeweils 33%, 25% und 15% (Zhang et al. 2013). Das Durchschnittsalter der Pflegekräfte im Ausland ist 31,67 Jahre und die durchschnittliche Dauer der Praxiserfahrung beträgt 7,13 Jahre. 75% der Personen, die im Ausland arbeiten, haben einen Dazhuan oder Bachelor Abschluss. Das jährliche Einkommensniveau von 51,3% der Krankenschwestern liegt vor der Entsendung unter 30.000 Yuan, bei 85,3% unter 60.000 Yuan (1 Euro = 7,9 Yuan) und 94,2% der Pflegekräfte waren in mittleren oder höheren Krankenhäusern in China beschäftigt (Zhang et al. 2013). Die durchschnittliche Zeit, die Pflegekräfte ins Ausland gehen, beträgt 4,01 Jahre und die längste Zeit ins Ausland zu gehen beträgt 22 Jahre. Die meisten Pflegekräfte sind nicht lange im Ausland. 78,2% (122) der Pflegekräfte sind weniger als 5 Jahre im Ausland (Zhang et al. 2013).

Liu (2013) hat nach unterschiedlichen Sprachanforderungen die Zielländer in drei verschiedene Kategorien geteilt: Singapur / Saudi Arabien, Australien / Neuseeland / UK und USA / Kanada (Liu 2013). Im Bezug auf die Sprache verlangen die USA von ausländischen Arbeitern einen TOFEL-Wert (Zhou et al. 2013) (Li 2003). Neuseeland und Australien verlangen nur einen IELTS-Score (Liu 2013). Im Jahr 2011 hat die britische Regierung eine endgültige Richtlinie zur Beschränkung der Ausstellung von Arbeitsvisa für Nicht-EU-Länder erlassen. Die neue Immigrationspolitik sieht vor, dass das Sprachniveau der Arbeitsvisumanwärter von

A1 auf B1 angehoben wird und der Schwierigkeitsgrad fast IELTS 5,0 entspricht. Das ist die Grundvoraussetzung für ausländische Studenten (Zhou et al. 2013). Die meisten chinesischen Pflegekräfte, die momentan im Ausland arbeiten, arbeiten in Saudi-Arabien. Das liegt daran, dass die Investition für die Bewerber geringer ist und die Sprachanforderungen niedrig sind (Liu 2013).

Die individuelle Bewerbung und die Inanspruchnahme von Vermittlern sind die zwei wichtigsten Wege für chinesische Pflegekräfte ins Ausland zu gehen. Von den 92% der Pflegekräfte , die sich individuelle bewarben, gingen 63% tatsächlich ins Ausland. 8% der Krankenschwestern nahmen Vermittler in Anspruch wobei 7% studieren und 1% arbeiten (Zhang et al. 2013).

Eine chinesische Pflegekraft, die schon als Pflegekraft in den Vereinigten Staaten gearbeitet hat, sagte, dass chinesische Pflegekräfte in Europa und den Vereinigten Staaten am beliebtesten sind, weil sie in China gut ausgebildet wurden, und sie klug, flexibel und ehrlich sind (o.v. 2003a). Li et al. meinen, dass der internationale Pflegekräftemangel folgende Auswirkungen auf den Aufbau und die Entwicklung der Pflegeberufe in China haben wird: Lösen von Problemen im Beschäftigungsdruck, Förderung der allmählichen Anpassung des Pflegeunterrichts und der Lehrinhalte in China und ein internationaler Pflegekräftestrom und ein daraus resultierender Talentwettbewerb, der sich positiv auf Chinas Krankenhausadministratoren auswirken wird, sodass Talente angezogen, gefördert und behalten werden und ihre Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird (Li et al. 2010). So meint auch Xu, dass China nicht zu nervös zu sein braucht, weil ausländische Institutionen die chinesischen Pflegekräfte abwerben, da China somit die Möglichkeiten hat aus dem Ausland zu lernen und das rückständige Pflegekonzept zu ändern (Xu 2007).

3.2 Grenzen

3.2.1 Bedarf an Fachpflegepersonal in der Altenpflege

Das offizielle national-chinesische Weißbuch für die Entwicklung der Alterung erklärt, dass es zum Ende des Jahres 2005 in China 144 Millionen Menschen gab, die älter als 60 Jahre sind, was einem Anteil von 11% an der Gesamtbevölkerung entspricht (China Staatsrat 2006). Der Anteil der älteren Menschen ist von 178 Millionen im Jahr 2011 auf 221 Millionen im Jahr 2015 gestiegen, was einem jährlichen Wachstum von 8,6 Millionen entspricht (China Staatsrat 2011). Das erste Blaubuch[15] über die Entwicklung der Alterung berichtet, dass die Altersstruktur der älteren Menschen sich rasant veränderte. Der Anteil der älteren Bevölkerung, der mehr als 80 Jahre alt ist, ist von 22 Millionen im Jahr 2012 auf 23 Millionen im Jahr

[15] Blue Book of Aging: China Report of the Development on Aging Cause (2013)

2013 gestiegen. Dies ergibt einen jährlichen Anstieg von 1 Million bis zum Jahr 2025 (Dang und Wu 2013).

Im Jahr 2015 steigt der Anteil der älteren Bevölkerung auf 20%. China wird ein so genanntes "Super–altes Land". In der Mitte des 21. Jahrhunderts wird es voraussichtlich in China mehr als 437 Millionen alte Menschen geben. Dies bedeutet, dass jeder vierte Mensch ein "alter Mensch" sein wird. Bis dahin liegt der Anteil der älteren Menschen, die schon über 80 Jahre alt sind, bei mehr als 20% (Sun 2014). Nach den Prognosen des United Nations Population Department erreicht China diesbezüglich mit 3,3% eine recht hohe Wachstumsrate, während der weltweite Durchschnitt bei 2,5% liegt (Wu und He 2014). Im Einklang mit internationalen Normen ist China aufgrund seiner Bevölkerungsentwicklung bereits jetzt ein „altes Land“ geworden. Chinas Bevölkerung weist die folgenden zwei wichtigsten Merkmale auf: Erstens: Die Alterung der Bevölkerung ging schneller als gedacht vor sich. Zweitens: China ist noch nicht reich, aber schon alt (Jiang 2000).

Aufgrund der Veränderungen in der Bevölkerung und der Familienstruktur sowie der steigenden Kosten ist es immer schwerer für die Familienangehörigen, die Älteren zu betreuen. In Zukunft können die älteren Menschen nicht mehr vollständig die Pflege durch ihre Kindern oder Verwandten erhalten. Das Altenversorgungssystem in China befindet sich noch am Anfangsstadium. Es werden soziale Betreuungsinstitutionen und Pflegefachpersonal benötigt, um die steigende Nachfrage zu befriedigen. Die Personen, die beruflich alte Menschen versorgen, unterscheiden sich nach der Qualifikation. Bis jetzt gibt es in China drei Gruppen: Krankenpfleger, gelernte Altenpflegekraft und Haushaltshelfer. Allerdings ist die Qualität der gelernten Altenpflegekräfte sehr unterschiedlich (Dai et al. 2015). In China arbeiten nur 20% aller registrierten Pflegepersonen in Altenpflegeeinrichtungen (Zhang und Min 2015). Die ausgebildeten/studierten Krankenpfleger arbeiten nicht gerne im Altenpflegebereich, weil die Ausbildung der Pflegekräfte sehr medizinisch orientiert ist. Die Rehabilitation der alten Menschen und prophylaktische Arbeiten sind nicht die Stärke der Krankenpflegekräfte. Andere wichtige Faktoren sind auch schlechte Arbeitsbedingungen, niedriges Gehalt, starke Arbeitsbelastung. Dies zusammen genommen erklärt, warum eine Krankenpflegekraft nicht im Altenheim arbeiten möchte (Du und Ban 2014). Von der gesamten Anzahl der Pflegepersonen im Altenpflegebereich sind nur 30% speziell durch Ausbildung oder Umschulung geschult (Zhang und Min 2015). Weniger als ein Drittel aller Personen ist qualifiziert, um in diesem Bereich zu arbeiten.

Die Statistik von 2012 verdeutlicht, dass in China 33,5 Millionen alte Menschen pflegebedürftig sind. Wenn nur 5% davon fachlich qualifizierte Unterstützung bekommen, braucht China

1,6 Mio. Personen, die in der Altenpflege tätig sind. Derzeit umfasst dieser Kreis jedoch gerade einmal 300.000 Menschen. Davon sind lediglich 30.000 durch eine Umschulung gering qualifiziert (Sun 2014). Darüber hinaus sind die meisten Haushaltshelfer über 50 Jahre alt. Diese arbeiten häufig in Teilzeit und ohne jegliche medizinische Vorkenntnisse (Du und Ban 2014).

Berufliche Bildung hat keine Zukunft, wenn es für sie keinen Markt gibt. Altenpflege ist in der Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Gesellschaft entstanden. Es gibt einen starken Markt für das entsprechende Pflegepersonal.

3.2.2 Einflussfaktoren von chinesischen Pflegekräften im Ausland

Der Beitritt zur Welthandelsorganisation bietet eine seltene Gelegenheit für China, den Pflegediensthandel zu entwickeln. Aus Sicht der gesamten Pflegeproduktion entwickelt sich der chinesische Pflegediensthandel aber nicht gut.

Nach den Statistiken des Handelsministeriums entsandte China im Jahr 2004 mehr als 200.000 Arbeiter, von denen nur 0,4% Pflegekräfte waren. Laut unvollständigen Statistiken betrug die Gesamtzahl der im Ausland arbeitenden Pflegekräfte von 1995 bis 2004 etwa 10.000. Zur gleichen Zeit haben die Philippinen jedes Jahr 10.000 Pflegekräfte ins Ausland geschickt. Die Länder und Regionen, in denen chinesische Pflegekräfte arbeiten, konzentrieren sich im Nahen Osten in Saudi-Arabien, den Vereinigten Arabischen Emiraten, Kuwait und Singapur in Südostasien. Die Zahl in den entwickelten Ländern des sog. Westens ist nur sehr begrenzt (Wang und Li 2007).

Nach der Analyse von Wang und Lan (2012) ist das Pflegewissen des Pflegepersonals ausreichend, um im Ausland zu arbeiten. Ausländische Arbeitgeber schätzen es sehr, dass Chinesen hart arbeitend und fleißig sind (Wang und Lan 2012). Trotz der hohen Nachfrage und des attraktiven Gehalts ist der Status Quo des "Exports" von chinesischen Pflegekräften nicht optimal. Fehlende Sprachkenntnis, kulturelle Konflikte, Kommunikationsbarrieren usw. sind der Hauptgrund für die erfolglosen Fälle aller Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten. Ein Auslandsaufenthalt kann die persönliche Entwicklung von Pflegekräften fördern und es kann mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für sie mit sich bringen. Einige Pflegekräfte sind jedoch nicht bereit wegen ihrer persönlichen finanziellen Aussichten ins Ausland zu gehen, um dort zu arbeiten, da sie Unannehmlichkeiten im Ausland befürchten. Einige Pflegekräfte jedoch sind bereit, ins Ausland zu gehen. Sie können jedoch nicht ins Ausland gehen, weil sie die relativ hohen Vermittlungsgebühren nicht bezahlen können. Die meisten verheirateten Pflegekräfte können nicht mehr ins Ausland gehen, weil sie sich um ihre Kinder kümmern

und ihre Eltern unterstützen müssen. Die Ablehnung der Familienmitglieder ist die primäre Einschränkung (Dong 2010).

3.2.2.1 Fehlende Sprachkenntnisse

Es besteht eine große Nachfrage nach Pflegekräften auf dem internationalen Markt. Aufgrund der Beschränkungen der Fremdsprachenkenntnisse und Professionalität ist es für in China ausgebildete Pflegekräfte schwierig, die Bedürfnisse von entwickelten Ländern zu erfüllen. Der Mangel an Sprachkenntnissen ist ein großes Problem für chinesische Pflegekräfte (Zhou et al. 2013).

In der Studie von Zhen (2011) wurde festgestellt, dass das Sprachniveau der Pflegekräfte im Ausland ausreicht, um die täglichen Kommunikationsanforderung zu erfüllen, wenn sie vorher in China ein konzentriertes Englischtraining absolviert haben, bevor sie ins Ausland gingen. Der Mangel an professionellem Englisch ist jedoch ein schwaches Bindeglied, das die Anpassung von Pflegekräften im Ausland beeinflusst (Zhen 2011).

Einige Länder haben strenge Richtlinien für Englischkenntnisse für die Einführung von Pflegepersonal aus dem Ausland festgelegt: Beispielsweise verlangen die Vereinigten Staaten und Großbritannien 6,5 IELTS Punkte, der TOEFL muss über 540 Punkte sein und alle erforderlichen Kurse müssen absolviert werden. Es ist schwierig für die Pflegepersonen aus China, diese Anforderung zu erfüllen (Wang und Li 2007). Laut Experten macht die Sprache 70% aller erfolglosen Fälle von Krankenschwestern im Ausland aus (o.v. 2003b).

Die Studienrichtung „Internationale Pflege“ befindet sich im Austausch und in der Zusammenarbeit mit der internationalen Wirtschaft. Viele Absolventen dieses Bereiches möchten gern im Ausland tätig werden. Allerdings verwirklicht sich dies häufig nicht wie gewünscht, da den Absolventen ausreichende Sprachkenntnisse fehlen. (Liu und Li 2013)

3.2.2.2 Die hohen Vorbereitungskosten

Nach Xu und Qing (2013) sind "Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Personen und Familien" und "Lösung von persönlichen Beschäftigungsproblemen" die Hauptgründe für diejenigen Pflegekräfte, die sich für eine Beschäftigung im Ausland entscheiden. Kinder, deren Familieneinkommen unter 50.000 Yuan und über 50.000 Yuan liegt, unterscheiden sich offensichtlich in ihren Beschäftigungsabsichten: Kinder aus einkommensschwachen Familien entscheiden sich für eine Beschäftigung im Ausland. Die hohen Kosten für Auslandsreisen werden jedoch Studenten dieser einkommensschwachen Familien abhalten (Xu und Qing 2013).

Einige Institutionen oder Einzelpersonen nutzen die Gelegenheit, Registrierungsgebühren, Visagebühren, Gebühren für ärztliche Untersuchungen, Vermittlungsgebühren und inländische Studiengänge zu generieren. Gebühren und ausländische Studien- und Ausbildungsgebühren usw. können sich insgesamt auf mehr als 100.000 Yuan belaufen (o.v. 2006). Fang (2007) meint auch, dass Chinesische Pflegekräfte vor echten Schwierigkeiten stehen die hohen Ausgaben für internationale Migration zu bezahlen, einschließlich Anwaltskosten, Testgebühren, Reisen usw., wenn sie im Ausland arbeiten möchten (Fang 2007, S. 1421).

3.2.2.3 Kulturunterschiede

China ist der Geburtsort der orientalischen Kultur, der lange Entwicklungsprozess hat eine relativ stabile chinesische Kultur geformt, und es gibt eine große Kluft zwischen chinesischen und westlichen Kulturen, auch wenn es mit Südostasien und den ostasiatischen Ländern verglichen wird. Diese Art von Kluft bereitet den Pflegekräften, die im Ausland arbeiten und leben, große Schwierigkeiten. Insbesondere bei Essgewohnheiten, Lebensgewohnheiten und Werten. Das wichtigste ist der Unterschied in den Lebensgewohnheiten, weil es die Kommunikation mit Menschen am Arbeitsplatz und im Alltag beinhaltet. Wenn jemand im Ausland ist, muss er sich in seine Kreise integrieren, um dies zu tun, muss man zuerst durch die Werte, Dinge und das Denken erkannt werden und einen Zustand der Synchronisation oder der Nähe erreichen. Jedoch können nicht alle Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten, dies tun. Der Hauptgrund ist, dass es im Vorfeld kein ausreichendes Verständnis für fremde Lebensgewohnheiten und kulturelle Unterschiede gibt, so dass es unmöglich ist, sich anzupassen oder sie nicht wissen, wie man sich anpasst, um sich so schnell wie möglich zu integrieren (Jia und Zhang 2014).

Nach der Studie von Zhen (2011) sind die auf Essgewohnheiten basierenden Ernährungsprobleme bei den Befragten üblich, da sie nicht gewohnt sind westliches Essen zu essen (Zhen 2011).

3.2.2.4 Fehlende Zugehörigkeit

Zwischenmenschliche Beziehungen sind nicht nur ein notwendiges Mittel für den menschlichen Alltag, sondern können auch die Bedürfnisse von Individuen erfüllen, um Ideen und Emotionen auszutauschen. Pflegekräfte verschiedener Nationalitäten, die zusammen arbeiten, haben unterschiedliche Hautfarben, unterschiedliche familiäre Umwelten, unterschiedliche wirtschaftliche Bedingungen, einen unterschiedlichen sozialen Status, verschiedene Sprachen und Kulturen, unterschiedliche Traditionen und Glaubensrichtungen, unterschiedliche Lebensanschauungen. Mit den Unterschieden zwischen den Pflegekollegen muss man

respektvoll umgehen, sodass nicht versehentlich die Tabus des anderen verletzt oder die Beziehungen zwischen Kollegen und Patienten und sogar die Beziehungen zwischen den Ländern beeinträchtigt werden. Chinesische Pflegekräfte haben einige unüberwindbare Lücken in der Sprachkommunikation, der emotionalen Nähe, der ideologischen Kommunikation und dem materiellen Austausch. Sie werden als Konkurrenten verstanden und spüren einen Mangel an Herz und Seele. Das macht die Menschen psychisch unsicher und sie vermissen das Gefühl der Zugehörigkeit (Yang 2000). Die meisten Pflegekräfte berichten, dass ihre zwischenmenschlichen Beziehungen im Ausland nicht zufriedenstellend sind und es gibt keine engen ausländischen Freunde, mit denen sie sich über die Arbeit, die Familie und alltägliches austauschen könnten (Zhen 2011).

Forscher haben festgestellt, dass oft Heimweh und Einsamkeit von den Befragten betont werden. Heimweh ist unvermeidlich, besonders wenn man Schwierigkeiten begegnet. Im Gegensatz zu heimatlichen Freunden und Verwandten kann man sich nur auf sich selbst verlassen. Man spürt ständig, dass man kein Gefühl der Zugehörigkeit im Ausland hat (Zhen 2011).

Die Erfüllung der familiären und sozialen Verantwortung wird vorübergehend unterbrochen und das Bedürfnis nach Geborgenheit wird nicht erfüllt. Die chinesischen Pflegekräfte im Ausland sind unbegleitet und sie müssen keine Eltern betreuen, den Ehemann begleiten oder Kinder erziehen. Das führt zu Hilflosigkeit und die zwischenmenschlichen Beziehungen sind gestört. Yang (2009) meint, dass das Bedürfnis nach Geborgenheit durch Kommunikationsbarrieren und heftigen Wettbewerb durch Konkurrenten unerfüllt bleibt und sie ein mangelndes Zugehörigkeitsgefühl haben (Yang 2000).

3.2.2.5 Unqualifizierte und illegale Vermittler

Gegenwärtig gibt es wenige Möglichkeiten für chinesische Pflegekräfte ins Ausland zu gehen. Die meisten sind durch inländische Vermittlungsagenturen, ausländische Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäuser, häusliche Krankenpflegeschulen oder persönlichen direkten Kontakt ins Ausland gegangen. Hierbei spielen Vermittler die wichtigste Rolle. Allerdings sind die Qualifikationen der inländischen Vermittler ungleich, und es gibt unterschiedliche Grade von irregulärem Betrieb, ungeordnetem Wettbewerb und geringer Glaubwürdigkeit (Wang und Li 2007). Die Zielländer, in die Pflegekräfte aus China vermittelt werden, konzentrieren sich hauptsächlich auf einige Länder und Regionen wie Saudi-Arabien, Kuwait im Nahen Osten und Singapur in Südostasien. Die Zahl der Pflegekräfte in Industrieländern wie den Vereinigten Staaten, Großbritannien, Australien und Neuseeland ist begrenzt. Die meisten Probleme liegen in der ungleichmäßigen Qualität der Vermittler (Dong 2010).

In den meisten Fällen wurden betrogene chinesische Arbeiter von illegalen Vermittlerfirmen vermittelt. Diese illegalen Vermittler verwenden in der Regel verschiedene Ausreden, um keine Verträge mit Bewerbern zu unterzeichnen. Wenn sie Verträge mit Bewerbern schließen, drängen sie häufig die Arbeiter den Vertrag zu unterzeichnen, bevor diese das Flugzeug besteigen. Darüber hinaus versuchen die Vermittler nach der Vertragsunterzeichnung oft einen Grund zu finden, den Vertrag mit dem Arbeitnehmer zu brechen (Ling 2009).

Ausländische Vermittler verstehen die innere Situation Chinas nicht oder verstehen Chinas innenpolitische Situation und profitieren davon. Wenn sie chinesischen Pflegekräften oder Krankenpflegeschulen hohe Gebühren in Rechnung stellen oder Pflegeabsolventen von exzellenten Krankenpflegeschulen in Krankenhäuser mit schlechten Arbeitsbedingungen im Ausland schicken, statt in reguläre Krankenhäuser mit gleichen Arbeitsbedingung, sind die legitimen Ansprüche von Menschen, die ins Ausland gehen, schwer aufrechtzuerhalten (Wang und Li 2007).

Von einem chinesischen Unternehmen wurden in den Jahren 1991 bis 1992 186 Krankenschwestern nach Kuwait entsandt. Die Bedingung des Ziellandes waren ausgezeichnet, da die Unterkunft und Verpflegung der Pflegepersonen kostenlos waren, und sie die besten Arbeitsbedingungen für medizinisches Personal in den arabischen Ländern vorfanden. Die Überprüfung der Bewerber war sehr streng. Die Sprache und die fachmännische Arbeit der chinesischen Pflegekräfte wurden von lokalen Krankenhäusern genehmigt. Aber seit 1997 ist es nicht mehr durchführbar, weil die heimischen Vermittler betrogen hatten und Bewerber, die die Pflegeausbildung noch nicht abgeschlossen hatten, entsendet hatten. Das führte zu einem Rückgang der Qualität der Pflegekräfte und zu Zweifeln in der örtlichen Personalabteilung. Nach 1997 war der kuwaitische Krankenpflegepersonalmarkt im Wesentlichen für China geschlossen (o.v. 2003a).

3.2.2.6 Weitere Einflussfaktoren

Es fehlt in China an einem effektiven Informationsnetz, um die Angebots- und Nachfragesituation des internationalen Arbeitsmarktes zu erfassen, was es Arbeitsvermittlern und Arbeitsexportunternehmen unmöglich gemacht hat, relevante Informationen rechtzeitig zu erhalten. Es gibt keine spezialisierte Agentur, die Informationen über internationales Arbeitskräfteangebot und -nachfrage verwaltet und es ist schwierig, die Bedürfnisse inländischer Unternehmen zu erfüllen. Die Unternehmen können das Angebot an überschüssigen Arbeitskräften in China nicht vollständig verstehen, den Mangel an Arbeitskräftenachfrage in anderen Ländern nicht rechtzeitig erfassen und die politische Ausrichtung und Marktnachfrage des Gastlandes nicht ausreichend verstehen. Die Informationskanäle sind nicht reibungs-

los und die Möglichkeiten auf dem internationalen Markt sind ebenso schwer zu verstehen (Zhou et al. 2013).

Gegenwärtig wird davon ausgegangen, dass qualifiziertes Pflegepersonal in China oft nicht die Anforderungen des Landes erfüllt, in das das Pflegepersonal entsendet werden soll. Chinesisches Pflegepersonal muss in die entwickelten Länder zur professionellen Pflege gehen und die überwiegende Mehrheit muss in diesen Ländern die Anerkennungsprüfungen von inländischen Berufsinstitutionen bestehen. Fehlende gegenseitige Anerkennungsverfahren der Abschlussqualifikation der Pflegekräfte sind auch ein Einflussfaktor, was die Ausweitung des Leistungsumfangs des Pflegepersonals im Ausland bis zu einem gewissen Grad behindert hat (Wang und Li 2007).

Der Pflegepersonalhandel in China hat gerade erst begonnen. Die Richtlinien in allen Aspekten sind nicht klar und werden nicht aufeinander abgestimmt. Der Zyklus für das Pflegepersonal, das die Formalitäten der Entsendung ins Ausland durchläuft, ist sehr lang. Langfristig angelegte Verfahren für einen Auslandsaufenthalt sind zu langwierig, da sich die Entscheidungsgewalt für die Prüfungen und Genehmigungsverfahren auf Regierungsebene befindet. Im Allgemeinen dauert es 4-6 Monate, um in den Nahen Osten und nach Singapur zu gehen. Es dauert 6 ~ 10 Monate für registrierte Pflegekräfte nach Australien und Neuseeland zu gehen, die Pflegekräfte in den USA warten mindestens 18 Monate und um in einem Pflegeheim in Kanada zu arbeiten müssen sie 8 bis 12 Monate warten (Dong 2010). Lange Wartezeiten sind eine Verschwendung von Ressourcen und erhöhen die Unsicherheit solcher Projekte. Einige Krankenschwestern stammen aus wirtschaftlich schwachen Familien und können nicht lange warten oder sie können eine so lange Bearbeitungszeit nicht tolerieren. Obwohl geeignet und interessiert, wenden sie sich dann oft anderen Arbeitsplätzen im eigenen Land in einer anderen Beschäftigung zu (Wang und Li 2007).

3.3 Zusammenfassung

China ist das bevölkerungsreichste Land. Darüber hinaus ist China das bevölkerungsreichste Land im Hinblick auf die älteren bzw. alten Menschen. Aufgrund der durch die soziale Entwicklung gestiegenen physiologischen und psychologischen Bedürfnisse, besteht ein erhöhter Bedarf von älteren Menschen an Dienstleistungen für Gesundheit. Momentan verharrt die Versorgung der alten Menschen nur auf der Ebene der Grundbedürfnisse. Spezialisierung ist die unvermeidliche Folge der sozialen Entwicklung. Für die künftige Entwicklung der Altenpflege hat China Bedarf an speziellen Kenntnissen in der Altenpflege.

Es gibt in China bislang mehrere Studien zum Thema "Berufsausstieg bei Pflegepersonal", weil dies einer der wichtigsten Gründe für den Pflegefachkräftemangel ist, wie viele Experten meinen. Viele Pflegekräfte verlassen nach wenigen Jahren für immer ihren erlernten Beruf und viele Auszubildende und Studierende planen jetzt schon nach dem Abschluss nicht im Pflegebereich zu arbeiten. In den kommenden Jahren, auch aufgrund des demographischen Wandels, können diese Gründe den Pflegefachpersonalmangel in China verschärfen. Neben den Untersuchungen zu den Gründen für einen Berufsausstieg ist es wichtig zu wissen, dass Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, nicht der entscheidende Grund für einen Pflegefachkräftemangel in China sind.

Seit der „Reform und Öffnung“ Politik Deng Xiaopings hat sich die Krankenpflegeausbildung in China rasant entwickelt und bereits beachtliche Erfolge vorzuweisen. Momentan gibt es 2914 Universitäten des Landes und 277 Hochschulen, die Bachelorstudiengänge im Fachbereich Pflege anbieten. Durch die Entwicklung der Pflegeausbildung, gibt es immer mehr Pflegekräfte mit Bachelorabschluss. Krankenhäuser rekrutieren zunehmend direkt an den Hochschulen ihr Pflegepersonal. Allerdings liegt der Anteil der Absolventen mit Hochschulabschluss im Pflegebereich weit über dem Bedarf. Die Absolventen unterliegen einem hohen Druck am Arbeitsmarkt eine passende Stelle zu finden. Aufgrund des hohen Drucks der Arbeitssuchenden sollte man überlegen, wie man es diesen Absolventen ermöglicht, Kenntnisse in der modernen Pflege einzusetzen und ihren Erfahrungsschatz zu erweitern. Da die Pflegekräfte mit Bachelor-Abschlüssen mit hoher Rate aus diesem Beruf wegen schlechter Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten aussteigen, ist ins Ausland zu gehen eine Möglichkeit, die talentierten Menschen in der Pflege zu binden.

Die Globalisierung hat nicht nur die chinesische Wirtschaft beeinflusst, auch das chinesische Bildungssystem hat sich den Veränderungen angepasst. Das Pflegebildungssystem hat sich dementsprechend ebenfalls angepasst. Aus dieser Überzeugung heraus ist der Studiengang „Internationale Pflege" entstanden. Experten meinen, dass viele Universitäten und Berufsschulen diesen Fachbereich nur gebildet haben, um den Internationalen Pflegekräftebedarf zu bedienen. Mit der rasant steigenden Nachfrage nach Pflegepersonal auf dem internationalen Medizinmarkt hat sich das Phänomen des "Pflegekräftemangels" in der medizinischen Schnittstelle verschiedener Länder zunehmend durchgesetzt. Der Mangel an Pflegepersonal in ausländischen medizinischen Einrichtungen hat die Eröffnung des Studienfachs "Internationale Pflege" in den Hochschulen in China hervorgebracht. Gegenwärtig hat das Bildungsministerium "Internationale Pflege" als Entwicklungsrichtung für die Beschäftigung im Ausland angenommen.

Aufgrund der Veränderungen in der Bevölkerung und der Familienstruktur sowie der entstehenden Kosten ist es immer schwerer für die Familienangehörigen, die Älteren zu betreuen. In Zukunft können die älteren Menschen nicht mehr vollständig die Pflege von ihren Kindern oder Verwandten erhalten. Das Altenversorgungssystem in China befindet sich noch im Anfangsstadium. Es werden soziale Betreuungsinstitutionen und Pflegefachpersonal in der Altenpflege benötigt, um die steigende Nachfrage zu befriedigen.

Seit dem Beitritt zur Welthandelsorganisation gehen viele chinesische Pflegekräfte ins Ausland. Aber aus Sicht der gesamten Pflegeproduktion entwickelt sich der chinesische Pflegedienstthandel aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse, der hohen Vorbereitungskosten, den Kulturunterschiede, fehlenden Zugehörigkeit, Unqualifizierten und illegalen Vermittler nicht gut. Weitere Einflussfaktoren sind Informationsnetze, fehlende gegenseitige Anerkennungsverfahren der Abschlussqualifikation der Pflegekräfte und lange Wartezeit, die chinesische Pflegekräfte bei dem Gang ins Ausland behindern.

Diese Rahmenbedingungen in Deutschland zeigen die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von chinesischen Pflegekräften in China.

4 Methodische Vorgehensweise

In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise mit theoretischem Hintergrund und die Umsetzung der methodischen Schritte vorgestellt. Genauer gesagt bedeutet das, die Literaturrecherche, das leitfadengestützte Experteninterview, die Durchführung des Interviews sowie die Aufbereitung und Auswertung des Interviews zu erläutern. Im Abschluss wird sich mit den angestrebten Gütekriterien auseinandergesetzt.

4.1 Literaturrecherche

Im ersten Schritt der Arbeit werden der theoretische Hintergrund und die Relevanz des Themas anhand der durchgeführten Literaturrecherche dargelegt, um einen ersten Eindruck der Thematik zu gewinnen. Zur Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte im Zeitraum von Februar 2015 - Mai 2015 eine Recherche in den Datenbanken wie "WISE"[16], "PubMed“[17] , MEDLINE, CINAHL, Social Sciences und Science Direct. Weitere Fachbeiträge konnten aus den Zeitschriftendatenbanken von hps media, hogrefe, bibliomed und Springer berücksichtigt werden. Ergänzt wurde die Recherche durch eine Handsuche in den Zeitschriften "Pflege", "Pflegewissenschaft", "Die Schwester/der Pfleger". Zusätzlich fand eine Recherche in den Onlinebibliotheken der Universität Kassel sowie in Internetquellen von "Google Scholar" statt. In China fand die Recherche in der Datenbank "CNKI“[18] (China National Knowledge Infrastructure) statt. Als weitere chinesische Fachquellen sind für die Forschungsarbeit hauptsächlich das IMI (The Institute of Medical Information & Library), die Statistische Datenbank des Ministeriums für Gesundheit sowie die Chinese Academy of Medical Sciences (CAMS) und die Archive des Peking Union Medical College (PUMC[19]) anzuführen.

Nach abgeschlossener Grobrecherche erfolgte eine Operationalisierung der Thematik. Dazu wurden folgende Suchbegriffe systematisch (einzeln oder kombiniert) mithilfe der Booleschen Operatoren (AND/OR/NOT) verwendet. Für die deutschsprachige Literaturrecherche wurden die Begriffe "chinesische Pflegekräfte in Deutschland", "ausländische Pflegekräfte in Deutschland", "Pflegefachkräftemangel", "Anerkennung in Deutschland" bis zu "Einwanderungspolitik für Fachkräfte" angewandt. Für die chinesische Literaturrecherche wurden die Begriffe "Pflegebildung in China", "Berufsausstieg des Pflegepersonals", "Altenpflege in Chi-

16 WISE: URL: http://www.dip.de/4/ (Seitenaufruf 06.02.2017)

17 PubMed: A service of the U.S. National Library of Medicine and the National Institutes of Health

18 CNKI: URL: http://www.cnki.net/ (Seitenaufruf 07.03.2017)

19 PUMC: URL: http://www.uams.edu/csa/pumc/main.htm (Seitenaufruf 06.02.2017)

na", "Pflegeauswanderung“, "Arbeitsbedingungen für Pflegeberufe in China“ bis zu "Auswanderungspolitik“ verwendet.

Als Limitation galten Studien, die nicht den wissenschaftlichen Gütekriterien von Validität, Objektivität und Reliabilität entsprachen und vor 2000 publiziert wurden.

Besondere Relevanz galt Publikationen, die sich mit ausländischen Pflegekräften in Deutschland und chinesischen Pflegekräften im Ausland beschäftigten. Analysiert wurden die Hintergründe der Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigten in Deutschland.

4.2 Qualitative Datenerhebung

4.2.1 Begründung der qualitativen Vorgehensweise

In Deutschland bestehet augenblicklich ein „Fachkräftemangel in der Pflege“ und die Frage, wie dem Fachkräftemangel entgegen getreten werden kann. Dies ist von hoher Aktualität. Hintergrund dafür ist die demografische Entwicklung, die durch eine Zunahme der Pflegebedürftigkeit auf der einen und eine Abnahme des familiären und des professionellen Pflegekräfte-Potenzials auf der anderen Seite gekennzeichnet ist. Diese scherenförmige Entwicklung im positiven Sinne zu beeinflussen ist augenblicklich eine zentrale Überlegung, sowohl seitens der Pflegewissenschaft als auch seitens der Gesundheitspolitik und der entsprechenden Leistungserbringer auf der Pflegeseite. Eine Lösung wird darin gesehen, Pflegefachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, um sowohl qualitativ als auch quantitativ den Pflegenotstand in Deutschland zu lösen. Pflegekräfte aus China sind neben anderen Ländern in Asien (z. B. Indien, Thailand, Vietnam) eine der Optionen, die in Erwägung gezogen werden.

Wie im letzten Kapitel schon analysiert, benötigt China spezielle Fähigkeiten in der Altenpflege. Durch schlechte Arbeitsbedingungen in der Pflege möchten aber viele talentierte Pflegekräfte ins Ausland gehen. Wie sieht es nun in der Realität aus? Seit 2012 haben verschiedene Projekte begonnen, chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu holen. Wie läuft das in der Praxis? Diesem Gegenstand und der Frage, inwieweit Möglichkeiten der Beschäftigung gegeben sind, aber auch wo die Grenzen liegen, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten, widmet sich die zentrale Forschungsfrage. Um die Erfahrung von Experten hinsichtlich der Möglichkeit und Grenzen der aktuellen Situation von dem Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland zu ermitteln, wurde als Untersuchungsmethode das Experteninterview eingesetzt. Da diese Fragen bisher nicht erforscht sind gibt es auch nur wenig Literatur darüber. Zur Informationsgewinnung über die Realität und Praxis wurden empirische Forschungsmethoden eingesetzt (Stier 1996, S. 1–5). Da man die individuellen Erfahrungen nicht mit quantitativen Methoden erfassen kann, wurde hier die qualitative Vor-

gehensweise gewählt. Ein qualitativer Ansatz ermöglicht es, weitere spezielle Daten zu Themengebieten zu erlangen, die noch nicht ausreichend durch die Literatur erschlossen werden konnten. Die Begründung des Forschungsansatzes lässt sich auch aus den nach Mayring (2015) beschriebenen Aufgaben einer qualitativen Inhaltsanalyse ableiten. Diese dient einerseits der Hypothesenfindung der Theoriebildung, aber auch der Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse (Mayring 2015, S. 22). Ein anderer Schwerpunkt ist der Einsatz von qualitativer Analyse, um bereits vorhandene Theorien und Hypothesen zu überprüfen (Mayring 2015, S. 25).

Die qualitative Sozialforschung wurde durch mehrere Ansätze in drei Richtungen im Bereich der Soziologie implementiert. Diese sind der "Symbolische Interaktionismus" (Blumer 1973), die Ethnomethodologie (Garfinkel 1973) und die Feldforschung (Lewin o.J.) (Mayring 2015, S. 32). Die Entscheidung zur Führung von Experteninterviews liegt darin, dass "in denen die Befragten als Spezialisten für bestimmte Konstellationen befragt werden „[…]“, in denen es um die Erfassung von Deutung, Sichtweisen und Einstellungen der Befragten selbst geht." (Mayring 2015, S. 33)

4.2.2 Wichtige Definitionen

Experten

Bei der Anwendung von Experteninterviews als Forschungsmethode ist es wichtig erst zu klären, wer Experte ist. Diesbezüglich existieren in der Literatur unterschiedliche Definitionen.

Gläser und Laudel (2010) beschreiben Experten als "Angehörige einer Funktionselite, die über besonders Wissen verfügen" (Gläser und Laudel 2010, S. 11). Der Experte ist derjenige, der sachkundig ist und über Spezialwissen verfügt, so definieren es Bogner et al. Das besondere Wissen, worüber der Experte verfügt, kann man in drei verschiedene Formen einteilen: das sogenannte technische Wissen, das Prozesswissen und das Deutungswissen (Bogner et al. 2014, S. 9). Unter technischem Wissen versteht man das typische Fachwissen oder bestimmte Daten, Fakten und Tatsachen. Im Unterschied zum Fachwissen ist Prozesswissen eher als Erfahrungswert fundiert. Experten sind in bestimmte Bereiche involviert oder daran beteiligt, haben persönliche Nähe zu Ereignissen, haben ein bestimmtes Wissen über Handlungsabläufe, Interaktionen, organisationale Konstellationen. Das Deutungswissen beinhaltet den subjektiven Eindruck von Experten, wie subjektive Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe usw. (Bogner et al. 2014, S. 17–19). Als ExpertInnen wurden in dieser Arbeit Personen ausgesucht, welche über Projekterfahrungen bzw.

Praxiswissen aus China und Deutschland zum Thema verfügen. Der genaue Auswahlprozess wird bei der Durchführung erklärt.

Experteninterview

Als Datenerhebungsinstrument bei der qualitativen empirischen Forschung wurde das weitaus am häufigsten eingesetzte Instrument, die Befragung eingesetzt (Stier 1996, S. 163).

Die Befragung gibt es in drei verschiedenen Formen: die mündliche Form als Interview, dann die schriftliche und die telefonische Befragung (Stier 1996, S. 173). Nach dem Grad der Standardisierung von Interviews kann man diese in drei Typen aufteilen: die standardisierte, die halb-standardisierte und die nicht-standardisierte Form (Gläser und Laudel 2010, S. 41). Es gibt bei den nicht-standardisierten Interviews drei weitere Varianten: Leitfadeninterviews, offene Interviews und narrative Interviews (Gläser und Laudel 2010, S. 42). Bei dem Leitfadeninterview handelt es sich um ein Gespräch mit einem Stichwort-Katalog, der die Schlüsselfragen und Eventualfragen beinhaltet, den sogenannten Leitfaden. Der Interviewer kann die Interviewfragen im Gespräch formulieren. Die Reihenfolge von Thema und Fragen kann sich im Gesprächsfluss verändern (Stier 1996, S. 190).

Das Experteninterview ist das Interview mit Experten, die über besonderes Wissen verfügen. „Es handelt sich um Untersuchungen in denen die soziale Situation oder Prozesse rekonstruiert werden sollen, um eine sozialwissenschaftliche Erklärung zu finden.“ (Gläser und Laudel 2010, S. 1–13) Das Experteninterview ist „eine konkurrenzlos dichte Datengewinnung gegenüber der in der Organisation von Feldzugang und Durchführung zeitlich und ökonomisch weit aufwendigeren teilnehmenden Beobachtung, Feldstudie, sowie einer systematischen quantitativen Untersuchung usw.“ (Bogner et al. 2009, S. 8) Nach Bogner kann man das Experteninterview in drei Typen unterscheiden: das explorative Experteninterview, das systematisierende Experteninterview und das theoriegenerierende Experteninterview. Das systematisierende Experteninterview konzentriert sich auf "möglichst weitgehenden und umfassenden Erhebung des Sachwissens der Experten bezüglich des Forschungsthemas" (Bogner et al. 2014, S. 17–19). Kurz formuliert, das Experteninterview dient dazu, besonderes Wissen von Experten zu gewinnen. Die Experten gelten als "Ratgeber". Das verfügbare Wissen kann jederzeit direkt abgefragt werden. Die Durchführung des Interviews erfolgt durch einen halbstrukturierten Interviewleitfaden als Instrument, um das Wissen der Experten lückenlos zu generieren. Zur Auswertung der Information dient die qualitative Inhaltsanalyse (Bogner et al. 2014, S. 24–25). In dieser Forschungsarbeit wird aufgrund dessen auf systematisierende Experteninterviews Bezug genommen, welche anhand von halbstrukturierten Interviewleifäden geführt wurden. Nach Kaiser sind leitfadengestützte Experteninterviews

sehr stark strukturierte Formen der Befragung mit dem Ziel der Gewinnung harter Fakten, die sich aus anderen Quellen nicht oder nur eingeschränkt ermitteln lassen (Kaiser 2014, S. 37).

Interviewleitfaden

Der Begriff "Leitfaden" wird in der Literatur unterschiedlich interpretiert.

Stier hat schon das Leitfadeninterview dahingehend definiert, dass es ein Gespräch mit Stichwortkatalog ist. Dieser besteht aus Schlüsselfragen und Eventualfragen. Dieser Stichwortkatalog mit Schlüsselfragen und Eventualfragen zusammen ist der so genannte Leitfaden (Stier 1996, S. 190). Der Leitfaden ist eine Bindeschnur zwischen der theoretischen Vorüberlegung und der qualitativen Befragung. Nach Gläser und Laudel (2010) hat der Leitfaden zwei Funktionen. Zum ersten kann der Leitfaden vorgeben, was das Erhebungsinstrument an Daten erbringen soll. Zum zweiten kann der Leitfaden die Forschungsfrage in Fragen an die Experten übertragen (Gläser und Laudel 2010, S. 91). Er umfasst drei Gesprächsphasen: die Erzählphase, die Rückgriffphase und die Bilanzierungsphase (Gläser und Laudel 2010, S. 191). Nach Bogner et al. unterstützt der Leitfaden die Entwicklung einer Struktur in der Erforschung der Thematik und dient als Hilfsmittel in der Datengewinnung. Ein Leitfaden hat zwei Funktionen: das passende Themenfeld der Untersuchung zu strukturieren und als konkretes Hilfsmittel in der Erhebungssituation zu dienen (Bogner et al. 2014, S. 27–28).

Bei den Experteninterviews dieser Arbeit dient der Leitfaden zunächst für die Vorbereitung und dann zur Durchführung des Interviews. Daher wurde der Leitfaden erstellt und im Laufe der Interviewvorbereitungszeit ständig modifiziert. Der Leitfaden dieser Forschungsarbeit beinhaltet fertige Fragestellungen, zeigt sich jedoch offen und bietet Interpretationsspielraum für weitere Ergänzungen der ExpertInnen.

Die allgemeine Fragestellung nach den Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland wird anhand der Fragen innerhalb der zwei großen Forschungsfragen differenziert:

1. Welche **Möglichkeiten** gibt es, dass chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten?

    a. Wie verlaufen die Trends der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland?
    b. Welche Chancen bieten sich insbesondere für chinesische Pflegekräfte?
    c. Welche positiven Erfahrungen ergeben sich durch bereits durchgeführte Projekte?

d. Welche Vorteile eröffnen sich für Deutschland und China, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten?
e. Welche Faktoren können zur Verwirklichung von Transfers von mehr chinesischen Pflegekräften nach Deutschland beitragen?
f. Welche Faktoren können zur Verbesserung des Transfers von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland beitragen?

2. Welche **Grenzen** gibt es für die Arbeit chinesischer Pflegekräfte in Deutschland?
   a. Welche Nachteile eröffnen sich für Deutschland und China, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten?
   b. Welche Probleme ergeben sich insbesondere für die chinesischen Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen?
   c. Welche Faktoren behindern den Transfer von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland?
   d. Welche negativen Erfahrungen ergeben sich durch bereits durchgeführte Projekte?
   e. Was hindert chinesische Pflegekräfte daran in Deutschland arbeiten zu wollen?

Zur Untersuchung der zwei großen Forschungsfragen wurde der Interviewleitfaden (Siehe Anhang 3) erstellt. Der Leitfaden wurde von den bereits vorgestellten Forschungsfragen abgeleitet. Da die Experten aus China und Deutschland kommen, wurde der Leitfaden also leicht verändert. Vor der Einstiegsfrage wurden die Experten noch einmal kurz über das Forschungsziel, den Datenschutz sowie die anonyme Handhabung informiert. Bei der Einstiegsfrage für deutsche Experten sollten die Experten über bisherige Erfahrungen mit chinesischen Pflegekräften, und die Einstellung zur Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften berichten. Chinesische Experten sollten über den momentanen Stand der chinesischen Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten wollen, berichten. Bei der Hauptfrage sollten die deutschen Experten zuerst über die Rahmenbedingungen für chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen, berichten: in Bezug auf die Berufspolitik, rechtliche Rahmenbedingungen, die Organisation sowie die Integration und Anerkennung. Danach sollten die Experten die chinesischen Pflegekräfte in der Praxis beurteilen.

Bei der Hauptfrage sollten die chinesischen Experten über die Erfahrungen sprechen, warum chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten wollen und welche Probleme es bis jetzt in der Praxis gibt. Zur Perspektive der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland wurden die Experten aus beiden Ländern danach um eine Prognose aus ihren Erfahrungen gebeten. Anschließend wurden die Experten über die Erwartung an die Politik und mögliche Faktoren zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers befragt. Bevor

das Interview endete wurde den Experten gedankt und noch einmal gefragt, ob sie noch andere Fragen zum Thema gewünscht hätten.

Der Interviewer kann die Interviewfragen im Gespräch formulieren. Die Reihenfolge des Themas und der Fragen kann sich nach dem Gesprächsfluss verändern (Stier 1996, S. 190). Die Fragereihenfolge wurde im Interview entsprechend der spezifischen Situation verändert und einzelne Fragen konnten nach der Erfahrung von den Experten leicht unterschiedlich beantwortet werden. Den genauen Leitfaden kann man im Anhang 3 (Deutsche Version) und Anhang 4 (Chinesische Version) sehen.

4.2.3 Durchführung des Interviews

Nach Kaiser (2014) lässt sich die Durchführung eines Interviews nach der Entwicklung des Interviewleitfadens wie folgt übersichtlich darstellen (Kaiser 2014, S. 12) [Auswahl]:

1. Probeinterview durchführen (Pre-Test)
2. Interviewpartner auswählen und kontaktieren
3. Interview durchführen
4. Interviewsituation protokollieren

4.2.3.1 Pre-Test

Der Pre-Test ist ein "Realitätscheck" für das eigene Erhebungsinstrument (Kaiser 2014, S. 69). Die Ziele des Pre-Tests von Häder (2006) sind (Häder 2006, S. 385):

- Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen
- Ermittlung der bei den Antworten aufgetretenen Varianz
- Überprüfung der Übersichtlichkeit des Fragebogens
- Ermittlung der eventuellen Schwierigkeiten, die Zielpersonen bei der Beantwortung von Fragen haben
- Überprüfung der theoretischen Aussagekraft des Fragebogens
- Vorwegnahme der Feldbedingungen, sodass man das Funktionieren des vorgesehenen Designs ermitteln kann.

Um die Interviewsituation grundsätzlich einzustudieren und um auf Grundlage der Ergebnisse dieser Voruntersuchung den Leitfaden zu optimieren, ist es wichtig, vorher einen Pre-Test durchzuführen.

Der Pre-Test hat mit einer Expertin mit dem Forschungsschwerpunkt "ausländische Pflegekräfte in Deutschland" stattgefunden. Die Gesprächsführung war von der Expertin als positiv bewertet worden. Der Pre-Test hat 30 Minuten gedauert. Die Fragen wurden als "W" - Frage

umformuliert, um den Erzählfluss zu fördern. Einige Fragen konnte die Expertin nicht beantworten aufgrund fehlender Erfahrung mit speziell chinesischen Pflegekräften. Das Fachwissen der Expertin war allerdings ausreichend.

4.2.3.2 Auswählen und Kontaktieren von Experten

Bogner et al. (2014) empfehlen zunächst diejenigen Experten, "die mit dem Praxisfeld vertraut sind", zu gewinnen. Dies kann man durch Literaturanalyse und anhand von Medienberichten oder Gesprächsinformationen generieren (Bogner et al. 2014, S. 35). Das Auswählen von Experten beim Interviewen orientierte sich an den Forschungsfragen. Es ist wichtig, "...gemäß der Frage(n) Personen zu finden, die als Informanten über den gewählten Forschungsgegenstand Auskünfte erteilen können bzw. deren themenrelevante Deutungen" die Forscher erheben wollen (Bogner et al. 2014, S. 34–35). Deswegen ist die sorgfältige Auswahl der Interviewpartner sehr wichtig, weil das über die Art und die Qualität der Informationen entscheidet.

Nach Gläser und Laudel (2006) in Kaiser (2014) sind folgende Kriterien zur Auswahl von Experten zu berücksichtigen:

"1. Welcher Experte verfügt über die relevanten Informationen?

2. Welcher dieser Experten ist am ehesten in der Lage, präzise Informationen zu geben?

3. Welcher dieser Experten ist am ehesten bereit und verfügbar, diese Informationen zu geben?" (Kaiser 2014, S. 12)

Da es ein Thema zwischen China und Deutschland ist, wurden die Experten aus diesen beiden Ländern gewählt.

Alle Projektleiter, die derzeit momentan chinesische Pflegekräfte nach Deutschland holen, wurden angefragt. Die Pflegeverbände können Auskunft über die aktuelle Lage, über den Bedarf an Pflegekräften geben. Die Experten aus den Fach- und Hochschulen können Aussagen über die aktuelle Lage der Absolventen, die in Deutschland arbeiten wollen, machen.

Unter dem erarbeiteten Expertenbegriff und entsprechend der speziellen Wissensformen von Experten wurden folgende Auswahlkriterien festgelegt:

- Personen, die bereits ein Projekt organisiert haben, um chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu delegieren.
- Personen, die Meinungen von Verbänden oder Vereinen vertreten.
- Personen, die Trends der Beschäftigung chinesischer Pflegekräfte in Deutschland prognostizieren.

- Personen, die chinesische Pflegekräfte beschäftigen und darüber Aussagen treffen können

Die Auswahl von Fällen und deren Anzahl davon wird in der empirischen Forschung auf der Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen entschieden. Die Fälle sollten so ausgewählt werden, dass sie die Forschungsfrage beantworten können (Gläser und Laudel 2010, S. 98). "Die Zahl der erforderlichen Interviews ergibt sich aus der Verteilung von Informationen unter den Akteuren und aus den Erfordernissen der empirischen Absicherung." (Gläser und Laudel 2010, S. 104) Es wird durch drei Faktoren bestimmt: Erstens: die Zahl geeigneter Kandidaten, zweitens: die Variation wichtiger Variablen, und drittens: durch forschungspraktische Gründe (Gläser und Laudel 2010, S. 100).

Nach den Auswählkriterien wurden folgende Personengruppen und die Anzahl der Experten in die jeweilige Gruppe ausgewählt:

	Deutschland	V. R. China
Pflegeverbände [20]	3	2
Projektleiter	2	3
Einrichtungsleitungen	2	
Fach- und Hochschuldirektoren		3
Bundesministerium	1	

Tabelle 1: Geplante Interviewanzahl mit jeweiligen Bereichen (Eigene Darstellung 2018)

Da die Interviewaussagen der Experten anonymisiert ausgewertet wurden, werden hier keine Angaben über die Namen der ausgewählten Experten gemacht. Bei dem ersten Emailkontakt wurden die Experten im Vorfeld kurz über Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Forschungsprojekts informiert (Siehe Anhang 2). Nach dem Emailkontakt erfolgte ein zweiter Kontakt per Telefon. Bei dem telefonischen Kontakt wurde mit den Experten ein Termin für die Durchführung des Interviews koordiniert. Zudem erhielten die Experten eine Datenschutzerklärung, in der sie über die Audioaufnahme der Daten, die anonymisierte Verschriftlichung und Verwendung der erfassten Informationen aufgeklärt wurden. Der vertrauliche Umgang mit den Daten und die Zerstörung der Originaldaten nach Promotionsabschluss wurde versichert sowie über die ständige Rücktrittsmöglichkeit während des Prozesses aufgeklärt.

[20] Pflegeverbände sind in Deutschland Arbeitgeberverband, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V., Deutsch-Chinesische Gesellschaft für Pflege e.V.. Und in China sind Chinese Nursing Association und Word Federation of Chinese Medicine Societies.

Der ausformulierte Emailkontakt und die Datenschutzerklärung sind als Anhang 1 beigefügt.

4.2.3.3 Durchführung des Experteninterviews

Die Experteninterviews wurden im Zeitraum vom 15.11.2016 bis 15.01.2017 durchgeführt. Aufgrund der Entfernung zu den jeweiligen Experten und den hohen Reisekosten - die Hälfte der Experten befindet sich in China - wurden alle geplanten Interviews per Telefon durchgeführt. Das Telefoninterview hat nach Gläser und Laudel außerdem den Vorteil für die Experten, dass sie flexibel bleiben können. Im Gegensatz zu den Vorteilen hat man bei einem Telefoninterview eine nur beschränkte Kontrolle. Es kann durch Störungen und Nebentätigkeiten bei den Experten zu einem Informationsverlust kommen (Gläser und Laudel 2010, S. 153).

Es wird empfohlen eine technische Tonaufnahme bei Experteninterviews zu nutzen. Eine andere Möglichkeit ist die handschriftliche Dokumentation. Es erfolgte eine Tonaufnahme nach der Zustimmung der Probanden (Bogner et al. 2014, S. 40).

Die Interviews dieser Arbeit wurden mit einem Aufnahmegerät von "Olympus WS-853" aufgezeichnet. Die Aufnahmequalität stellte sich bei der Aufzeichnung eines per Wechat geführten Gespräches teilweise als mangelhaft dar. Bei denjenigen Gesprächen, die unterbrochen wurden, kam es zu keinen inhaltlichen Verlusten des Datenmaterials. Die restlichen Interviews verfügten über eine optimale Tonqualität. Die beschriebenen möglichen Datenverluste fanden in der Transkription Berücksichtigung.

Nach Resch und Enzenhofer (2012) und Kruse et al. (2012a) sollte die Durchführung von Interviews in der Muttersprache der Befragten stattfinden, was als das Ideal in der qualitativen Interviewforschung gilt (Bogner et al. 2014, S. 44).

"Die Ausführung der Interviews sollte möglichst nicht durch (fremd-)sprachliche Restriktionen beschränkt werden." Bogner et al. (2014) So wird empfohlen, dass Forscher, die nach ihrer Selbsteinschätzung keine ausreichenden Sprachkenntnisse aufweisen, DolmetscherInnen oder ÜbersetzerInnen einsetzen sollten, um eine genügende Verständigung beider Partner zu gewährleisten (Bogner et al. 2014, S. 45). In dieser Arbeit ist das nicht der Fall.

Als Herausforderung in der Interviewgestaltung gilt besonders der Einstieg in das Gespräch, der dazu dient Vertrauen mit dem Gesprächspartner aufzubauen. Der Ablauf jedes Interviews sollte individuell und sorgfältig geplant werden. Folgende Punkte sind nach Bogner et al. (2014) festgelegt:

1. Danksagung für die Gesprächsbereitschaft

2. Erläuterung der Thematik und des Forschungshintergrundes

3. Klärung des zeitlichen Bedarfs und Interviewablaufs

4. Erlaubnis zur Tonbandaufzeichnung und Versicherung der Anonymität
(Bogner et al. 2014, S. 59–60)

Die Einstiegsfrage ist von besonderer Bedeutung. Der Ablauf wird den Experten vorher schriftlich mitgeteilt und alle Experten haben die Zustimmung zur Tonbandaufzeichnung und Anonymität zu geben. Die Experten erhalten zur Vorbereitung des Interviews den Leitfaden nach einem angekündigten Telefonkontakt.

Das Interview wird nach dem offiziellen Ende mit einer Danksagung für das Gespräch beendet. Mögliche offene Themen werden daraufhin angesprochen (Bogner et al. 2014, S. 61). Alle diese Anforderungen konnten in dieser Forschungsarbeit berücksichtigt werden. Es wurde aus zeitlichen Gründen die fertige Transkription nicht im Anschluss zur Bestätigung vorgelegt und um eine Freigabe zur weiteren Auswertung gebeten.

4.2.3.4 Protokollierung des Interviews

Unser Kurzzeitgedächtnis kann nicht alle Eindrücke des Interviews und die neuen Ideen, die daraus resultieren, speichern, weil es eine hohe Vergesslichkeitsrate hat. Aus diesem Grund empfehlen Gläser und Laudel (2010) im unmittelbaren Anschluss an ein Interview so schnell wie möglich einen Interviewbericht und ein Gedächtnisprotokoll zu erstellen (Gläser und Laudel 2010, S. 192). Das kann selbst nach einer langen Zeit noch eine Einschätzung der Interviewqualität ermöglichen. Nach Kaiser (2014) ist es wichtig, bedeutsame Informationen, die durch die Transkription nicht erfasst wurden, zu dokumentieren wie z. B. (Kaiser 2014, S. 86): wie war der Ablauf des Interviews, wie war die Gesprächsatmosphäre und wie waren die Reaktionen bei den befragten Experten? Ein Protokollformular war vor dem Interview angefertigt worden, man kann es im Anhang 5 finden. Die Protokollierung des Interviews kann in der Auswertungsphase, bei der Interpretation der Transkription und bei der vergleichenden Analyse von verschiedenen Befragten eine wichtige Rolle spielen (Kaiser 2014, S. 87).

Die durchgeführte Expertenbefragung umfasste insgesamt 15 mündliche Gespräche und eine schriftliche Befragung, in denen 16 Experten befragt wurden. Unter den Befragten waren 7 Männer und 9 Frauen. Der zeitliche Umfang der Interviews lag zwischen 30 bis 65 Minuten, durchschnittlich bei 50 Minuten. Für die Experteninterviews wurde ein Interviewleitfaden entwickelt.

4.2.4 Aufbereitung und Auswertung des Interviews

4.2.4.1 Transkription

Wie zuvor erwähnt, wurden die Experteninterviews mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die Aufnahmen des Gesprächs wurden im Computer mit dem Transkriptionsprogramm F4 mit Fußschalter vollständig transkribiert. Die Genauigkeit der Transkription von Experteninterviews kann je nach Analysebedarf variieren. Da das computerunterstützte Programm MAXQDA die Interviewdaten auswerten sollte, wurden folgende Regeln von Udo Kuckartz festgelegt (Kuckartz 2007, S. 43):

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend, vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert.
2. Die Sprache und Interpunktion wird leicht geglättet, d. h. an das Schriftdeutsch angenähert. Beispielsweise wird aus „Er hatte noch so'n Buch genannt" -> „Er hatte noch so ein Buch genannt".
3. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.
4. Deutliche, längere Pausen werden durch Auslassungspunkte (...) markiert.
5. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
6. Zustimmende beziehungsweise bestätigende Lautäußerungen im Interview („Mhm“, “Aha“ etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person nicht unterbrechen.
7. Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt.
8. Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), werden in Klammern notiert.
9. Absätze der interviewende Person werden durch ein „I", die der befragte Person(en) durch ein „B", gekennzeichnet.
10. Jeder Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.
11. Der transkribierte Text wird als Rich Text Format (RTF-Datei) gespeichert.

Tabelle 2: Transkriptionsregeln nach Kuckartz

Nach der Transkription sollten alle Interviews anonymisiert werden. Das bedeutet, dass man aus den Dateinamen und Texten nicht erkennen kann, mit wem das Gespräch durchgeführt wurde.

4.2.4.2 Textübersetzung

Zu den generellen Inhalten einer interkulturell vergleichenden Erhebung ist eine prinzipielle Übereinkunft sehr wichtig (Häder 2006, S. 368). Da die Hälfte der Interviews mit chinesischen Experten durchgeführt wurden, mussten alle Informationen zum Interview in die chinesische Sprache übersetzt werden. Die Experten aus China sollten die notwendigen Informationen zum Forschungsthema, zum Datenschutz und zum Leitfaden für das Interview zu

ihrer Vorbereitung erhalten. Nach dem Interview wurde die Audio-Datei nach den Transkriptionsregeln zuerst auf Chinesisch aufgenommen.

Bogner et al. meinen, dass die Übersetzung ein zusätzlicher Interpretationsschritt vor der eigentlichen interpretatorischen Datenanalyse ist. Wichtig ist, dass die translatorische Interpretation methodisch kontrolliert werden muss (Bogner et al. 2014, S. 46).

Nach der Transkription wurde der gesamte Text vor seiner Auswertung ins Deutsche übersetzt, um alle Interviews durch MAXQDA analysieren zu können. Die Umgangssprache von chinesischen Interviews wurde bei der Übersetzung angepasst, sodass man es verstehen kann, wie z.B.: Orginaltext "这个方面没问题，只要想出国，政策是支持的，这没有问题" wird „Wort für Wort“ übersetzt:" In diesem Bereich gibt es kein Problem, solange ins Ausland gehen, ist die Politik unterstützend. Das ist kein Problem." Hier wird es nach deutscher Grammatik übersetzt:" In diesem Bereich gibt es kein Problem, solange man ins Ausland gehen will, ist die Politik unterstützend. Das ist kein Problem." (Interview 14 2016-2017, S.14) Um einen Informationsverlust durch Übersetzung - Rückübersetzung zu vermeiden, wurde die Übersetzung mithilfe eines Wissenschaftlers, der die deutsche und chinesische Sprachkompetenz besitzt, überprüft.

4.2.4.3 Auswertung des Interviews nach Mayring

Nach der Datenaufbereitung durch die Transkription wurden die Textdaten anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Es ist im Vergleich zur freien Interpretation eine systematische und überprüfbare Textauswertung (Mayring und Gläser-Zikuda 2008, S. 10). Man kann das so verstehen, dass man zuerst die Rohtexte durch bestimmte Suchraster entnimmt, und dann diese Daten aufbereitet und weiter auswertet. Nach Mayring bedeutet das: Die Inhaltsanalyse analysiert die fixierte Kommunikation, wie Texte, Bilder und Noten mit symbolischem Material, mit einer systematischen, regel- und theoriegeleiteten Vorgehensweise, um Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen (Mayring 2010, 13). Das inhaltsanalytische Ablaufmodell nach Mayring beinhaltet neun Stufen (Mayring 2015, S. 62):

1. Festlegung des Materials
2. Analyse der Entstehungssituation
3. Formale Charakterisierung des Materials
4. Richtung der Analyse
5. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung
6. Bestimmung der Analysetechnik
7. Definition der Analyseeinheit
8. Analyse des Materials

9. Interpretation, um abschließend in Richtung der Hauptfragestellung die einzelnen Fälle zu generalisieren

Für die Textinhalte vor der Analyse ein geschlossenes Kategoriensystem aufbauen und dann den Text in kleine Analyseeinhalten zerlegen. Nach der Durchsuchung des Textes ihn auf relevante Informationen bestimmten Kategorien zuordnen (Gläser und Laudel 2010, S. 197–198). Diese Vorgehensweise nennen wir an dieser Stelle Codierung. Codieren bedeutet "Zuordnung von Kategorien zu relevanten Textpassagen bzw. die Klassifikation von Textmerkmalen" (Kuckartz 2007, S. 57).

Es gibt sechs Formen des Codierens: paraphrasierendes Codieren, thematisches Codieren, theoretisches Codieren, episodisches Codieren, bewertendes Codieren und Codieren von Fakten (Kuckartz 2007, S. 59). Eine Kategorie kann ein Wort, mehrere Wörter oder ein Kurzsatz sein (Kuckartz 2007, S. 58). Die Kategorienbildung ist ein zentraler Schritt der Inhaltsanalyse (Mayring 2015, S. 61). Dabei unterscheidet sich die Kategorienbildung in deduktive und induktive Vorgehensweise. Unter deduktiver Kategorienbildung versteht man den Weg von der Theorie zum konkreten Material. Es bedeutet, dass das Hauptkategoriensystem vor der Analyse schon von der Theorie festgelegt wurde. Induktive Kategorienbildung ist die umgekehrte Analyserichtung im Vergleich zur deduktiven Kategorienbildung. Es verlagert aus dem Material heraus und versucht die Textmaterialien zu reduzieren, um nur die wesentlichen Inhalte zu erhalten. Die Kategorien sollten möglichst eng am Textmaterial orientiert formuliert werden (Mayring 2010, S. 11).

Nach Mayring gibt es als qualitative Analysetechnik drei Grundformen des Interpretierens, die Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Nach Mayring werden die Grundformen wie folgt beschrieben:

Zusammenfassung: Ziel ist die Reduktion des Interviewmaterials unter Erhaltung der wesentlichen Inhalte, um ein abstrahiertes Abbild des Grundmaterials zu schaffen.

Explikation: Ziel ist das Hinzufügen von zusätzlichem Material zu fragwürdigen Textteilen, um eine Erweiterung des Verständnisses zu erreichen, indem Textstellen erläutert, erklärt und ausgedeutet werden.

Strukturierung: Ziel ist das Herausfiltern bestimmter Aspekte aus dem Material, um "unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen." (Mayring 2015, S. 67)

Nachdem drei verschiedene Auswertungsverfahren in Kürze dargestellt wurden, wird sich nun für die für die vorliegende Arbeit als adäquat ausgewählte Auswertungstechnik der

Strukturierung (deduktive Kategorienanwendung) als Analysetechnik entschieden, da das Hauptkategoriensystem vorher festgelegt wird (Mayring 2015, S. 68). Genauer gesagt ist es eine inhaltliche Strukturierung. Da es bei der inhaltlichen Strukturierung um das Herausfiltern und Zusammenfassen bestimmter Themen, Inhalte und Aspekte aus dem Material geht, müssen theoriegeleitet entwickelte Kategorien festgelegt werden. Als allgemeine Prozessabfolge wird folgender Ablauf der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring (2015) beschrieben (Mayring 2015, S. 104):

1. Bestimmung der Analyseeinheiten
2. Theoriegeleitete Festlegung der inhaltlichen Hauptkategorien
3. Bestimmung der Ausprägungen und Zusammenstellung des Kategoriensystems
4. Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Codierregeln zu den einzelnen Kategorien
5. Materialdurchlauf und Fundstellen bezeichnen
6. Materialdurchlauf: Bearbeitung und Extraktion der Fundstellen
7. Überarbeitung, gegebenenfalls Revision von Kategoriensystem und Kategoriendefinition
8. Paraphrasierung des extrahierten Materials
9. Zusammenfassung pro Kategorie
10. Zusammenfassung pro Hauptkategorie

Der erste Schritt des Ablaufmodells bezieht sich auf die Festlegung der Analyseeinheiten. Die Analyseeinheiten orientieren sich in dieser Arbeit an den formulierten Fragestellungen des Interviewleitfadens. Der nächste Schritt ist die theoriegeleitete Festlegung der inhaltlichen Hauptkategorien. Üblicherweise besteht ein Kategoriensystem aus Haupt-/Oberkategorien und Sub-/Unterkategorien, wobei nicht jede Hauptkategorie zwangsläufig auch Unterkategorien aufweisen muss. Hauptkategorien beschreiben immer einen Kernaspekt, der für die Auswertung und Interpretation der Interviews wesentlich ist. Unterkategorien fächern eine Hauptkategorie in weitere Teilaspekte auf. Orientiert an diesem Prozessablauf konnten in dieser Arbeit acht Hauptkategorien abgeleitet werden, welche in der folgenden Tabelle dargestellt werden:

OK1	Rahmenbedingungen
OK2	Motivation
OK3	Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräften
OK4	Positive und negative Erfahrungen von chinesischen Pflegekräften in der Praxis
OK5	Erfahrung aus der bisherigen Projektorganisation
OK6	Perspektive Entwicklung für chinesische Pflegekräfte und deutsche Einrichtungen
OK7	Vor- und Nachteile des Einsatzes chinesischer Pflegekräfte in Deutschland für China und Deutschland
OK8	Faktoren zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers

Tabelle 3: Kategorienbildung (Eigene Darstellung 2018)

Die detaillierten Haupt-/Oberkategorien und Sub-/Unterkategorien stehen in Anhang 6.

Die weitere Datenanalyse orientiert sich an der inhaltlichen Strukturierung nach Mayring. Die Materialien wurden zu bestimmten Themen und Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst. Da in diesem Ablaufmodell das extrahierte Material paraphrasiert und pro Hauptkategorie zusammengefasst wurde, gelten die Regeln der Zusammenfassung (Mayring 2015, S. 103).

4.2.5 Qualitätskriterien

4.2.5.1 Gütekriterien

Aus der Perspektive quantitativer Sozialforscher fehlen den meisten qualitativen Forschungsergebnissen vollständige Angaben über die Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) (Mayring 2015, S. 123). Demgegenüber kann argumentiert werden, dass für qualitative Ergebnisse andere Geltungsmaßstäbe und damit andere Kriterien relevant sind und Anwendung finden, da sie auch andere Arten von Gültigkeit beanspruchen. Folgende inhaltsanalytische Gütekriterien gibt es nach Mayring (2015) (Mayring 2015, S. 123–124):

In einer Interviewsituation, in der auf dem Wege der direkten Kommunikation Informationen erhalten werden, spielen individuelle und wechselseitige Interpretationen von Aussagen eine große Rolle. Die Bestimmung dessen, ob ein auf dieser Situation basierendes Ergebnis letztlich Gültigkeit besitzt, kann nur dialogisch sinnvoll erfolgen. Insofern wird die Gültigkeit der zu erwartenden Ergebnisse im vorliegenden Fall zunächst zwischen Befragtem und dem Interviewer kommunikativ ausgehandelt bzw. wenn dies nicht geschieht und die Forscherin sich ihre exklusive Interpretationshoheit vorbehält, ist eine hinreichende Validität der Ergebnisse gefährdet.

Der fertige Ergebnisbericht sollte also schließlich zur kommunikativen Validierung der Ergebnisse an den Interviewpartner zurückgespiegelt werden, um herauszufinden, ob die Zusammenfassung, Strukturierung und Interpretation der Interviewaussagen im Einklang mit der Sichtweise des Gesprächspartners steht oder ob Missverständnisse, Fehlinterpretationen o.ä. vorliegen. Der Befragte sollte bereits vor dem Interview über die Ergebnisrückkoppelung und die Möglichkeit von bzw. der Bitte um Korrekturen/Ergänzungen informiert werden. Hierdurch kann auch eine höhere Offenheit im Gespräch erzeugt werden, da der Interviewte die Gewähr hat, vor der weiteren Verwendung seiner Aussagen diese hinsichtlich richtiger Rekonstruktion und Stimmigkeit zu überprüfen.

4.2.5.2 Forschungsethischer Aspekt

Instrumentalisierung des Interviewten und der Freiwilligkeit der Interviews

"Die Erarbeitung und Verbreitung soziologischen Wissens sind soziale Prozesse, die in jedem Stadium ethische Erwägungen und Entscheidungen erfordern. Der ethischen Implikationen sozialogischer Wissensproduktion, -verwendung und - weitergabe sollten sich Soziologinnen und Soziologen stets bewusst sein." (DGS 2017) Für die Durchführung eines Interviews wird in der Regel der Interviewpartner für einige Ziele instrumentalisiert (Bogner et al. 2014, S. 87). Der Interviewer kann so neue Erkenntnis gewinnen. Sicher können die Befragten auch nutzbringende Informationen erhalten. Es dient beiden Gesprächspartnern (Bogner et al. 2014, S. 87–88). Bereits vor dem Interview sind alle Interviewpartner über den Sinn und Zweck des Interviews zu informieren, über die Einwilligung der Teilnahme befragt worden und alle Interviewpartner haben sich positiv zurückgemeldet. Nach dem Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (2017) ist prinzipiell für Interviews mit Experten wichtig, vorher die Prinzipien der Freiwilligkeit und der Einwilligung einzuholen (DGS 2017, § 2 Rechte der Probandinnen und Probanden).

Anonymisierung der Interviews

Vor Beginn der Forschung wurde die Anonymisierung schon unter Berücksichtigung der Datenschutzerklärung geplant. Es ist oft schwierig, hochrangigen Experten, wegen ihrer exponierten Positionen, die Anonymisierung des Interview zuzusichern (Bogner et al. 2014, S. 89). Der Anonymisierungsgrad hängt von der Sensibilität der Daten und der Frage ab, ob spezifische Aussagen einen negativen Einfluss auf die befragte Person haben können (Bogner et al. 2014, S. 89). "Personen, die in Untersuchungen als Beobachtete oder Befragte oder in anderer Weise, z.B. im Zusammenhang mit der Auswertung persönlicher Dokumente, einbezogen werden, dürfen durch die Forschung keinen Nachteilen oder Gefahren ausgesetzt werden. Die Betroffenen sind über alle Risiken aufzuklären, die das Maß dessen überschreiten, was im Alltag üblich ist. Die Anonymität der befragten oder untersuchten Personen ist zu wahren." (DGS 2017, § 2 RECHTE DER PROBANDINNEN UND PROBANDEN) Es wird von der Forscherin versichert, potentielle Vertrauensverletzungen vorauszusehen und zu vermeiden.

In der Praxis ist es einfach, die Namen von Organisationen und Personen zu ersetzen. Aber es können trotz der Anonymisierung Insider die Angaben rückverfolgen, weil sie im Anhang das Profil wieder erkennen können (Bogner et al. 2014, S. 90). Bogner et al. (2014) empfehlen, dass man dies in problematischen Fällen mit den Befragten selbst besprechen und

nachfragen muss (Bogner et al. 2014, S. 90). In dieser Arbeit wurden die Ergebnisse anonym erhoben. Das trifft in allen Fällen auf Verständnis.

4.3 Zusammenfassung

Methodisch wurden für diese Arbeit die Literaturrecherche und der qualitative Forschungsansatz sowie leitfadengestützte Experteninterviews gewählt, um die Grenzen und Möglichkeiten der in Deutschland arbeitenden chinesischen Pflegekräfte zu untersuchen. Mit der qualitativen Datenerhebung wurde zunächst die qualitative Vorgehensweise begründet. Weiterhin wurden wichtige Definitionen geklärt. Bei der Durchführung des Interviews wurde die genaue Vorgehensweise erklärt, wie der Pre-Test gelaufen ist, wie Experten ausgewählt und kontaktiert wurden, und wie die Experteninterviews durchgeführt und protokolliert worden sind. Bei der Aufbereitung und Auswertung der Interviews wurde genau geklärt, wie man transkribiert, Texte übersetzt und das Interviewmaterial nach Mayring mit Maxqda ausgewertet worden ist. Zum Schluss wurden die Qualitäts- sowie Gütekriterien unter dem forschungsethischen Aspekt dieser Arbeit geklärt.

5 Darstellung der Ergebnisse

Sämtliche Experteninterviews wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet und – bis auf eine Ausnahme – schriftlich protokolliert. Im Anschluss wurden alle Gesprächsprotokolle transkribiert und mit der Hilfe von MaxQDA ausgewertet. Die Auswertung der Interviews wurde anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) durchgeführt. Die genaue Prozessabfolge wurde im Kapitel 4 bereits erklärt (siehe Kapitel 4.2.4.2). Das gesammelte Interviewmaterial wurde zunächst verdichtet, indem die Antworten der Experten zu thematisch ähnlichen bzw. gleichen Textbausteinen aus den jeweiligen Kategorien zugeordnet wurden. Anschließend wurde das gesammelte Expertenwissen zu empirischen Tatbeständen und Sinnzusammenhängen zusammengefasst. Acht Hauptkategorien wurden nach dem Leitfaden und den Expertisen aus Sicht der Experten festgelegt.

5.1 Kategorie: Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten, beinhalten:

"[...] rechtlicher Art, Lebenshaltung, Organisation von Wohnung und Lebenshaltungskosten und ja, äh Einwanderungsrechtliche Anerkennung der Berufsabschlüsse. Da gibt es sehr sehr viele Rahmenbedingungen, die … die diesen ganzen Prozess sehr kompliziert und langwierig mitunter machen. Daher sind auch viele, ja, Pflegekräfte und auch viele Vermittlungsfirmen damit überfordert und auch Unternehmen, die Pflegekräfte aus dem Ausland - nicht nur aus China, sondern auch aus anderen Ländern - nach Deutschland zu bekommen, um hier arbeiten zu können. Weil das mit dem, also weil die Voraussetzungen, die rechtlichen, sehr sehr schwierig sind." (Interview 4 Position: 25 - 25)

In der Kategorie „Rahmenbedingungen“ geht es um gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen, politische Unterstützung zum Thema "chinesische Pflegekräfte in Deutschland", um die (grundsätzlichen) Wahrnehmungen der derzeitigen Situation sowie auch um die negativen Erfahrungen zum Thema usw. Konkret handelt es sich um fünf Subkategorien. Diese sind:

- Subkategorie: Positive Erfahrungen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen
- Subkategorie: Politische Unterstützung in Deutschland und in China
- Subkategorie: Herausforderungen bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse
- Subkategorie: Fehlender Standardprozess bei Anerkennungsverfahren in Deutschland
- Subkategorie: Bürokratischer Aufwand und Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und Krankenpflegeschulen

Die fünf Subkategorien wurden aus jetziger Sichtweise in "Möglichkeiten" und "Grenzen" geteilt.

5.1.1 Möglichkeiten

5.1.1.1 Positive Erfahrungen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen

Seit dem 01. April 2012 ist das BQFG in Kraft getreten und dient dazu, dass ausländische Berufsabschlüsse durch das Anerkennungsverfahren mit einem deutschen Abschluss bewertet werden und bestätigt wird, ob die Berufsqualifikation des ausländischen Bewerbers oder der Bewerberin mit einer vergleichbaren deutschen Berufsqualifikation gleichwertig ist. Dies ist besonders wichtig für die reglementierten Berufe. Die Abschlüsse von ausländischen Pflegekräften aus Drittstaaten wie China müssen grundsätzlich erst in Deutschland anerkannt werden. Das Gesetz wurde vor einigen Jahren verabschiedet und hat sich in der Praxis bewährt. Die Experten haben in der Praxis verschiedene Erfahrungen gesammelt. Einige Experten meinen, dass es gut funktioniert.

"[...] Also ich mein, gut, wir haben im Bereich der EU für die Pflege (...) also für die Krankenpflege, nicht für die Altenpflege oder Kinderkrankenpflege, eine automatische Anerkennung. Da glaube ich, also das läuft sehr gut. Also dieser Anerkennungsmechanismus und auch der ganze Verwaltungsablauf dahinter. [...] Im Übrigen wird ja dann außerhalb dieses EU-Mechanismus (...) muss von Land zu Land eben Entschieden werden, wie die Anerkennung ist [...] " (Interview 5 Position: 32 - 32)

"Dafür gibt es Gesetze in Deutschland (...) Also (...) China ist ein Drittstaat, also sprich nicht Mitglied der EU. Von daher ist es eigentlich völlig egal ob jemand aus China, aus Syrien, aus Australien oder den USA kommt. Es sind alles Drittstaatenangehörige. Von daher sehe ich da keinen Unterschied um welches Land es geht." (Interview 7 Position: 73 - 73)

Chinesische Pflegekräfte müssen erst einen Arbeitsvertrag von einer Pflegeeinrichtung bekommen, um eine Arbeitsgenehmigung zu beantragen. In diesem Arbeitsvertrag muss enthalten sein, dass die Pflegekraft bis zur vollen Anerkennung als Pflegeassistent oder Pflegehelfer eingestellt wird und das Unternehmen in Deutschland den Anerkennungsprozess bis zur vollen Anerkennung begleitet. Es ist nicht nur im Interesse der deutschen Behörden, sondern auch im Interesse der chinesischen Pflegekräfte, dass die deutschen Unternehmen jemanden nicht nur als Pflegehelfer beschäftigen.

"[...] Und dann ist es wichtig noch für die Arbeitsbehörde, die dann eben entsprechend dort die Arbeitsgenehmigung erteilt, dass die auch den Arbeitsvertrag (…). Also die chinesische Krankenschwester braucht zwingend einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Unternehmen, um eben die Arbeitsgenehmigung zu beantragen. Und in diesem Arbeitsvertrag muss drinstehen, dass bspw. die Krankenschwester bis zur vollen Anerkennung als Pflegeassistent oder Pflegehelfer eingestellt wird und das Unternehmen in Deutschland den Anerkennungsprozess soweit begleitet bis zur vollen Anerkennung. Das ist sozusagen als Sicherheit für die deutschen Behörden, dass die deutschen Unternehmen nicht nur jemanden als Pflegehelfer holen, weil das ist verboten, sag ich mal, aus Drittstaaten Pflegehelfer zu beschäfti-

gen in Deutschland." (Interview 1 Position: 22 - 22)

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen ermöglichen es den chinesischen Pflegekräften in Deutschland eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

"Das war erst einmal ausreichend gewesen, um hier überhaupt eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zu bekommen." (Interview 8 Position: 20 - 20)

Nach Meinung der Experten haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen - insbesondere bei der Anerkennung von chinesischen Pflegekräften - wesentlich verbessert. Es gibt einen Fragenkatalog vom Gesetzgeber, der bei der Anerkennungsbehörde abgeprüft wird, um die Anerkennungsverfahren für chinesische Pflegekräfte zu erleichtern.

"Und dann gibt es eben die rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich an die Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland auch entsprechend anlehnen. Also die schulische Ausbildung, es ist ja eigentlich ein Studium in China, die müssen sozusagen die gleichen Inhalte vermittelt bekommen wie auch in Deutschland. Dazu gibt es einen Fragenkatalog von dem Gesetzgeber, der das da auch entsprechend aufgestellt hat. Dieser Fragenkatalog wird dann bei der Anerkennungsbehörde abgeprüft, indem eben Unterlagen vorgelegt werden. Einerseits das Zeugnis, dann müssen Rahmenpläne des Studiums vorgelegt werden, also welche Fächer wurden behandelt mit welchen Inhalten. Und dann ist es eben nochmal wichtig die Arbeitszeugnisse zu haben. Weil in den Arbeitszeugnissen muss drin stehen in welchen Bereichen im Krankenhaus die Krankenschwester gearbeitet hat und welche praktischen Erfahrungen sie gemacht in welchem Zeitraum, also auch den Arbeitszeitraum. Da gibt es eben die Vereinbarung, dass, wenn das Studium max. 5 Jahre zurückliegt und man mind. 3 Jahre Berufserfahrung hat und quasi alle Kriterien erfüllt, dann bekommt man eine volle Anerkennung." (Interview 1 Position: 22 - 22)

"Wir haben in 2012 mit dem Thema angefangen. Und jetzt haben wir 5 Jahre später. Und da hat sich natürlich ganz ganz viel getan." (Interview 7 Position: 53 - 53)

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für chinesische Pflegekräfte seit der Einführung des BQFG wesentlich verbessert haben. Es wurde chinesischen Pflegekräften ermöglicht eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erleichtert zu erhalten. Nach den Erfahrungen der Experten ist das Anerkennungsverfahren jetzt für chinesische Pflegekräfte viel leichter und einfacher geworden.

5.1.1.2 Politische Unterstützung in Deutschland und in China

In Deutschland

Eine "Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis" für ausländische Arbeitnehmer ist entscheidend, um in Deutschland ein Visum zu beantragen. Dabei spielt die Politik eine große Rolle, weil sie die Bedingungen für Arbeitsmigration setzt. Die Arbeitsmöglichkeit ist für chinesische Pflegekräfte in Deutschland gewährleistet, weil der Pflegeberuf zu den Mangelberufen gehört.

"Na die Politik spielt eine große Rolle, weil sie die Bedingungen für Arbeitsmigration setzt. Und (...) diese Bedingungen (...) sehr restriktiv sind. Die zentrale Restriktion ist eigentlich,

dass die Arbeitsmöglichkeit in Deutschland für einen Drittstaatangehörigen nur dann gewährleistet ist, wenn es sich um einen Mangelberuf handelt oder wenn es sich um Experten handelt." (Interview 7 Position: 75 - 75)

In der letzten Zeit hat die Politik dies weitergehend ermöglicht, da das Einwanderungsrecht geöffnet worden ist.

"Die Politik hat das Einwanderungsrecht recht weit geöffnet jetzt." (Interview 4 Position: 93 - 93)

Die deutsche Regierung sieht die Zusammenarbeit mit China beim Thema "chinesische Pflegekräfte in Deutschland" positiv.

"[...] Die Bundesregierung sieht die Zusammenarbeit mit China als eine Möglichkeit für die Entlastung in der Pflege." (Interview 3 Position: 106 - 106)

In China

Zum Thema "chinesische Pflegekräfte in Deutschland" haben die Experten aus China unterschiedliche Meinungen. Wichtig ist, dass man in China das Thema nicht ablehnt.

"Die chinesische Regierung ist in dieser Hinsicht jetzt mehr ermutigend und befürwortet einige wie unsere Unternehmen, um das Beschäftigungsproblem der College-Studenten zu lösen." (Interview 10 Position: 37 - 38)
"[...] letztes Jahr hatten wir mit einer von unserem Land empfohlenen Organisation der Zusammenarbeit einige Maßnahmen für ein Projekt bzw. den deutsch-chinesischen Export von Pflegekräften gemacht [...]" (Interview 12 Position: 29 - 30)
"In diesem Bereich gibt es kein Problem, solange man ins Ausland gehen will, ist die Politik unterstützend. Das ist kein Problem." (Interview 14 Position: 13 - 14)
"[...] Über das Konzept des ins Ausland entsandten Pflegepersonals sollte jedoch ausdrücklich gesagt werden, dass es noch keine schriftliche Anforderung gibt, oder eine politische Unterstützung." (Interview 16 Position: 12 - 12)
"Ich glaube, dass die chinesische Regierung das nicht sehr unterstützt und auch ablehnt. Es gibt bislang weder eine spezielle politische Unterstützung noch eine Opposition [...]" (Interview 13 Position: 19 - 20)

Nicht nur chinesische Experten meinen, dass die chinesische Regierung das Thema nicht ablehnt. Deutsche Experten, die bereits mit der chinesischen Regierung Kontakt hatten, geben an, dass das Thema von der chinesischen Regierung unterstützt wird.

"[...] Es ist von der chinesischen Regierung unterstützt. Diese hat diesen Auftrag weitergegeben an die ABC in Peking und wir arbeiten im Moment intensiv zusammen mit der Pflegeschule in Südchina, in Westchina. Das klappt alles hervorragend." (Interview 3 Position: 13 - 14)
"[...] Es steht dahinter, dass diese PFK möglichst wieder nach China zurückkehren sollen und in China mithelfen sollen Strukturen der Altenhilfe aufzubauen." (Interview 3 Position: 95 - 96)

Die Politik setzt die Bedingungen für Arbeitsmigration und durch die Öffnung des Einwanderungsrechts ist es möglich, chinesische Pflegekräfte in Deutschland zu beschäftigen. Zur

Entlastung der Pflege sieht die deutsche Regierung die Zusammenarbeit mit China positiv. Die chinesische Regierung hat dazu keine explizite Meinung geäußert. Wichtig ist, dass China das Thema nicht ablehnt. Nach dem Eindruck der deutschen Experten wird es von der Seite Chinas sogar unterstützt.

5.1.2 Grenzen

5.1.2.1 Herausforderung bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse

Experten meinen, dass das Visum für die Einreise und die Arbeitserlaubnis, die Anerkennung sowie die Sprache drei wichtige Problemfelder darstellen, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten wollen.

"Dann gibt es natürlich 3 große Felder. Es ist die Sprache, es ist das Visum für die Einreise und die Arbeitserlaubnis und es ist die Anerkennung in Deutschland." (Interview 4 Position: 56 - 57)

"Der Spracherwerb steht an erster Stelle in China, dann muss das Visum besorgt werden bei der deutschen Botschaft und mit dem richtigen Aufenthaltstitel, der auch eine Beschäftigung in Deutschland erlaubt, also eine Arbeitsgenehmigung." (Interview 4 Position: 57 - 57)

"Die größte Schwierigkeit? [...] es die Sprache ist oder der Anerkennungsstress, weil sie in kurzer Zeit von ca. sechs Monaten, es vom deutschen B1 bis B2 Niveau schaffen müssen und zur gleichen Zeit die Anerkennungsprüfung machen." (Interview 10 Position: 53 - 54)

"Einerseits ist es die Sprache und andererseits ist es das Visum." (Interview 12 Position: 19 - 20)

"[...] Besonders für diese, die offiziell qualifiziert sein müssen. Denn so können sie diesen Weg viel leichter gehen." (Interview 12 Position: 55 - 56)

"Es gibt noch ein Problem: Wenn wir nach Deutschland kommen, muss der Abschluss der Auszubildenden in Deutschland zuerst anerkannt werden. Das ist wahrscheinlich auch die Voraussetzung überhaupt in Deutschland arbeiten zu dürfen." (Interview 14 Position: 23 - 23)

Die Rahmenbedingungen haben sich in der letzten Zeit deutlich verbessert. Aber auf der anerkennungsrechtlichen Seite funktioniert es noch nicht so gut wie auf der einwanderungsrechtlichen Seite.

"Es sind noch nicht alle so wie wir es wünschen, weil die Erleichterungen sind vorwiegen auf der Einwanderungsrechtlichen Seite erfolgt, aber noch nicht so sehr auf der Anerkennungsrechtlichen." (Interview 4 Position: 35 - 35)

Das Anerkennungsverfahren wird vom Anerkennungsgesetz geregelt. Es ist nicht einfach für ausländische Bewerber, die aus einem Drittstaat kommen, mit einer Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgängen eine Anerkennung in Deutschland zu erreichen.

"(...) was ich gehört habe ist, dass die Anerkennung auch nicht ganz einfach war, aber man hat hier mit Kenntnisprüfungen und Anpassungslehrgängen eine Anerkennung erreicht in Deutschland." (Interview 4 Position: 19 - 19)

Nach dem Anerkennungsgesetz ist es so geregelt, dass wenn ausländische Pflegekräfte im Heimatland schon Abschlüsse in der Pflege besitzen, sie während des Anerkennungsverfahren als Pflegehilfskräfte arbeiten dürfen. Der Aufenthaltstitel wird auch zunehmend von den Vermittlungsagenturen nicht nur für China genutzt, da er für alle Drittstaaten gilt. Es ist dann schwierig, wenn die Botschaften über diesen Aufenthaltstitel nicht gut informiert sind.

"[...] Er wird dann für die chinesischen Fachkräfte genutzt. Was immer etwas schwierig ist und was manchmal noch nicht so funktioniert ist, dass die Botschaften diesen Paragraphen noch nicht so genau kennen und den Umgang damit. Deswegen gab es da ein paar Sprachschwierigkeiten. Auch die Voraussetzungen waren noch nicht ganz klar." (Interview 4 Position: 61 - 61)

Die Voraussetzungen für chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen, sind vorher schon festgelegt. In der Regel kamen diejenigen Pflegekräfte aus China, die schon einen Bachelorabschluss in der Pflege oder eine dreijährige Pflegeausbildung gemacht haben.

"Eigentlich ... per se, nüchtern, sachlich, fachlich-formal betrachtet keine. Sie gelten ja wie ein deutscher junger Mensch, der diesen Beruf absolviert. Sie müssen halt nur die Prüfungen haben. Dadurch, dass es ja ein sogenannter Mangelberuf ist werden jetzt Zugänge erst einmal relativ niedrig gehalten. Sie bringen ja eine Vorqualifikation mit. Und zwar haben ja alle diesen Bachelor des Gesundheitswesens." (Interview 8 Position: 20 - 20)

Geplant ist, dass sie zunächst das Einreisevisum nach Deutschland erhalten und eine Tätigkeit als Krankenpflegehelfer ausüben, bevor sie die Anerkennung erhalten. Die sprachlichen Voraussetzungen sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, wenn die Bewerber den Anerkennungsantrag stellen. In der Regel reicht es, wenn die Bewerber mit Deutschkenntnissen auf B1-Niveau nach Deutschland kommen. Die praktische Erfahrung zeigt, dass es doch schwieriger ist als man dachte.

Einerseits gibt es in China zahlreiche Universitäten und Hochschulen, die Pflegestudiengänge anbieten. Die Unterrichtsinhalte sind teilweise unterschiedlich. Bei der Anerkennung muss von Fall zu Fall entschieden werden, wie viel von der Ausbildung und was von der Ausbildung anerkannt werden kann.

"Diese Entscheidungsprozesse, weil auch die (...) weil ja nicht nur von einer Universität in China rekrutiert wurde, sondern von mehreren Universitäten, waren die Kurse oder die Studiengänge in den Inhalten teilweise unterschiedlich. Dadurch war es dann teilweise wirklich eine Einzelentscheidung bei jeder chinesischen Krankenschwester, wie viel von Ausbildung und was jetzt alles anerkannt werden kann nach deutschem Recht und was nicht. Und das war glaub ich schon die Schwierigkeit, die am Anfang da war." (Interview 1 Position: 38 - 38)

"[...] in China. Also da ist natürlich die Anerkennung kein Problem. Aber das muss man immer von Fall zu Fall beurteilen." (Interview 5 Position: 32 - 32)

Außerdem muss man zu Beginn auch mit einer Wartezeit rechnen, bis man die Ergebnisse

nach der Antragstellung der Anerkennung erhält. Durch die lange Wartezeit kann der mögliche Bewerber seine Meinung ändern, auch wenn er vorher gerne in Deutschland arbeiten wollte. Die weiteren Meinungen zur Dauer der Vorbereitung wurden in Kapitel 5.4.2.4 "Sprachproblem" gelistet.

"Aber das wurde ja im Laufe der Zeit besser und auch die Zeit, die zwischen Antragstellung der Anerkennung lief und dann tatsächlich dann dem Ergebnis [...] war das schon ziemlich lang und da war es dann quasi so, dass die chinesischen Krankenschwestern quasi kurz vorm Abflug waren nach Deutschland und immer noch nicht klar war, ob die jetzt Teilanerkannt werden oder schon Vollanerkannt und das wurde dann auch im Laufe der Projektphase besser." (Interview 1 Position: 38 - 38)

Die meisten chinesischen Pflegekräfte, die schon in Deutschland angekommen sind, haben meistens nach ca. sechs bis 12 Monaten ihre Anerkennung als "Gesundheits- und Krankenpfleger" erhalten. Nur wenige von ihnen mussten eine Nachprüfung machen.

"[...] hat dann entsprechend innerhalbe eines Jahres einen ... ein Zertifikat als Gesundheits- und Krankenpflegekraft für alle mit einer Ausnahme erhalten." (Interview 7 Position: 49 - 49)

"Sie haben alle im Oktober ihre Prüfungen mündlich und praktisch erfolgreich absolviert. Sie haben also die staatliche Anerkennung als Altenpfleger bekommen. Nein, sie sind Krankenpfleger eigentlich vom Ausbildungsstand." (Interview 8 Position: 28 - 28)

"Und wenn ich es richtig in Erinnerung hab, waren 2 oder 3 die auch mal in die Nachprüfung mussten, die das es das erste Mal nicht geschafft hatten, - diese Anerkennungsprüfung." (Interview 1 Position: 2 - 2)

Die große Herausforderung bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse ist, dass die chinesischen Pflegekräfte mit Bachelorabschluss, die nach Deutschland zum Arbeiten kommen wollen, ihre Abschlüsse in Deutschland als "Gesundheits- und Krankenpfleger" anerkannt bekommen oder zusätzlich noch eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflege machen müssen. Es ist für die Bewerber besonders schwer zu verstehen, dass man in Deutschland noch weitere drei Jahre eine Ausbildung in der Altenpflege absolvieren muss, wenn man schon in China auf Bachelor in der Pflege studiert hat.

"Aufgrund des bildungsbezogenen Zertifizierungssystems geben die inländischen Behörden nun zu, dass nur die akademischen Zeugnisse anerkannt werden und dass sie sich gegenseitig anerkennen, [...] Wenn man zum Beispiel eine Krankenpflegeschule hat, wenn man einige Krankenpfleger hat, dann kann man das nach unserem nationalen Konzept als akademische Qualifikation ansehen, und das bezieht sich auf die Bildung. In der Tat gehören sie zur Kategorie der Berufsbildung in Deutschland. Die Unterscheidung zwischen beruflicher Bildung und akademischer Ausbildung in Deutschland ist relativ klar. Die Universität, die wir ursprünglich erwähnt haben, ist sicherlich nicht die gleiche wie die Berufsfachschule. Es ist jedoch unklar, ob China ein Teil davon ist. Nun anerkennt China diese Qualifikation nicht, das heißt, es gibt kein System für die gegenseitige Anerkennung akademischer Qualifikationen. Dies hat zu der Angst vor chinesischen und deutschen Studenten geführt, die oft fragen, ob man ins Ausland komme [...] Es ist wahr, dass es in dieser Sache keine relativ festgelegte Spezifikation oder irgendetwas gibt, im Allgemeinen sind alle von ihnen ... Aber die Leute haben eine solche Nachfrage!" (Interview 16 Position: 12 - 12)

"Unsere vorherigen Studenten kamen hauptsächlich nach Deutschland, um an dem System

der Altenpflegeausbildung teilzunehmen, das drei Jahre Ausbildung erfordert. Drei Jahre später, absolvieren Sie diese Prüfung mit dem Abschluss [...] Ist es nicht ein wenig verschwenderisch? Denn in den grundlegenden theoretischen Dingen, die wir tatsächlich in China studieren, haben wir keinen großen Unterschied. Wir kommunizieren auch mit Deutschland in diesen Angelegenheiten, aber sie, besonders ein bestimmter Teil der Arbeitgeber, sind immer noch sehr dickköpfig. Sie denken, dass ich nur rekrutieren will. Die Person, die Sie mir vorgeben, muss ein Teilnehmer des Studiums der Krankenpflege sein." (Interview 16 Position: 57 - 58)

Einerseits sind die chinesischen Bewerber nicht zufrieden. Andererseits sind die Arbeitgeber auch nicht zufrieden. Den Experten zufolge ist ein Problem, dass die chinesischen Pflegekräfte nach der Anerkennung in der Altenpflege arbeiten, womit formaler Status mit praktischer Einsetzbarkeit nicht übereinstimmen.

"Ich wünsche mir (...) was wünsche ich mir (...) Also wissen Sie, wir sind kein Krankenhaus. Es geht hier nicht bei uns um Krankenpflegekräfte und wir dürfen (...) wir dürfen nicht qualifizieren in Richtung Altenpflege, um die Menschen dann als anerkannte Altenpflegekräfte einzusetzen. Genau das brauchen wir aber. Von daher ist es ein strukturelles Problem, das wir generell mit dieser Anerkennung von beruflicher Vorbildung haben. und von daher hilft uns eigentlich dieses Anerkennungsverfahren keinen Deut." (Interview 7 Position: 51 - 51)

"Das haben wir ja innerhalb des ersten Jahres geschafft. Das war die Bedingung und das haben wir geschafft. Nur sie sind mit der Anerkennungsprüfung trotzdem nicht eigenständig einsetzbar in der Altenpflege. Also formaler Status stimmen mit praktischer Einsetzbarkeit nicht überein." (Interview 7 Position: 133 - 133)

Zusammengefasst zeigt sich, dass beben der Anerkennung chinesischer Abschlüsse und der Einreise- und Arbeitserlaubnis, die Sprache eines der Problemfelder für chinesische Pflegekräfte ist, wenn sie in Deutschland beschäftigt werden wollen. Die praktische Erfahrung zeigt, dass es deutlich schwerer ist als man gedacht hat. Einerseits gibt es in China zahlreiche Universitäten und Hochschulen, an denen man Pflege studieren kann und die Pflegekräfte kommen nach Deutschland, die an solchen Universitäten studiert haben. Die Abschlüsse müssen allerdings einzeln überprüft werden, da es in China kein Standardcurriculum gibt. Andererseits muss man lange Wartezeiten in Kauf nehmen, bis man die Ergebnisse nach der Antragstellung der Anerkennung erhält. Durch die lange Wartezeit kann sich die Stimmung der Bewerber, die nach Deutschland kommen wollen, verändern. Die große Herausforderung bei der Anerkennung der chinesischen Abschlüsse besteht darin, dass die chinesischen Bachelorabschlüsse in der Pflege in Deutschland als "Gesundheits- und Krankenpfleger" anerkannt werden müssen oder einige zusätzlich noch eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflege machen müssen. Das führt zu Unzufriedenheit bei den chinesischen Bewerbern und den deutschen Arbeitsgebern.

5.1.2.2 Kein Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren in Deutschland

Laut der Experten ist das deutsche Einwanderungs- und Beschäftigungsrecht und auch das Recht der Berufsanerkennung sehr unterschiedlich geregelt. Es führt dazu, dass das Anerkennungsverfahren nicht einheitlich in Deutschland geregelt ist. Es gibt keinen Standardprozess in Deutschland.

"[...] Ist ja schon ein guter Schritt, weil das schwierig ist dadurch, dass eben in jedem Bundesland zwar Anerkennungsverfahren möglich sind, aber es gibt eben keinen Standardprozess, wie der zu erfolgen hat [...]" (Interview 1 Position: 8 - 8)

"Ja das ist auch unterschiedlich. Das ist in Deutschland regional unterschiedlich. In den größeren Bundesländern sind es die Bezirksregierungen und Regierungspräsidien. In BW in Bayern in Hessen und in anderen Bundesländern gibt es mehr oder weniger eine oder zwei zentrale Landesbehörden, die das machen." (Interview 4 Position: 66 - 67)

"[...] die Anerkennung in jedem Bundesland läuft von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Und der Anerkennungszyklus ist auch sehr unterschiedlich in jedem Bundesland. Es ist sehr schwer umzusetzen [...]" (Interview 10 Position: 56 - 56)

"[...] Wir verstehen jetzt, dass die Zertifizierungslizenzen jedes deutschen Bundesstaates etwas anders sind, einige sind nicht gleich und es gibt keine einheitlichen Standards. Einige gehen in die Arbeitsabteilung, manche gehen in die Sozialabteilung, manche sind nicht völlig einig, und wenn sie zertifiziert sind, werden einige zu diesem Ort gehen wollen, und einige werden zu einem anderen gehen, der nicht einheitlich ist [...]" (Interview 16 Position: 62 - 62)

In manchen Bundesländern ist die Regelung einfacher als in anderen Bundesländern. Das Anerkennungsverfahren ist in Baden-Württemberg am schwierigsten. Das erhöht den vorbereitungsrelevanten Aufwand für die Teilnehmer und die Unternehmen.

"Sind kompliziert überhaupt durch zu also zu durchschauen. Das Recht, das deutsche Einwanderungs- und Beschäftigungsrecht und auch das Recht der Berufsanerkennung ist sehr unterschiedlich geregelt. Die Berufsanerkennung in den Bundesländern ist, also eigentlich Bundesweit soll die gleich sein, aber das Verwaltungsverfahren ist in den Ländern in den Anerkennungsbehörden ganz anders teilweise als in als in anderen Bundesländern und das wird in der Praxis ganz anders gehandhabt [...]" (Interview 4 Position: 27 - 29)

"Also die größten Schwierigkeiten gabs [...] in Baden-Württemberg [...]" (Interview 1 Position: 38 - 38)

Insbesondere liegt die Problematik darin, dass manche Bundesländer eine einfachere Dokumentation und niedrigere Sprachvoraussetzungen verlangen.

"Wo dann immer auch die (...) die Ausbildungsunterlagen mussten ja alle immer übersetzt werden, damit da auch entsprechend verstanden wurde … da bei den deutschen Behörden." (Interview 1 Position: 38 - 38)

"[...] Da werden andere Dokumente verlangt. Hier reicht [...] eine einfache Kopie des Zeugnisses oder eine einfache Übersetzung. Dort muss es eine beglaubigte Übersetzung sein durch die deutsche Botschaft. Hier bei der einen Behörde muss man erst in Deutschland gemeldet sein mit Wohnsitz bevor man eine Anerkennung beantragen kann. Bei der anderen Behörde ist das gar nicht erforderlich, so dass man auch aus dem Ausland die Anerkennung beantragen kann und in einigen Bundesländern gibt es geringere Sprachanforderungen als in anderen Bundesländern [...]" (Interview 4 Position: 27 - 29)

"Die Anerkennung ist ein kompliziertes Verfahren, weil es in den Bundesländern teilweise sehr unterschiedliche Verwaltungsgebräuche gibt mit unterschiedlichen Anforderungen an Unterlagen usw.. Das ist für die Pflegekräfte häufig sehr undurchschaubar." (Interview 4 Position: 65 - 65)

Zusammengefasst kann man feststellen, dass die Anerkennung ein kompliziertes Verfahren ist. Wenn es in den Bundesländern unterschiedlich geregelt ist, ist das Verfahren noch komplizierter für die Bewerber und die Unternehmen. Es ist undurchschaubar für alle Teilnehmenden. Es fehlt ein Standardprozess in Deutschland.

5.1.2.3 Bürokratischer Aufwand und Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und den Krankenpflegeschulen

Das Anerkennungsverfahren ist geregelt und es ist umso komplizierter, wenn man die Voraussetzungen in den Bundesländern nicht genau kennt. Einige Experten, die eng mit den Behörden zusammen arbeiten, meinen, dass der bürokratische Aufwand zu Beginn den gesamten Prozess noch schwerer macht.

"[...] was einfach schwierig war, war im Anfang der große bürokratische Aufwand, [...] Also die vielen Gespräche, die man eben brauchte, um dann tatsächlich diese Regierungsabsprache zu haben und dann auch einen geeigneten Partner zu finden, weil das war ja auch wie so eine Art Modellprojekt, weil es diese Art Zusammenarbeit gab es ja vorher noch gar nicht [...]" (Interview 1 Position: 4 - 4)

"Also die Zusammenarbeit mit den Behörden in Deutschland war anfangs auch recht schwierig, weil auch eben vorher noch niemand aus dem Gesundheitsbereich also dem Nursing-Bereich aus China nach Deutschland kam. [...] Schwierig war es in Baden Württemberg. Also da war es am Schwierigsten. Also da geb es auch ganz viele Gespräche mit den regionalen Behörden dort. Auch mit der Anerkennungsstelle. Aber eben auch mit dem, ja, den Einwohnermeldeämtern, die Chinesen müssen sich ja dort auch melden. [...]" (Interview 1 Position: 8 - 8)

"Dann gibt es eine weitere, ich denke, das ist, das ist die vorherige Station: zur Visastelle, [...] Dieser Teil ist insgesamt noch relativ umständlich, braucht viel Zeit und kostet viel. Es ist auch ein vergleichsweise komplexes Thema, und es enthält den Antrag für die Arbeitserlaubnis und die Verbindung mit der Botschaft. Generell gesagt ist es nicht besonders einfach und klar geregelt. Es wird immer verschiedene Probleme geben. Dieser Teil, ich denke es ist relativ zeitaufwendig (...) Es ist auch eine schwierige Bürokratie." (Interview 16 Position: 24 - 24)

Der chinesische Experte empfindet, dass vieles im deutschen System bei der Anerkennung chaotisch abläuft.

"Für die Arbeit in Deutschland sollte das unsere größte Schwierigkeit in diesem Bereich sein. Weil wir in unserem eigenen Land sind, mit ihren deutschen Kollegen sprechen und kommunizieren, auch der Austausch von Arbeit, es ist auch zutreffend, dass viel im deutschen System chaotisch ist [...]" (Interview 16 Position: 26 - 26)

Das Arbeitstempo der deutschen Behörden ist nicht schnell. Ein Experte meint, dass es daran liegt, dass die Behörden bei der Anerkennung mit schlechten personellen Ressourcen

ausgestattet sind, sodass das Anerkennungsverfahren teilweise sehr lange dauert. Und es dann schwierig ist, wenn die chinesischen Bewerber auf die Kurse, die für die Anpassung und Anerkennung erforderlich sind, monatelang warten müssen.

"Da dies ja anonym ist, kann ich ja mal richtig was sagen. Deutsche Behörden sind nicht dafür bekannt, dass sie schnell arbeiten, zuverlässig sind oder mitdenken." (Interview 3 Position: 110 - 110)

"[...] Das Tempo ihrer Arbeit ist relativ langsam, verglichen mit dem inländischen [...]" (Interview 16 Position: 62 - 62)

"[...] dass -das ist ein ganz wesentlicher Punkt - dass die Behörden, die Anerkennungsbehörden in Deutschland sehr personell sehr sehr sehr schlecht ausgestattet sind, sodass Verfahren teilweise sehr lange dauern und auch die Kurse, die für die Anpassung und Anerkennung erforderlich sind und die Prüfungen werden nur in einem beschränkten Umfang angeboten, sodass teilweise die Prüf...die Pflegekräfte, die aus dem Ausland kommen, monatelang, wenn ich ein ganzes Jahr auf ihre ihren Anpassungskurs warten müssen und ja in der Zwischenzeit nicht, eigentlich, so richtig voran kommen." (Interview 4 Position: 29 - 29)

"[...] Aus der vorherigen Situation ist bekannt, dass aufgrund des Zustroms von Flüchtlingen der Fortschritt dieser Arbeit zuweilen auf eine höhere Ebene geschleppt wird, unter Umständen auch für das Arbeitsamt, und diese Erfahrung, einschließlich der ZAV, wird in andere Angelegenheiten für diese Flüchtlinge mit einbezogen. Daher kann es eine gewisse Verzögerung geben, wenn wir sagen, dass wir unsere Arbeit auf dieser Seite intensivieren können. [...]" (Interview 16 Position: 26 - 26)

Ein weiteres Problem ist, dass es wenige Anbieter gibt, die Anerkennungskurse für die Krankenpflegeschulen anbieten.

"Das ist häufig ein Problem, dass es einfach nicht genügend Anbieter gibt. Weil das machen ja nicht die Anerkennungsbehörden, sondern das machen wiederum Krankenpflegeschulen bei den Krankenhäusern und die haben auch nur eine bestimmte Anzahl Plätze, die mit Schülern der eigenen Schule belegt werden. Da können dann keine anderen rein und das ist dann schwierig." (Interview 4 Position: 65 - 65)

Aufgrund des bürokratischen Aufwandes und dem Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und der Krankenpflegeschulen führt es zu einer verlängerten Dauer der Anerkennungsprozesse. Wie bereits erwähnt kann diese lange Dauer die Meinung der Bewerber verändern.

5.1.3 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Möglichkeiten, die jetzigen Rahmenbedingungen des Transfers von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland und Grenzen, die den Transfer behindern, erfasst. Die Experten haben die positive Erfahrung zu den jetzigen gesetzlichen Rahmenbedingungen und die politische Unterstützung von beiden Ländern als Möglichkeit gesehen. Bei der Anerkennung von chinesischen Pflegeabschlüssen gibt es drei Herausforderungen. Die Erste ist, dass es in China an vielen Universitäten eine Pflegeausbildung gibt und aufgrund unterschiedlicher Unterrichtsinhalte sind somit auch die Anerkennungsverfah-

ren unterschiedlich. Zweitens muss man bei den Anerkennungsverfahren lange Wartezeiten mit einrechnen. Als große Herausforderung bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse wird die Ungewissheit gesehen, ob die chinesischen Pflegekräfte mit Bachelorabschluss, die nach Deutschland zum Arbeiten kommen wollen, ihre Abschlüsse in Deutschland als "Gesundheits- und Krankenpfleger" anerkannt bekommen oder ob sie zusätzlich noch eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflege machen müssen. Als negative Erfahrungen bezeichnen die Experten den fehlenden Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren, den großen bürokratische Aufwand bei den Anerkennungsprozessen und den Personalmangel bei den Anerkennungsbörden sowie den zuständigen Krankenpflegeschulen, die die Kenntnisprüfung abnehmen.

5.2 Kategorie: Motivation

In der Kategorie „Motivation“ geht es um die Motivation der chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu kommen und beeinflussende Faktoren der Beweggründe nach Deutschland zu gehen. Auf der Motivationsebene wird von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu kommen als Möglichkeiten gesehen und wir betrachten die beeinflussenden Faktoren, die die Motivation der chinesischen Pflegekräften nach Deutschland gehen begrenzen.

5.2.1 Motivation der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu kommen

Die Beweggründe für die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland zu arbeiten, sind unterschiedlich. Sie unterteilen sich nach den Experten in vier Motive.

5.2.1.1 Allgemeine Anziehungskraft von Deutschland für chinesische Pflegekräfte

Es ist eine wichtige Erfahrung für junge Leute eine Zeit lang in einem anderen Land zu leben. Das meinen die Experten aus Deutschland und China und, dass dies ein wichtiges Motiv von chinesischen Pflegekräften ist, warum sie sich für das Ausland entscheiden.

"[...] Ich glaube, es sollte immer eine große Motivation sein eine Zeit lang in einem anderen Land zu leben, um eine andere Kultur kennen zu lernen." (Interview 2 Position: 66 - 66)

"Sie sind sicherlich auch sehr daran interessiert Europa einmal kennen zu lernen und das bietet auch diese Möglichkeit. Sie können Länder in Europa im Urlaub bereisen und die Sprachen lernen oder ihren Horizont erweitern." (Interview 4 Position: 81 - 81)

"Es gibt ja viele junge Menschen auf der Welt, die ihre Erfahrung erst im Ausland sammeln, nicht nur im Ausland, aber auch durch ein freiwilliges soziales Jahr oder ein europäisches oder ökologisches Jahr (...) durch Jugendaustauschprogramme und und und (...)" (Interview 8 Position: 70 - 70)

"[...] Diese Möglichkeit überhaupt erstmal so durch die Welt zu kommen und zu reisen, die sollte man nutzen. Und wenn man dann von vorneherein sich sagt: ich wähle einen Beruf, der krisensicher ist und gehe ins Ausland! Dann ist das seine Entscheidung." (Interview 8 Position: 76 - 76)

"Viele junge Leute möchten die Welt sehen und entdecken." (Interview 9 Position: 10 - 10)

"Der Dritte, wie ich denke, ist: die jungen Leute möchten die Chance nutzen, um die Welt zu bereisen." (Interview 10 Position: 2 - 2)

"Sie kann nach Deutschland gehen oder ins Ausland gehen, um etwas über die verschiedenen Branchenkonzepte, Technologien und Erfahrungen aus dem Ausland zu erfahren." (Interview 16 Position: 1 - 2)

"Denn in der Tat, für unser Land, egal was die Bedürfnisse unseres Landes selbst sind, im Allgemeinen, wegen der wirtschaftlichen Entwicklung (...) und dann sind die Menschen aufgeschlossen, und ihr Wunsch, nach draußen zu gehen, ist immer öfter da. Und ich denke, es wird mehr und mehr, ob es ist, weil (...) Auslandserfahrung ist immer eine andere Option." (Interview 16 Position: 22 - 22)

Für viele Chinesen ist Deutschland ein etabliertes Industrieland und es gehört zur EU. Die europäischen Länder genießen eine hohe Anziehungskraft des chinesischen Volkes.

Chinesen haben einen sehr guten Eindruck von Deutschland. Die wirtschaftliche Lage in Deutschland ist gut. Die Menschen sind freundlich hier.

"Ich denke, dass "Made in Germany" in der Welt eine starke Marke ist. Es gibt in den Köpfen der Chinesen einen gewissen Standard, ein deutsches Zertifikat zu bekommen." (Interview 9 Position: 37 - 37)

"Ich denke, es mag sein, denn vor allem ist Deutschland ein europäisches Land. Die europäischen Länder genießen eine hohe Anziehungskraft des chinesischen Volkes und viele Chinesen sind sehr angetan von Deutschland." (Interview 10 Position: 6 - 6)

"Mit der Entwicklung der Arbeitsindustrie ist das deutsche Umfeld auch eines der besten unter den industriell entwickelten Ländern, und die Menschen sind sehr freundlich." (Interview 11 Position: 40 - 40)

"Zweitens denke ich, dass Deutschland ein westliches und europäisches Industrieland ist, das die Lokomotive der Europäischen Union ist. Die Wirtschaft ist sehr weit entwickelt und das Land ist sehr wohlhabend. Das damit verbundene Wirtschaftssystem, einschließlich der Sozialfürsorge, ist ebenfalls sehr vorbildlich. Die Vollkommenheit, und in Bezug auf (...) sprechen wir nicht über die aktuelle Situation, aber (...) denn (...) Sie verstehen auch (...) in Deutschland aufgrund des Zustroms von Flüchtlingen, kann tatsächlich etwas Unruhe und Unordnung (...) die Gesellschaft im Allgemeinen (...) diese Art von Gesellschaft (...) Wir sagen nichts über eine Spaltung (...) Der Vergleich (...) es ist eigentlich ein plötzlicher Vorfall. Insgesamt ist Deutschland jedoch auch ein relativ stabiles und relativ lebensfähiges Land in der gesamten EU." (Interview 16 Position: 18 - 18)

"Denn in letzter Zeit hat der deutsche Pflegemarkt viel Anziehungskraft. Die Kultur dieses Landes, das Land (...) Chinesen haben einen sehr guten Eindruck von Deutschland. Und das Land hat einen vollkommenen Wohlstand. Also so denke ich." (Interview 10 Position: 76 - 76)

Für chinesische Pflegekräfte ist Deutschland außerdem ein Land, das verantwortungsvoll ist.

In Deutschland können die chinesischen Pflegkräfte eine offen gelebte Kultur erleben.

"Ich glaube wir haben eine sehr offen gelebte Kultur in Deutschland." (Interview 8 Position: 70 - 70)

"Ich denke, dass es sein könnte, dass Deutschland ein alteingesessenes Industrieland ist, [...] Außerdem ist es ein relativ verantwortungsvolles Land für seine Vergangenheit, besonders die mutige Anerkennung des Zweiten Weltkriegs, zumindest wird das jeder denken. Auch

das wird aus dieser Perspektive zu berücksichtigen sein. In der Tat glaubt die deutsche Regierung, dass diese Art der Aufnahme von Flüchtlingen auch seine Toleranz widerspiegelt. Für einen Ausländer, der in ein anderes Land geht und an einen fremden Ort gehen möchte, wird er sicherlich an einen sicheren und stabilen Ort denken." (Interview 11 Position: 40 - 40)

Im Vergleich zu Japan hat Deutschland bessere Beziehungen zu China und die Beziehungen sind auch in Zukunft relativ stabil. Dies schafft auch Sicherheit für chinesische Pflegekräfte, die nach Deutschland kommen wollen.

"Ich denke, das ist der Fall, vor allem im Vergleich (...) Sie haben an andere englischsprachige Länder geschrieben (...) ich möchte von Japan sprechen. Japan ist eigentlich ein entwickeltes Land und es ist unserem Land am Nächsten. Die Situation in Japan ist - vor allem aus historischen Gründen - in vielen Bereichen (...) gibt es einen gewissen Widerstand gegen Japan. Aber Deutschland hat dieses Problem nicht. Aus der Sicht der Politik sind die deutsch-chinesischen Beziehungen in den letzten Jahren relativ stabil und stetig gewachsen, und es gibt keine historischen Probleme mehr aus der Geschichte. Insgesamt sind die Erwartungen an eine zukünftige Beziehung relativ stabil, und der Austausch zwischen den Regierungen Chinas und Deutschlands wird immer stärker, und es gibt viel Raum für zukünftige Entwicklungen, der Austausch wird immer enger und sie werden sich daran beteiligen, in vielen Bereichen und das viel tiefer in den Hierarchien." (Interview 16 Position: 18 - 18)

Ein Experte meint, dass Deutschland auf jeden Fall ein beliebtes Zielland für chinesische Pflegekräfte ist und diese auch nach der Ausbildung weiter in Deutschland beschäftigt werden möchten (Interview 2 Position: 35 - 36).

Unter der allgemeinen Anziehungskraft von Deutschland für chinesische Pflegekräfte versteht man zusammenfassend, dass chinesische Pflegekräfte gerne eine Zeitlang ins Ausland gehen und dort leben, um die Welt zu sehen, zu entdecken, zu reisen, neue Kulturen kennenzulernen, den Horizont zu erweitern, die verschiedenen Branchenkonzepte und Technologien zu erlernen sowie schlicht, um Erfahrung zu sammeln. Deutschland ist ein etabliertes Industrieland und es gehört zur EU. Die europäischen Länder besitzen eine hohe Anziehungskraft für das chinesischen Volkes. Chinesen haben einen sehr guten Eindruck von Deutschland. Es ist nicht nur von Seiten der wirtschaftlichen Lage her, sondern auch auf kultureller Ebene interessant. Die Menschen hier werden von den Chinesen als freundlich und verantwortungsvoll wahrgenommen. Insbesondere haben Deutschland und China gute politische, kulturelle und wirtschaftliche Beziehungen. Das gibt chinesischen Pflegekräften ein sicheres Gefühl, wenn sie nach Deutschland gehen.

5.2.1.2 Gute Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland

Deutsche Experten meinen, dass das Hauptmotiv der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu gehen die guten Arbeits- und Lebensbedingungen sind. Für viele Chinesen ist Deutschland ein beliebtes Land. Sie arbeiten in Deutschland, weil ihnen die Arbeitsbedingungen hier sehr gut gefallen, und die Arbeit Spaß macht und gute Verhältnisse zum Arbeit-

geber bestehen.

"Und ich glaube, dass Deutschland schon ein beliebtes Land ist." (Interview 2 Position: 40 - 40)

"[...] möchten gerne weiter arbeiten, weil ihnen die Arbeitsbedingungen sehr gut gefallen, [...]" (Interview 1 Position: 28 - 28)

"Ich glaube das sind viele. Ich glaube, dass sehr viele in Deutschland arbeiten, weil es sich auch herumspricht über WeChat usw., dass die Arbeit hier in Deutschland Spaß macht und wir hier gute Verhältnisse haben." (Interview 3 Position: 22 - 22)

"[...] dass Deutschland gute Arbeitsbedingungen hat, sodass ausländische Pflegekräfte auch gerne hierher [...] Grundsätzlich schon [...]" (Interview 8 Position: 83 - 84)

Chinesische Experten meinen, dass der Arbeitsdruck und die Belastung in China für Pflegekräfte hoch sind. Das bedeutet in anderen Worten, dass die Anforderungen an Pflegekräfte strenger sind und man viele Überstunden machen muss. Pflegekräfte aus China gehen nicht nur wegen des niedrigen Einkommens ins Ausland, sondern auch wegen der hohen Arbeitsbelastung nach Deutschland.

"Zuerst weil die inländischen Anforderungen an Pflegekräfte strenger sind." (Interview 12 Position: 82 - 82)

"Doch zu derselben Arbeit sind die Arbeitsbelastung und Arbeitsumgebung echt anders. Im Inland muss man pflichtgemäß arbeiten ,man muss manchmal noch Überstunden machen und zu einem Vortrag gehen usw. Wenn Sie im Ausland aufgefordert werden Überstunden zu machen, muss Ihr Arbeitgeber Überstundenvergütung bezahlen oder Sie können es auch ablehnen. Im Inland geht das absolut nicht. Und auch die Situation unter Ärzten und Patienten im Inland wird die Begeisterung für diese Branche für manche Studenten erschüttern oder ihre Entscheidung bestärken, ins Ausland zu gehen." (Interview 12 Position: 148 - 148)

"Auch viele im Krankenhaus arbeitende Krankenschwestern werden kündigen und ins Ausland gehen. Und es liegt nicht daran, dass der Lohn nicht so gut ist." (Interview 12 Position: 114 - 114)

"Vor allem in der häuslichen Situation ist der Arbeitsdruck sehr hoch." (Interview 16 Position: 4 - 4)

"Da sie eine sehr hohe Nachfrage nach Arbeitszeit haben, ist die Arbeitszeit sehr lang. Zur gleichen Zeit, sollte gesagt werden, dass, in Bezug auf das durchschnittliche tägliche Einkommen, [...] Ihr relatives Einkommen ist immer noch gut - natürlich ist auch der Arbeitsdruck groß. Aus der Perspektive des Gesamteinkommens befinden sich die meisten Praktiker in normalen Allgemeinkrankenhäusern, d.h. in Gemeindekrankenhäusern und ihr Gesamteinkommen ist für Krankenschwestern tatsächlich nicht zufriedenstellend. Ich denke, dass dieses Einkommen auch ein sehr wichtiger Grund ist." (Interview 16 Position: 4 - 4)

"Der erste ist ein relativ hohes Einkommen im Vergleich China." (Interview 10 Position: 2 - 2)

Chinesische Pflegekräfte sind auch aufgrund besserer Lebensbedingungen in Deutschland, da Deutschland ein besseres Sozialsystem hat, das Land stabil ist, die Rahmenbedingung gut sind, es hohe Arbeitsplatzsicherheit gibt und ein besseres Lebensumfeld für ihre Kinder besteht. Die Meinungen von deutschen und chinesischen Experten gleichen sich.

"Jeder, der sich für Deutschland entscheidet, vor allem die Eltern, wird sicher erst daran denken, ob dieses Land stabil ist und die Rahmenbedingungen gut sind"(Interview 11 Posi-

tion: 40 - 40)

"Die Anziehungskraft ist gut, weil ihr Verständnis zu diesem Land einschließlich der Entlohnung, der Wohnumgebung und der allgemeinen Vorstellungen von Deutschland eine große Anziehungskraft für sie hat." (Interview 12 Position: 44 - 44)

"Weil wir eine gute Konjunktur haben. Weil wir hohe Arbeitsplatzsicherheit haben. Weil wir ein Sozialsystem haben, in dem sie nicht in Armut verfallen, wenn sie krank werden, weil es gibt eine Krankenversicherung, die zahlt ihre Medikamente. Sie zahlt ihren Arzt, sie zahlt ihr Krankenhaus, sie zahlt ihre Berufsunfälle usw. Wenn sie arbeitslos werden, gibt es eine Arbeitslosenversicherung. Also die soziale Sicherheit, die sie hier haben ist extrem groß. Sie mag allerhöchstens noch in Skandinavien größer sein. Sie haben also einen sicheren Arbeitsplatz hier. Sie können gut leben. Sie haben arbeitsrechtliche Bedingungen, die sehr hohe Standards haben was die Zahl der Urlaubstage angeht. Was die Dauer der Pausen zwischen den Schichten angeht. Was die Wochenarbeitszeit allgemein betrifft. (...)" (Interview 7 Position: 125 - 125)

"Wir haben relativ, und ich denke mal im Vergleich - internationalen Vergleich -, Frieden im Land. Wir haben keine religiös bedingten Bürgerkriege oder Konflikte im Land. Wir haben eine auf den Mitmenschen ausgerichtete abendländische Gesetzgebung und Kultur. Wir haben ein sehr gutes Bildungssystem für alle, die eine Familie gründen wollen. Sie müssen kein Schulgeld zahlen. Sie müssen kein Studium finanzieren. Deutschland ist ein reiches Land. Sie (...) Sie haben ein sehr gutes Gesundheitssystem. Wenn sie hier krank werden, können sie sicher sein, dass sie auch gut versorgt werden von den Ärzten, Krankenhäusern, Pflegediensten usw.. Wir haben eine total ausgebaute Infrastruktur. Gut funktionierenden Bahnverkehr, Flugverkehr, Autobahnen. Wir haben ein funktionierendes Bankensystem. Jeder kann sich hier sein eigenes Konto leisten. Was wollen sie denn noch mehr." (Interview 7 Position: 125 - 125)

"[...] ein neues Lebensumfeld haben möchte, oder aus familiären Gründen haben will, vielleicht um ihren Kindern ein besseres Leben zu geben. Und sie haben ein relativ stabiles Einkommen und die Kinder von diesen sind unter 16 Jahren und möchten in die Schule oder zum Gymnasien in Deutschland gehen [...]" (Interview 9 Position: 6 - 6)

Eine bessere Umwelt und bessere Luft ist ein weiterer Grund laut der deutschen Experten, warum chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen. Ein Experte aus China hat dies ebenfalls erwähnt.

"Viele sprechen auch von der guten Luft und der viele Platz sei vorteilhaft. Ich kann ihnen viele Geschichten erzählen, als ich die chinesischen PFK an die verschiedenen Standorte gefahren habe, was sie im ersten Moment wahrgenommen haben. "Da steht ja ein Tier auf der Weide!", es war eine Kuh. Sie waren ganz erstaunt. Das viele Grün. Viele arbeiten ja im Schwarzwald bei uns im Süden. Die schöne Landschaft, die sie dann auch als märchenhaft beschreiben. Es war für viele ein beeindruckendes Erlebnis in den ersten 2 Stunden hier in Deutschland." (Interview 3 Position: 22 - 22)

"Die Umweltbedingungen sind vielleicht auch besser in Deutschland...Also was ich gesehen habe in Peking mit der Luftverschmutzung (...) so stark ist sie in Deutschland nicht. Und da gibt es vielleicht auch diese Gründe für Chinesen in Deutschland zu leben [...] Die Luftverschmutzung ist nicht besser geworden [...] Ich fand das schon hart mit der Umweltverschmutzung. Jetzt war ja die Gefahrstufe "rot". Weiß ich nur aus der Zeitung (...) also das muss richtig schlimm gewesen sein." (Interview 5 Position: 60 - 64)
"[...] das andere ist: Deutschlands Umwelt ist auch sehr gut." (Interview 11 Position: 40 - 40)

Zusammengefasst kann man sagen, dass gute Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland ein Hauptmotiv für chinesische Pflegekräfte sind, in Deutschland zu arbeiten. Der Ar-

beitsdruck und die Belastung in China für Pflegekräfte sind höher als in Deutschland. Die Pflegekräfte in China müssen darüber hinaus viele Überstunden leisten. Ein niedrigeres Einkommen ist nicht der wichtigste Grund, dass sie ins Ausland gehen, meinen die Experten. Die besseren Lebensbedingungen in Deutschland motivieren auch chinesische Pflegekräfte. Laut den Aussagen der Befragten, gibt es in Deutschland ein besseres Sozialsystem und Umwelt bzw. bessere Luft.

5.2.1.3 Altenpflege in Deutschland lernen und bessere Chancen für die Zukunft

Nach Deutschland zu gehen bedeutet für chinesische Pflegekräfte westliche Pflege tiefer zu lernen und sich weiter zu entwickeln. Da besonders die Altenpflege in Deutschland gut ist, können sie später in China die Altenpflege weiterentwickeln. Nach einem Aufenthalt in Deutschland bestehen bessere Arbeitschancen für die chinesischen Pflegekräfte in China. Darin sind sich die Experten aus Deutschland und China einig.

"Einerseits um tatsächlich Arbeit zu haben, die sie weiterbringt." (Interview 1 Position: 26 - 26)
"Wir haben den Eindruck, dass China der Meinung ist, dass die Ausbildung in Deutschland zu der besten der Welt gehört. In der Altenpflege. Und sich deshalb auch an Deutschland gewandt hat [...]" (Interview 3 Position: 18 - 18)
"Die Anwerbung dort erfolgt, denke ich, in den Zeitungen und Hochschulen oder Pflegeschulen. Das ist für chinesische PFK eine große Chance nach Deutschland und Europa zu kommen, um dieses System für ein paar Jahre kennen zu lernen … für ein paar Jahre. Die westliche Pflege also. Und einen Erfahrungsaustausch zu erhalten."
(Interview 4 Position: 81 - 81)
"Dann gibt es aber auch, sag ich mal, Krankenschwestern, die gesagt haben, sie möchten erst mal nur 3 oder 5 Jahre in Deutschland arbeiten und überlegen zurückzugehen nach China, um dort eben den Altenpflegebereich aufzubauen." (Interview 1 Position: 28 - 28)
"Neues Wissen über mehr Pflege. Auch im Bereich der Altenpflege. China kennt diese Form der Qualifizierung noch nicht. Weiterer Ausbau der Versorgungsstrukturen z.B. auf das Land. Hier könnten dann viele chin. Pflegekräfte in der ambulanten und Langzeitpflege in Altenpflegeheimen, Seniorenzentren gut tätig werden." (Interview 6 Position: 23 - 24)
"Und ansonsten, wenn es um das Thema Karriere geht, dann kann es sein, dass jemand tatsächlich die Motivation hat in der Altenpflege zu arbeiten." (Interview 7 Position: 59 - 59)
"(...) (lacht) (...) Also ich sage mal, das Fachniveau der Pflege in Deutschland ist schon sehr hoch. Wer also hier, um einen wirklich hochwertigen Beruf zu erlernen, nach Deutschland kommt: Ja, auf alle Fälle." (Interview 8 Position: 70 - 70)
"Noch einmal: ich glaube, dass einige Teilnehmer, deren familiäre Bedingungen nicht gut sind, gerne nach Deutschland kommen und mehr in der Pflege lernen und bessere Zertifikate bekommen möchten. Nach der Anerkennung des Abschlusses in Deutschland kann sie wieder nach China zurück, da die chinesischen älteren Menschen in den kommenden Jahren wachsen werden, dann werden sie sich in dieser Branche weiterentwickeln." (Interview 9 Position: 30 - 30)
"Darüber hinaus wissen wir alle, vor allem die Altenpflege hat in Deutschland ihren Ursprung weltweit, viel früher als in vielen anderen Ländern. Daher möchten viele chinesische Krankenschwestern in Deutschland Altenpflege lernen." (Interview 10 Position: 6 - 6)

"Aber es gibt einige Krankenschwestern, denen jetzt schon bewusst ist, dass die Altenpflege in China sehr schlecht ist, und bereits jetzt die chinesische Regierung die Entwicklung kräftig unterstützt und Chinas Renten-Industrie wird sich in Zukunft richtig entwickeln, so dass sie auch wissen, wenn sie das fortgeschrittene Wissen in der Altenpflege nach China transprotieren können, haben sie eine sehr gute Entwicklungsperspektive in China." (Interview 10 Position: 8 - 8)

"Wenn ich das sage, bin ich persönlich der Meinung, dass diese Wachstumserfahrung durch Berufserfahrung, wie die Vergrößerung der Einblicke, auch eine Möglichkeit für die Absolventen ist, um ihre Erfahrung erweitern zu können. Wenn das Gehalt jedoch ähnlich ist wie im Inland, glaube ich, dass die Studenten auch bereit sind, eine solche Erfahrung zu machen." (Interview 11 Position: 12 - 12)

"Es bietet die Gelegenheit die ausländische fortgeschrittene Pflege-Technologie und Pflege Philosophie zu sehen und zu lernen, und dann vielleicht nach der Rückkehr in China die Pflege in China zu verbessern." (Interview 10 Position: 2 - 2)

Es ist für chinesische Pflegekräfte möglich nach der Rückkehr an der Universität oder in Nursing Colleges zu arbeiten. Es ist möglich an den besten Krankenhäusern in den großen Städten im Management zu arbeiten.

"Dieses Personal wird zunächst seine Sprachfähigkeiten verbessern und darüber hinaus die ausländischen Pflegetechniken und Pflege-Philosophie lernen. Das hilft China seine Altenpflege weiter zu entwickeln. Dann wissen wir alle, dass China der WTO beigetreten ist und viele ausländische Krankenhäuer in China eröffnet werden. Diese Krankenhäuser brauchen Personal mit guten Sprachkenntnissen. Jetzt können sie in den besten Krankenhäusern in Schanghai oder Peking als Krankenschwestern oder im Management arbeiten. Ohne diese Leute werden diese ausländischen Krankenhäuser ein Personalproblem haben. Also ich denke in diesem Sinne ist die Arbeit, die wir machen, sehr sinnvoll. Es ist wichtig die Pflege in China in eine positive Rolle zu befördern." (Interview 10 Position: 42 - 42)

"Sie hat eine Auslandserfahrung gemacht und eine gewisse Erfahrung gesammelt. Wenn sie nach China zurückkehrt, denke ich, dass sie definitiv willkommen ist. Es ist, als würde sie sagen, dass sie bereit ist, in Nursing Colleges oder Universitäten zu arbeiten. Natürlich könnte sie eine Chance bekommen!" (Interview 13 Position: 56 - 56)

Zusammengefasst ist es eine hohe Motivation für chinesische Pflegekräfte ins Ausland zu gehen, insbesondere nach Deutschland, um westliche Pflege, neue Pflegetechnologien und Pflegephilosophie - vor allem in der Altenpflege - zu lernen, um nach der Rückkehr bessere Arbeitschancen zu haben. Sie können nach der Rückkehr an der Universität oder in Nursing Colleges arbeiten, oder an den besten Krankenhäusern in den großen Städten in das Management rekrutiert werden.

5.2.1.4 Deutschland als Heiratsmarkt

Neben den anderen, klassischen Gründen, warum chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen, ist der "Heiratsmarkt in Deutschland" ebenfalls ein Kriterium. Es bedeutet, dass chinesische Pflegekräfte auch nach Deutschland kommen, um einen Mann in Deutschland zu finden und in Deutschland zu bleiben.

"Sie wollen ihre eigenen Landsleute um sich haben und sie brauchen einen Heiratsmarkt. Der Heiratsmarkt ist in Stuttgart größer als im Dorf mit 3000 Einwohnern. Von daher (...) bin ich was die Frage (...) Wie kann man gut integrieren betrifft eigentlich (...) Ja (...) Muss man eigentlich gucken: Um wen handelt es sich. Sucht jemand eine Möglichkeit hier Aufenthaltsmäßig ohne Probleme leben zu können und will tatsächlich seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, dann geht es um den Heiratsmarkt. Und dann muss man einen Standort haben, wo der Heiratsmarkt gut ist. Und wenn es darum geht, dass jemand viel Geld verdienen will, dann geht es nicht um das Einsatzfeld Altenpflege. Dann brauche ich gar nicht anzufangen in der Altenpflege jemanden zu holen. Und ansonsten, wenn es um das Thema Karriere geht, dann kann es sein, dass jemand tatsächlich die Motivation hat in der Altenpflege zu arbeiten." (Interview 7 Position: 59 - 59)

"Ich denke, wenn sie in Deutschland bleiben, wird sie einen Freund in Deutschland finden und dann nicht mehr nach China zurückkommen." (Interview 9 Position: 30 - 30)

"Natürlich hängt diese Situation davon ab (...) Ich persönlich fühle, das ist nur mein persönliches Gefühl, dass dies nicht nur dieser Aspekt ist. Eine weitere Idee, die noch wichtiger ist, ist unsere chinesischen Krankenschwestern zu betrachten. Denn die meisten von ihnen sind junge Leute, und wenn sie einen richtigen Freund oder eine Freundin in Deutschland finden, glaube ich, dass sie sicherlich in Deutschland bleiben werden." (Interview 10 Position: 76 - 76)

Das ist sicher eine untypische Motivation und es betrifft nicht alle Pflegekräfte laut den Experten. Wenn sie aufgrund dessen später in Deutschland bleiben sollten, ist es für die aktuelle Situation des Fachkräftemangels in Deutschland auf jeden Fall nicht negativ.

5.2.2 Beeinflussende Faktoren der Motivation nach Deutschland zu gehen

Ins Ausland gehen ist nur ein Weg für die Pflegeschüler und Pflegekräfte in China, eine Stelle zu finden und zu arbeiten. Aber wenige davon entscheiden sich für diesen Weg. Die beeinflussenden Faktoren sind nach den Experten familiäre Gründe, Sprache lernen und die Kosten.

5.2.2.1 Familiäre Gründe

Die Meinung der Familie, insbesondere der Eltern, spielt eine große Rolle für chinesische Pflegekräfte, da die meisten Einzelkinder sind. Ins Ausland gehen ist eine tiefgehende Entscheidung. Die meisten Absolventen nach der Pflegausbildung sind jung und meistens weiblich. Die Eltern möchten, dass ihre Kinder einen sicheren Arbeitsplatz haben und nicht so weit weg gehen. Die Eltern müssen schon bereit sein, ihre Kinder ins Ausland gehen zu lassen.

"Es gibt so viele Faktoren. Ich denke, dass ein Grund auf der Seite der Eltern ist, da die Eltern eine gewisse Kontrolle über ihr Kind haben möchten. Ich möchte das auch nicht tiefer bereden [...]" (Interview 9 Position: 32 - 32)

"Aber wegen der früher schon erwähnten Gründe haben sie durch den Familienwiderstand [...]" (Interview 10 Position: 18 - 18)

"Das kann sein, auch bei der Arbeitssuche spielt die Familie eine beeinflussende Rolle." (Interview 12 Position: 85 - 86)

"Noch wichtiger ist, dass jeder in dieser Generation im Grunde ein Einzelkind ist. Viele Eltern zögern, ihre Kinder raus zu lassen." (Interview 15 Position: 19 - 19)

"Es ist auch eine große Entscheidung. Und im Allgemeinen, wenn sie in der Schule reden, ist der Wahrheitsgehalt nicht zu groß. Wie Junior-College-Studenten... Sie können von der High School kommen - sie sind 19 oder 20 Jahre alt - das ist besser. Schüler in technischen weiterführenden Schulen, wie wir wissen, dass sie 16 oder 17 Jahre alt und 17 oder 18 Jahre alt sind. In diesem Fall ist auch der Einfluss der Familie sehr wichtig - die Eltern haben auch große Ängste. Wie kann der Schüler in Sicherheit gehen? "Ein solch kleiner Schüler wird sich nach dem Rausgehen nicht an das Leben der anderen Person anpassen können." (Interview 16 Position: 16 - 16)

"Das vierte ist die Frage des Alters, denke ich. Die Auszubildenden unserer Schule werden mit 14 Jahren hier eingeschult und die Ausbildung dauert 4 Jahre. Meistens sind die Absolventen mit 18 oder 19 Jahren mit der Ausbildung fertig. Sie sind noch sehr jung. Nach dem Abschluss möchten die Eltern, dass ihre Kinder schnell arbeiten und sich später verlieben und heiraten, um ein stabiles Leben zu haben. Dies ist auch meiner Meinung nach was die Eltern möchten, nämlich dass die ihre Kinder in ihre Nähe zurückkehren - zumindest nicht zu weit weg bleiben, um zu arbeiten. Wenn es möglich ist, dass sie erst ein paar Jahre im Ausland arbeiten und dann nach China wieder zurückkommen." (Interview 14 Position: 23 - 23)

"Der wichtigste Faktor, dass die Krankenschwestern nicht ins Ausland gehen, kommt aus dem Widerstand auf der Elternseite. Weil die meisten von ihnen, die ins Ausland gehen, Mädchen sind. Und jetzt herrscht in China eine Ein-Kind-Politik, also wenn das Mädchen die einzige Tochter der Familie ist, möchten die Eltern sie nicht allein ins Ausland gehen lassen. Und einige ihrer Eltern sind nicht bereit, ihre Tochter so weit von sich zu lassen. Derzeit gibt es viele, die ins Ausland gehen und man kann einen unbefristeten Aufenthalt bekommen, also haben ihre Eltern Sorgen, dass ihre Tochter sie in der Zukunft verlassen wird. Dies ist ein Teil der Faktoren der Eltern, der sehr wichtig ist. Der größere Faktor ist das Problem der Sprache." (Interview 10 Position: 4 - 4)

" Nur wenn ihre Familie das akzeptieren kann. Bei Jungen ist es bestimmt keine Frage, bei Mädchen müsste sie wohl ihre Eltern überzeugen. Oder ihre Familie ist grundsätzlich freidenkend und erlaubt ihr ins Ausland zu gehen." (Interview 12 Position: 88)

"Aber es gibt auch schlechte: In der vergangenen Zeit schien in Deutschland eine ausländische Studentin gewesen zu sein, die vergewaltigt wurde. Ich denke jedoch, dass dies ein Umweltfaktor ist und auch der politische Einfluss berücksichtigt werden muss. Jeder, der sich für Deutschland entscheidet, vor allem die Eltern, wird sicher erst denken, ob dieses Land stabil ist und die Rahmenbedingungen gut sind, wenn er in ein anderes Land geht." (Interview 11 Position: 40 - 40)

"Der Einfluss der Familie ist groß zum Thema "im Ausland arbeiten" und es hängt von dem Familienkonzept ab. Die Philosophie der ganzen Familie muss so sein, dass wir möchten, dass unsere Kinder ins Ausland gehen. Die Eltern müssen bereit sein, ihre Kinder ins Ausland zu schicken." (Interview 13 Position: 9 - 12)

Auf der einen Seite sorgen sich die Eltern um ihre Kinder. Andererseits sorgen sich die Kinder um ihre Eltern. Wenn die Kinder nicht in der Nähe der Eltern sind, müssen die Eltern allein zurechtkommen, wenn die Eltern alt sind ist das sehr schwierig.

"Ein weiteres ist ein Sicherheitsproblem: Wenn das Kind nicht da ist, gibt es eine "leeres Nest Familie". Dies ist ein Einflussfaktor, den ich für sehr wichtig halte. " (Interview 15 Position: 19 - 19)

"Dies ist auch eine sehr individuelle Wahl, zum Beispiel, ob sie Einzelkind ist, wie das Alter ihrer Eltern ist, ob ihre Eltern gesund sind usw. (...)" (Interview 9 Position: 43 - 43)

Ins Ausland gehen ist eine Entscheidung, die von der chinesischen Pflegekraft und den Eltern zusammen getroffen wird. Sie ist maßgeblich von der familiären Situation beeinflusst. Aufgrund der Einzelkindssituation in China möchten die Eltern ihre Kinder nicht so weit weg ziehen lassen. Der Wiederstand der Eltern kann die Entscheidung der Pflegekräfte verändern, auch wenn diese entschlossen sind. Einige Pflegekräfte möchten vielleicht gern ins Ausland gehen, aber wenn ihre Eltern alt sind und sich nicht mehr selbst versorgen können, können sie nicht weit weg gehen, da sie sich um ihre Eltern kümmern müssen.

5.2.2.2 Hohe Vorbereitungskosten für chinesische Pflegekräfte

Ins Ausland zu gehen bedeutet für chinesische Pflegekräfte, dass sie die Kosten für Sprachelernen, Vorbereitung der Dokumente sowie Vermittlungsgebühren und vielleicht auch die Flugtickets übernehmen müssen. Nach den Experten können Kosten für das Sprachelernen und die Vorbereitung der Anerkennungsprüfung mit Beratungsgebühren in Höhe von ca. 20.000 Euro (1 Euro = ca. 8 RMB) anfallen.

"Bei N.O. liegt der Preis bei 156.000 RMB. Er wird in Tranchen zu 78.000 RMB und 78.000 RMB gezahlt, die ersten 78.000 RMB sind die Kosten für die ersten drei Monate. Die zweiten 78.000 RMB sind die Zahlung nach B1 oder B2 Prüfung in Deutschland, also die Kosten für neun Monate in Deutschland. Das beinhaltet die Beratungskosten sowie Betriebskosten oder die Service Kosten. Die ersten 78.000 RMB sind die Kosten für Unterkunft und Lernen. Die Teilnehmer brauchen keine Arbeit mehr und müssen nur jeden Tag Deutsch lernen. Die zweite Phase kostet 78.000 RMB, was die Fachweiterbildung Pflege kostet." (Interview 9 Position: 20 - 20)

"Im Allgemeinen müssen sie sich mindestens zwei Jahre für die Sprache vorbereiten. Und wenn ihre Familien es sich leisten können, müssen sie mindestens von 200 tausend Yuan ausgehen." (Interview 12 Position: 35 - 36)

In der Tat beurteilen die chinesischen Experten, dass die Gesamtkosten relativ hoch für chinesische Pflegekräfte sind.

"Wir schicken nun auch einige Studenten nach Deutschland, um a2 bis b1 Kurse zu studieren. Natürlich ist dies experimentell und es drückt nicht ganz die Lage aus, um später zu sagen, so es denn so wird... weil die deutsche Sprache zu lernen für dieses Kind...und diese Kosten auch die Schüler selbst zu tragen haben, und es sind auch relativ hohe Kosten. Tatsächlich sind die Gesamtkosten relativ hoch, [...]" (Interview 16 Position: 36 - 36)

Für einen Auslandsaufenthalt stehen den Familien unterschiedliche Budgets zur Verfügung. Laut des Experten können sich Familien aber nicht mehr als 2.500€ monatliches Budget leisten.

"[...] Wenn eine Familie will, die es sich leisten kann, ins Ausland zu gehen, können Sie normalerweise 200.000 RMB pro Jahr ausgeben und eine andere Familie, die ins Ausland gehen möchte, kann möglicherweise nur 100.000 RMB ausgeben. Das ist also nicht die gleiche Situation." (Interview 13 Position: 13 - 14)

"(...) (...) Diese Frage (...) Ich persönlich meine, dass ich es nicht untersucht habe. Ich denke,

dass es bei nicht mehr als ein oder zwei tausend Dollar (1-2wang) liegt. Wenn es mehr als ein... oder zwanzigtausend RMB ist, werden die Eltern nicht willig sein. Dies ist eine Option und keine erforderliche Option. Also .... Es darf nicht zu teuer sein. Wenn es zu teuer ist, wird es sicherlich die Wünsche des Schülers beeinflussen. In der Tat sind die Kosten sehr niedrig. Ein Ticket aus China wird fast das gleiche sein, das kostet (...)(...)" (Interview 14 Position: 68 - 69)

Die Kosten sind der maßgebliche Faktor für die chinesischen Pflegekräfte ins Ausland zu gehen. Wenn die verschiedenen Kosten zu hoch sind, kann es sich die Familie nicht leisten und sie entscheiden sich gegen den Gang ins Ausland.

"Das dritte ist die Finanzierung. Es hängt ab vom Einkommen der Familie. Denn nach dem Auslandsaufenthalt muss sie immer noch einen gewissen Betrag an Studiengebühren und Lebenshaltungskosten aufbringen. Dann sind auch die Kosten einer der wichtigsten Einflussfaktoren. So, jetzt sind es die chinesischen Krankenschwestern, die ins Ausland gehen, vor allem, weil sie den Wunsch haben und zweitens ihre Sprachkenntnisse gut sind und als drittes hat sie eine gute wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, so dass sie frei entscheiden kann, ob sie ins Ausland gehen kann." (Interview 13 Position: 8 - 8)

"Es gibt ein Problem, an das ich Sie erinnern möchte. Diese Studenten können in Deutschland weiterausbilden, was aber sehr viel Kosten erfordert. Unsere Innenpolitik für unsere Berufsschule oder Hochschule und alle Sekundarschulen ist, dass sie frei sind. Wenn dafür Gebühren anfallen, wird sich das auf die Lernbereitschaft der Schüler auswirken." (Interview 14 Position: 62 - 63)

"In diesem Fall kann es mehrere Gründe geben. Ich schätze das Erste ist die Frage der Gebühren, einschließlich Studiengebühren und Lebenshaltungskosten. Nun, viele unserer Studenten kommen vom Land. So sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen begrenzt. Wenn die familienwirtschaftlichen Bedingungen besser sind, kann es aus Sicht der Eltern besser akzeptiert werden, wenn ihre Kinder ins Ausland gehen möchten. So denken viele Eltern jetzt - dass sie nach ihrem Abschluss direkt zur Arbeit in der Gegend gehen und nach der Arbeit nach Hause gehen können. Die Kosten sind ein Problem und möglicherweise das größte Problem." (Interview 14 Position: 21 - 23)

"Ein anderes ist zu sehen, für welches Land die Krankenschwester sich entschieden hat. Viele müssen vorher die damit verbundenen Ausgaben bezahlen, einschließlich einiger Vermittlergebühren, Visagebühren, Flugkosten usw. Es ist nicht einfach." (Interview 15 Position: 19 - 19)

"Da kann ich mir wirklich nicht ganz sicher sein. Aber tatsächlich, nach den Worten der Schüler hatten sie in der Tat das Gefühl ein paar Zehntausende von Dollar anzupeilen. Aber aus der Perspektive unserer Operationen haben wir tatsächlich Druck zu überleben. Die Gebühr, und insgesamt von allen anderen inländischen Aspekten aus (...) aus Sicht privater Unternehmen können das lächerlichere Gebühren sein [...] Für Studenten kann es relativ stressig sein. Vor allem im Landesinneren haben viele der Studenten, die wir in Südchina kennen, einen solchen Wunsch, aber sie sind der Meinung, dass die Kosten immer noch großen Druck auf sie ausüben, weil die wirtschaftliche Situation der Familie insgesamt nicht besonders gut ist. Aus studentischer Sicht ist diese Finanzierungsfrage vor allem für Studierende von zentraler Bedeutung." (Interview 16 Position: 29 - 30)

Wenn eine Familie aus einem ländlichen Gebiet kommt, kann sie sich sehr wahrscheinlich die hohen Kosten nicht leisten.

"[...] In der Landregion sind die Kosten relativ ein Problem für die weniger wirtschaftlich entwickelten Regionen." (Interview 16 Position: 28 - 28)

"Im Vergleich zu dieser Berechnung mit der inländischen Arbeit ist diese Möglichkeit nicht

besonders gut. Das liegt daran, dass in einigen Familien das Kind vielleicht rausgehen will, zum Beispiel, ein ländliches Kind ist vielleicht kein Einzelkind und möchte gerne rausgehen. Es kann jedoch nicht in der Lage sein, eine Vermittlergebühr im Voraus zu zahlen. Das trifft gerade zu, so dass sie nicht ins Ausland gehen." (Interview 15 Position: 19 - 19)

Die Kosten für die arbeitenden Pflegekräfte sind kein besonderes Problem, meint hingegen ein Experte.

"[...] Aber die Umsetzung, im Großen und Ganzen für die arbeitenden Krankenschwestern, kostet ... wenn sie wirklich diesen Wunsch haben, nach Deutschland zu gehen... sind diese Kosten für sie kein besonders großes Problem [...]" (Interview 16 Position: 29 - 30)

Im Vergleich zu Japan sind die Rahmenbedingungen in Deutschland für chinesische Pflegekräfte fast identisch. Aber es kostet weniger Geld, da ein Flugticket aufgrund der kurzen Entfernung billiger ist.

"Es sollte gesagt werden, dass die Situation in Japan und Deutschland (...) Die Situation in Japan ist ähnlich wie in Deutschland. Es muss auch eine Menge Leute in der Pflegebranche gewinnen. Aber bislang ist Japan nicht offen für diese gesamte Politik. Die Vorbereitung Japans, aber weil seine spezifische Politik noch nicht vollständig initiiert wurde - sie sind noch nicht vollständig geöffnet - so dass es vorerst schwieriger ist, Japan zu erreichen. Aus dieser Sicht der Kosten, denke ich, es kann nicht zu unterschiedlich sein, weil im Grunde die gleichen Bedingungen, wenn Sie aus dieser Angelegenheit ruhen, wird die Höhe der Gebühren ähnlich sein. Die einzige Sache, die zum Beispiel sein kann, wenn Sie nach Japan gehen, wird das Ticket billiger sein, weil es näher ist." (Interview 16 Position: 32 - 32)

Die wirtschaftliche Lage der Familien spielt auch eine große Rolle. Nach den Experten ist es nicht möglich, wenn die Familien gute wirtschaftliche Bedingungen haben, im Grunde ihr einziges Kind den Pflegeberuf wählen zu lassen. Andererseits bedeutet es, dass die meisten Pflegekräfte aus Familien kommen, deren wirtschaftliche Bedingungen nicht gut sind. Um ins Ausland zu gehen, muss die Familie den Vorbereitungsprozess finanzieren. Wenn die Kosten für die Pflegekräfte zu hoch sind, ist es schwierig für die Familien das zu finanzieren.

"Ich denke, dass zuerst die Familie bestimmte wirtschaftliche Bedingungen haben muss, damit die Familie ihr Kind unterstützen kann ins Ausland zu gehen. Ich denke das ist eine Grundvoraussetzung." (Interview 11 Position: 16 - 16)
"Andererseits hängt es auch von den wirtschaftlichen Faktoren der Familien ab. Ich denke, dass der Aspekt der Bildung der Familie darin besteht, dass Bildung einen gewissen Einfluss darauf hat, ob Kinder ins Ausland gehen. [...] Als Krankenschwerster ins Ausland zu gehen fordert ein höheres Spracheniveau und es ist auch ein relativ harter Beruf. Daher sind Familien, die sich für diesen Beruf entscheiden, nicht ganz reiche Familien. Für die Familien, die es wirtschaftlich gut haben und im Grunde ein einziges Kind haben, ist es unmöglich, dass die Eltern in erster Linie die Kinder den Pflegeberuf wählen lassen." (Interview 13 Position: 9 - 12)

Aber es stimmt nicht ganz, dass die Studenten, die aus einer ärmeren Familie stammen, eine größere Wahrscheinlichkeit haben, ins Ausland zu gehen (Interview 12 Position: 39 - 40).

Ins Ausland gehen bedeutet gleichsam einen erhöhten finanziellen Aufwand. Aufgrund der hohen Vorbereitungskosten können viele Pflegekräfte, insbesondere in der Ausbildungsphase, es sich nicht leisten ins Ausland zu gehen, da meistens diejenigen Kinder den Pflegeberuf gewählt haben, welche aus Familien stammen, deren wirtschaftliche Bedingungen nicht so gut sind.

5.2.2.3 Gute Arbeitschancen und relativ guter Arbeitslohn in der Pflege in China

Das wichtigste Ziel der chinesischen Pflegekräfte ist eine Beschäftigung in China laut den chinesischen Experten. Da es in China einen sehr großen Arbeitsmarkt gibt, können alle chinesischen Pflegekräfte einen guten Job im eigenen Land finden. Es gibt nur wenige Pflegekräfte, die sich dafür entscheiden ins Ausland zu gehen.

"Das wichtigste Ziel der Beschäftigung ist in China. Grundsätzlich werden alle in den Top Krankenhäusern beschäftigt. Die Mehrheit der Beschäftigung findet in der Region statt. Eine sehr kleine Anzahl von Studenten arbeitet im Ausland." (Interview 11 Position: 2 - 2)

"Es sollte gesagt werden, dass der Weg ins Ausland auch ein Weg ist, den Pflegeschüler wählen können, aber wenige Studierende wählen diesen. Der erste Grund ist, dass es in China einen sehr großen Arbeitsmarkt gibt, der auch sehr gut ist. Das heißt, sie kann einen guten Job im Land finden, [...] Aber die meisten chinesischen Krankenschwestern arbeiten immer noch gerne auf dem Land in China." (Interview 13 Position: 8 - 8)

Ein wichtiger Grund ist, dass China in der Pflege gute Arbeitschancen in der professionellen Pflege anbietet. Durch die hohe Nachfrage nach Pflegekräften ist die momentane Beschäftigungsquote von Absolventen in der Pflege sehr hoch. Es kann eine 100%ige Beschäftigungsquote der Absolventen geben, solange sie bereit sind zu arbeiten, geben die Experten an.

"Die Beschäftigungsquote dieses Fachs im diesem Jahr bzw. 2016 liegt vorerst bei 100 Prozent. Und die betreffenden Arbeitsplätze reichen von der provinziellen Klasse 3A bis zur kommunalen Klasse 2A der Krankenhäuser. Und es gibt auch unternehmerische Initiativen." (Interview 12 Position: 6 - 6)

"Die Beschäftigungssituation unserer Absolventen ist sehr gut. Aufgrund des Bachelor-Abschlusses sind die Absolventen in China auf dem Arbeitsmarkt sehr populär, obwohl der Bachelor-Studiengang in China relativ spät begonnen hat. Die Absolventen sind in der Lage, viele Tätigkeit zu übernehmen. Sie können in einem besseren Krankenhaus, im Vergleich zu den Absolventen mit anderem Abschluss, arbeiten. 98% der Absolventen arbeiten in einem großen Krankenhaus in der Pflege direkt und 2% der Absolventen arbeiten nicht in der Pflege. Sie haben ihren ursprünglichen Major gewechselt und vielleicht möchten sie nicht in der Pflege arbeiten. Es sollte also fast gesagt werden, dass es eine 100%ige Beschäftigungsquote der Absolventen gibt, solange Sie bereit sind zu arbeiten. [...]" (Interview 13 Position: 2 - 2)

"Die Beschäftigungsquote unserer Absolventen sollte jedes Jahr über 95% betragen. Dies ist ein Standard, der die nationale Beschäftigungsquote übersteigt und gut ist. Jedes Jahr sind viele in unserer Schule eingeschrieben, unser jährlicher Anmeldungsplan ist überfüllt und die Beschäftigung ist für uns auch kein Problem." (Interview 14 Position: 2 - 2)

"Die Beschäftigungssituation ist momentan auch sehr gut. Jetzt sollte die Pflegebranche in

China im Vergleich zu anderen Bereichen eine gute Branche sein, da viele Krankenhäuser nach wie vor die Humanressourcen der Pflegekräfte benötigen. Es sollen nach dem Zehnjahresplan für das Pflegepersonal bis zum Jahr 2020 4,45 Millionen Menschen in Kliniken arbeiten. Im Moment stimmen wir in etwa mit der aktuellen Zahl überein. Da viele lokale Krankenhäuser noch immer im Aufbau sind, ist die Nachfrage nach Krankenschwestern immer noch recht groß." (Interview 15 Position: 11 - 11)

Neben der hohen Beschäftigungsquote hat sich außerdem der Arbeitslohn in China verbessert. Nach der Meinung der Experten können chinesische Pflegekräfte in einem großen Krankenhaus, wie z.B. im Operationsdienst schon ca. 800 bis 1000 Euro Netto verdienen. Laut einem Experten kann eine Krankenschwester problemlos in einem Krankenhaus 2400 Euro verdienen. Die meisten Meinungen sind, dass die Gehälter in Deutschland in der Pflege nicht gut sind.

"Ein anderer Grund ist, dass das Einkommen im Krankenhaus noch ziemlich gut ist. Im Vergleich zum Nettoeinkommen im Ausland und Inland gibt es keinen großen Unterschied und die Anziehungskraft ist nicht so groß." (Interview 15 Position: 19 - 19)

"Wenn sie im Operationsraum arbeiten ist es vielleicht 8000 meistens 6000 RMB [...] Nach der Steuer. Und wenn sie in einer guten Abteilung ist, kann sie noch mehr verdienen." (Interview 12 Position: 141 - 144)

"[...] Die Freundin meines Bruders ist meine Schwägerin, sie ist eine Krankenschwester und kann problemlos 20.000 Yuan im Monat bekommen. Dieses Einkommen, wenn Sie es mit dem deutschen Gesamteinkommen vergleichen wollen, gibt es bei dieser deutschen Behandlung keinen Vorteil. [...]" (Interview 16 Position: 20 - 20)

"[...] In Deutschland hat man vielleicht schon etwas länger an diesem Problem gearbeitet. Aber im Prinzip gab es ursprünglich das Problem in der gleichen Brisanz, dass nämlich dieser Beruf keine hohe Wertschätzung hat. Er wird nicht gut bezahlt." (Interview 2 Position: 6 - 6)

"Sie verdienen in der Regel 1000 - 1100 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr, was für deutsche Verhältnisse viel ist. Müssen davon natürlich die Abgaben zahlen und die Miete." (Interview 3 Position: 94 - 94)

"[...] dass das Gehalt (im Ausland) im Vergleich zum Gehalt in China viel niedriger ist, dann möchte sie natürlich nicht unbedingt ins Ausland gehen." (Interview 11 Position: 12 - 12)

"Gehalt ist ein Argument. Sie möchten eine Beschäftigung wählen, die auf ihrem Gehalt basiert. Dies ist ein sehr wichtiger Grund, ein sehr wichtiger Faktor für die Absolventen, denke ich." (Interview 14 Position: 25 - 25)

"Und im Allgemeinen, wenn sie in der Schule reden, ist der Wahrheitsgehalt nicht zu groß. " (Interview 16 Position: 16 - 16)

"Das Gesamtgehalt der Pflegewirtschaft in Deutschland ist nicht besonders hoch. Es ist kein hochbezahlter Job in Deutschland." (Interview 16 Position: 20 - 20)

Nach den deutschen Experten spielt das Einkommen auch eine große Rolle, warum chinesische Pflegekräften nach Deutschland kommen.

"Also (...) ich schätze mal, dass der Lebensstandard und die Bezahlung höher sind als in China." (Interview 5 Position: 60 - 60)

"[...] Das Gehalt ist auch wichtig, ist aber nicht der Faktor, der ganz oben steht. Bei den chinesischen PFK, vor allem bei den jungen Leuten, hatte ich anfangs das Gefühl, dass sie sehr monetär geprägt sind. Also Geld und Status sind sehr wichtig. Richtig?" (Interview 3

Position: 65 - 66)

Für einen Experten ist es schwierig chinesischen Pflegekräften zu erklären, dass Deutschland ein relativ hohes Gehaltsniveau hat. Man verdient vielleicht im relativen Vergleich zu China sogar weniger Geld, da in Deutschland die Grundkosten der Lebensführung auf einem sehr hohen Niveau sind.

"Das habe ich mit Vietnamesen erlebt. Aber das Wohnkosten mit Nebenkosten verbunden ist und, dass es in Deutschland so ist. Und dass ein hohes Gehaltsniveau nicht unbedingt heißt, dass man viel Geld verdient, sondern, dass man vielleicht sehr wenig Geld verdient, weil die Grundkosten der Lebensführung von hohen Standards ...sind. Das können sie niemandem in China erklären." (Interview 7 Position: 63 - 63)

Für die chinesischen Pflegekräfte ist es laut Experten besonders schwierig, dass sie keine genauen Informationen zu den Gehältern in Deutschland haben und sie sich somit nicht für Deutschland entscheiden können.

"Niemand ist um mich herum nach Deutschland gekommen. Das letzte Mal, als ich mit einer Person gesprochen habe, konnten wir, wenn Sie das wollten, zu einigen Schulen auf unserer Seite gehen, um das zu tun, und war sie auch nicht in Kontakt getreten." (Interview 15 Position: 26 - 26)

"Das kann man schlecht beantworten. Was sind die Voraussetzungen, dass die chinesische Pflegekraft nach Deutschland zum Arbeiten geht? Was sind dann die Aussichten für sie und was kostet es, also der Finanzierungsaspekt? Wenn sie diese Bedingungen meistern, können die Menschen sehen, ob sie Deutschland akzeptieren werden oder nicht. Eigentlich weiß niemand, was in Deutschland vor sich geht, welche Bedingungen herrschen, und es fällt mir sehr schwer, diese Frage richtig zu beantworten. Wenn Sie über Deutschland sprechen, müssen Sie mir sagen, wie viel Geld sie ausgeben müssen, wenn sie nach Deutschland gehen möchten, wie lange sie dort bleiben darf, ob sie dort arbeiten können oder ob sie nach weniger als zwei Jahren zurück gehen müssen. Die Leute wissen das alles gar nicht, es ist sehr Schwierig Ihre Fragen zu beantworten." (Interview 15 Position: 27 - 28)

"[...] Kurz gesagt, eine Menge Fragen, die Sie mir jetzt stellen, sagen ihnen nichts, das heißt, sie sind sehr leer für mich. Weil ich nicht einmal weiß, welche Bedingungen Deutschland jetzt anbietet ... welche Anforderungen stellt Deutschland? Und diese sind nicht bekannt, also ist diese Frage wirklich sehr schwer zu beantworten." (Interview 15 Position: 32 - 32)

Der wichtigste Beschäftigungszielort von chinesischen Pflegekräften ist China. Viele können gute Beschäftigungschancen aufgrund der hohen Nachfrage wahrnehmen. Deutschland hat bessere Arbeitsbedingungen als China. Allerdings ist das Gehalt relativ niedrig. Chinesische Pflegekräfte beurteilten diesen Faktor danach, wie viel Geld sie in der Tat in der Hand halten bzw. ihnen Netto zur Verfügung steht. Das Gehalt ist also ein wichtiger und reizvoller Faktor für chinesische Pflegekräfte im Ausland zu arbeiten. Aufgrund des relativ guten Gehalts in China, was chinesische Pflegekräfte in der Realität bekommen, möchten viele chinesische Pflegekräfte, die beabsichtigen ins Ausland zu gehen, nicht speziell nach Deutschland kommen.

5.2.2.4 Motivation in andere Ländern zu gehen

Es gibt eine kleine Anzahl von Pflegkräften in China, die momentan im Ausland arbeiten. Die Motivation, warum chinesische Pflegekräften nach Deutschland gehen, wurde bereits im Kapitel 5.2.1 erläutert. Aber Deutschland ist nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte. Chinesische Pflegekräfte möchten ins Ausland gehen, um ihren Horizont zu erweitern und Erfahrungen zu sammeln. Ob das in Deutschland oder in einem anderen Land ist, ist egal für chinesische Pflegekräfte.

"Ob das nun Deutschland oder eine anderes Land ist, ist vollkommen egal. Also ich glaube das ist für jeden jüngeren Menschen eine sehr große Bereicherung. ... Ja, also... Natürlich ist das Berufsbild vielleicht, oder die Berufskultur hier ein bisschen ausgeprägter als in China." (Interview 2 Position: 66 - 66)

Sie gehen gerne nach Saudi-Arabien oder nach Groß-Britannien, Australien, USA usw. Der Hauptgrund ist die Sprache, da chinesische Pflegekräfte keine neue Fremdsprache lernen müssen, weil die Englischkenntnisse bereits vorhanden sind.

"Aber so wie ich das verstanden habe sind die nicht spezifisch auf Deutschland ... oder haben die nicht spezifisch das Interesse in nur in Deutschland zu arbeiten. Viele gehen auch nach Saudi-Arabien oder werden auch nach Groß-Britannien vermittelt. Das hängt einfach damit zusammen, dass dann auch die ganzen gesetzlichen Hürden der Beschäftigung in den Ländern nicht so hoch sind, wie bspw. in Deutschland. Dass es auch nicht so kompliziert ist sag ich mal. Die müssen dann nicht noch einmal eine extra Sprache lernen in Saudi-Arabien oder in Großbritannien. Da können sie halt Englisch sprechen und das ist, glaub ich, nochmal einfacher als wenn man dann eine komplett neue Sprache lernen muss." (Interview 1 Position: 26 - 26)

"Der größere Faktor ist das Problem der Sprache." (Interview 10 Position: 4 - 4)

"[...] Aber Sie wissen auch, dass es Sprachbeschränkungen gibt, wenn Sie ins Ausland gehen. Unabhängig vom Land ist die Sprache ein sehr schwieriges Hindernis, das sie überwinden müssen. Wenn Sie also keine Sprache sprechen... wenn Sie im Ausland auf Chinesisch arbeiten können, wie sie denken, denke ich, dass vielleicht die Hälfte der Schüler eine solche Erfahrung machen möchte. " (Interview 11 Position: 10 - 10)

"Der zweite ist, dass ihr Englisch ein Angelpunkt sein wird, wenn sie ins Ausland geht. Da in vielen Ländern die Anforderungen an Krankenschwestern in Englisch höher als alle beruflichen Anforderungen sind, ist dies auch ein Engpass für die Krankenschwestern ins Ausland zu gehen. Weil ihr Englisch nicht so gut ist, wenn sie ins Ausland geht, oder wenn sie andere Fähigkeiten als Sprachfertigkeiten und die Fähigkeit, mit Problemen umzugehen, hat, beeinflusst das ihre Entscheidung. Also ist die Sprache sehr wichtig, wenn die Krankenschwestern ins Ausland gehen." (Interview 13 Position: 8 - 8)

"Diese Anziehungskraft wird nicht so groß sein, weil die Sprache für viele sehr schwierig ist. Viele kennen die Sprache nicht." (Interview 13 Position: 24 - 24)

"Englischsprachige Länder sind beliebter - wie Australien, die Vereinigten Staaten und Kanada. Diese Länder sind relativ beliebt für die chinesischen Krankenschwestern, um dort zu arbeiten. [...] Es ist hauptsächlich die Sprache." (Interview 13 Position: 25 - 28)

Eine weitere Herausforderung für die chinesischen Pflegekräfte stellt der Aufwand des Spracherwerbs dar.

"Noch eine Sache ist der dritte Grund, weswegen ich denke, dass die Auszubildenden daran gehindert werden ins Ausland zu gehen, ist die Sprache. Um eine neue Sprache zu lernen, würde es zwischen sechs Monaten und einem Jahr dauern." (Interview 14 Position: 23 - 23)

"[...] einige anderen wegen der Sprachobstruktion, nicht den Mut, wieder eine Sprache zu lernen." (Interview 10 Position: 18 - 18)

Ein Experte meint, dass neben der Sprache das Visum auch ein Grund ist, dass chinesische Pflegekräfte lieber in englischsprachigen Ländern arbeiten.

"Einerseits ist es die Sprache und andererseits ist es das Visum." (Interview 12 Position: 20 - 20)

Chinesische Pflegekräfte aus den drei östlichen Provinzen gehen gerne nach Japan, weil es nahe ist. Viel attraktiver könnten natürlich englischsprachige Länder sein, da es in Zukunft noch mehr Möglichkeiten gibt, Literatur zu konsultieren oder Artikel zu veröffentlichen. Englisch ist dann praktischer als Japanisch oder Deutsch.

"Eine sehr kleine Anzahl von Studenten arbeitet im Ausland. Davon gehen einige nach Japan, weil Dalian relativ nah an Japan ist. [...]" (Interview 11 Position: 2 - 2)

"[...] Da unsere Studenten an den mittleren und höheren Schulen alle Englisch lernen, müssten wir zwei weitere Fremdsprachen anbieten. Aber viele Schüler wollen nicht auch noch die japanische Sprache lernen. Der andere Grund ist, nach Japan zu gehen ist für unsere Studenten nicht attraktiv, vor allem in den drei östlichen Provinzen. Alle fahren nach Japan, weil es nahe ist. Viel attraktiver könnten z.B. Nordamerika, Australien und Europa sein, wie ich gerade gesagt habe. . Jeder denkt also, dass es in Zukunft noch mehr Möglichkeiten gibt, dorthin zu gehen, wenn ich besseres Englisch kann. Es gibt noch einen anderen Grund, egal wo man später arbeitet, ob es um die klinische Versorgung in der Zukunft geht oder nicht, aber auch die Krankenpflegeausbildung, Pflegeforschung, etc.: Es ist möglich, Literatur zu konsultieren, Artikel zu veröffentlichen, Artikel in internationalen Zeitschriften zu veröffentlichen, dann ist Englisch praktischer als Japanisch. Daher ist jeder der Meinung, dass Englisch besser ist, [...]" (Interview 11 Position: 25 - 26)

Neben dem Sprachproblem sind Informationen über das Zielland sehr wichtig. Da chinesische Pflegekräfte mehr von z.B. Japan oder Australien erfahren als von Deutschland, gehen sie auch lieber nach Japan oder Australien. Einige gehen auch nur ins Ausland, um einen ausländischen Abschluss machen zu können.

"Ich denke, dass einige einen ausländischen Abschluss machen wollen. Jetzt gibt es einige Stellen, die einen ausländischen akademischen Abschluss erfordern. Oder wie z.B. in Japan kann sie in einem anderem Bereich, einem relativ neuen medizinischen Bereich arbeiten. Sie können viel Neues lernen, um ihren Horizont zu erweitern. Das Gehalt ist auch ein wichtiger Grund neben Erfahrung sammeln und Neues lernen, warum sie ins Ausland gehen." (Interview 11 Position: 5 - 6)

"Sie wissen, dass wir in der Nähe von Japan sind und es viel Austausch gibt, daher kann sie mit Japan vertraut sein. Sie weiß vielleicht einfach mehr, sie denkt natürlich an relativ vertraute Orte. Das ist vielleicht so, als würde man weniger über Deutschland reden und dadurch weniger Verständnis haben. Wenn sie über Deutschland mehr weiß, dann mag sie das Gefühl haben, dass sie nach Deutschland will. Das hängt auch mit der Werbung zusammen: Genauso wenn wir mehr Werbung machen, wird jeder diese Marke kaufen, oder?" (Interview 11 Position: 16 - 16)

Nach einem Experten haben europäische Länder mehr Reiz für chinesische Pflegekräfte.

"Tendenziell haben wir jetzt Studenten in Deutschland, den USA, Australien, Japan, Finnland , Norwegen und solchen Ländern [...] Grundsätzlich wählen sie vielleicht lieber europäische Länder." (Interview 12 Position: 26 - 28)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Deutschland nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte ist. Viele chinesische Pflegekräfte, die gerne ins Ausland gehen möchten, entscheiden sich eher aufgrund der Entfernung und Sprache für andere Länder wie Arabien oder Groß-Britannien, Australien, USA und Japan.

5.2.2.5 Sprachliche Voraussetzungen und die Dauer der Vorbereitung

Sprache ist natürlich auch eine Voraussetzung für die Anwerbung von chinesischen Pflegkräften.

"Das Problem oder die Frage ist, wie man diese Fachkräfte für Deutschland anwirbt, und ob das geschieht, ob das funktioniert, denen vernünftig deutsch beizubringen. Weil das, die Deutsche Sprache, die wesentliche Hürde für die Anwerbung und für die Tätigkeit in Deutschland ist. Das ist noch nicht einmal die fachliche Anerkennung, aber die sprachliche. Die sprachliche Qualifikation, das ist der wesentliche Schritt nach Deutschland für alle chinesischen Fachkräfte." (Interview 4 Position: 43 - 43)

"Was ich von meinem Kollegen, von dem Geschäftsführer vom AHK Pflegeteam weiß: Mit den Italienern da läuft die Integration auch gut. Das wichtigste und der Dreh- und Angelpunkt ist die Sprache. Dass da ein gutes Sprachniveau erreicht wird. Da gibt ja die Bundesagentur für Arbeit ja auch Vorgaben, welches Sprachniveau erreicht werden muss. Und das muss wirklich in meinen Augen sehr schnell geschehen. Damit zum einen die Pflegefachkräfte ihre Arbeit - die Pflege - und dazu gehört eben auch die Kommunikation, gut machen können." (Interview 5 Position: 26 - 26)

"[...] Dann ist die erste Gruppe von Fragen definitiv die häufigste und wir entdecken, dass Sprache das größte Problem ist. In der zweiten Charge gingen die Studenten im Grunde nur nach B1. In der ersten Charge, weil sie ursprünglich das Projekt starten wollten, können sie einige Ausnahmen haben. Es ist sehr schmerzlich, dass sie diese Anforderung tatsächlich in der Vergangenheit nicht erfüllt haben. Dann versuchte man es erneut, die Sprache wieder zu lernen (...) dann gab es viele Schwierigkeiten mit Arbeit und Studium [...]" (Interview 16 Position: 25 - 26)

Das vorausgesetzte Sprachniveau für die Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse liegt in den meisten Bundesländern bei B2.

"Ach Rahmenbedingungen (...) Also die rechtlichen Rahmenbedingungen haben sie ein bisschen verschärft. Das hatte ich ja schon gesagt. Einerseits für das Sprachzertifikat. Also jetzt ist es nicht mehr ausreichend "nur B1" zertifiziert zu sein in der Sprache Deutsch um in Deutschland arbeiten zu können. Sondern die brauchen mittlerweile das B2-Level." (Interview 1 Position: 22 - 22)

"Eigentlich ist für die Anerkennung in den allermeisten Bundesländern B2 erforderlich, mehr oder weniger [...]" (Interview 4 Position: 49 - 49)

Die Pflegekräfte müssen in China mindestens B1-Level erreichen, um nach Deutschland

einzureisen zu können. Es ist außerdem wichtig, dass chinesische Pflegekräfte dieses Sprachniveau vorweisen können, um in Deutschland in die Pflegebranche einzusteigen. Nach der Einschätzung der Experten ist es für die chinesischen Pflegekräfte leicht, das B1-Level in China zu erreichen.

" In China bereits (B1), ja." (Interview 3 Position: 11 - 12)

"Klar ist, dass das natürlich ein bestimmtes Sprachniveau für chinesische oder ausländische Fachkräfte in Deutschland notwendig ist und, dass dies eben (...) dieses Sprachniveau vorhanden sein muss bevor eben (...) dann in die Pflege eingestiegen werden kann [...]" (Interview 5 Position: 6 - 6)

"[...] Aber um überhaupt nach Deutschland zu kommen ist dann zumindest B1 erforderlich. Ohne B1 kann man einfach nicht zusammen arbeiten, weil einfach das Grundverständnis für die Sprache fehlt." (Interview 4 Position: 49 - 49)

"[...] dass B1 für chinesische Teilnehmer leicht zu erreichen ist [...] Damit sich die Deutschsprachkenntnisse von den Teilnehmern weiterverbessern kann, sodass die deutsche Einrichtungen zufrieden ist. Das ist momentan eine große Herausforderung für mich." (Interview 9 Position: 37 - 37)

Einige Einrichtungen verlangen von den chinesischen Pflegekräften sogar Deutschsprachniveau B2.

"[...] Schwierig deswegen, weil die Deutschkenntnisse... In einem Praktikum oder praktische Arbeit ist in diesem Bereich nur möglich, wenn man wirklich Deutschkenntnisse hat. Und alle Einrichtungen, die wir angesprochen haben waren auch nur dann bereit Praktikanten zu beschäftigen, wenn also zumindest ein Niveau von B2 nachgewiesen werden konnte" (Interview 2 Position: 14 - 14)

Wichtig ist, dass chinesische Bewerber das Sprachzertifikat vom Goethe-Institut erhalten, sodass es in Deutschland anerkannt wird.

"Dann brauchen sie eben auch das Sprachzertifikat vom Goethe-Institut. Das ist eben wichtig, dass es eben anerkannt wird hier in Deutschland, also das Sprachzertifikat." (Interview 1 Position: 22 - 22)

"[...] Und dann gab es anschließend, nachdem die Kandidaten ausgewählt wurden, wurden dann nochmal Sprachunterricht Stunden genommen, um tatsächlich dann das B1-Level bzw. das B2-Level auch zu erreichen, was dann eben als Zertifikat wichtig war, um an die deutschen Behörden zu schicken, um dann auch die Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen und zusammen eben auch mit den ganzen, ich sag jetzt mal der fachlichen Expertise. Also mit dem Abschluss Bachelor war es ja hauptsächlich." (Interview 1 Position: 2 - 2)

Laut den Experten ist Sprache ist ein großes Problem, da es in China nicht genug Sprachlehrer gibt. Es ist schwierig, eine deutschsprachige Einrichtung zu eröffnen.

"Schwierigkeiten (...) denke ich, das Größte sollte die Sprache sein. Sprache ist ein sehr großes Problem seit wir anfingen, Projekte zu unterrichten. Und es ist auch noch ein großes Problem. Vor allem im Inland ist es insgesamt schwer möglich eine deutschsprachige Einrichtung zu eröffnen (...) Da ich Germanist war, habe ich das Deutsche Fremdsprachen-Institut absolviert und weiß immer noch etwas über die allgemeine Situation [...]" (Interview 16 Position: 24 - 24)

Deutsch lernen dauert Zeit. Chinesische Pflegekräfte brauchen normalerweise 6-8 Monate, um Deutsch auf B1 Niveau zu erlernen. Nach Aussage der Experten hat man auch versucht, erst nach Deutschland zu kommen, um Deutsch in Deutschland zu lernen.

"[...] in diesem Deutsch Training sind wir jetzt im Lande von null bis b1, weil sie für Deutschland die Mindestanforderung b1 brauchen, sie müssen vielleicht noch b2 nach b1 lernen. Dann können Sie offiziell mit der Arbeit beginnen. Wenn sie in China b1 lernen, benötigen sie normalerweise 6-8 Monate, und selbst wenn sie nur langsam lernen, können sie nur ein b1 Zertifikat erhalten. Daher ist die Sprache, denke ich, ein großes Problem [...]" (Interview 16 Position: 24 - 24)

"Wir schicken nun auch einige Studenten nach Deutschland, um a2 bis b1 Kurse zu studieren. Natürlich ist dies experimentell und es drückt nicht ganz die Lage aus, um später zu sagen, so es denn so wird... weil die deutsche Sprache zu lernen dieses Kind (...) und diese Kosten auch die Schüler selbst zu tragen haben, sondern es sind auch relativ hohe Kosten. Tatsächlich sind die Gesamtkosten relativ hoch, aber natürlich wird es einige Vorteile geben, denn immerhin in Deutschland, können Sie die lokale Erfahrung haben, sie können nicht nur schneller lernen, sondern auch auf die Fähigkeit insgesamt...hören... also umfassendere Übung. Aber insgesamt ist unser derzeitiger Prozess ein schon relativ ausgereifter Prozess." (Interview 16 Position: 36 - 36)

Es ist Anstrengend für die chinesischen Pflegekräfte, neben ihrer Vollzeitarbeit noch zusätzlich Deutsch zu lernen.

"[...] *weil sie in der Regel schwer zu überzeugen sind ihre Arbeitsplätze aufzugeben, Vollzeit! (...) die Sprache zu lernen, sie können nur in ihrer Freizeit lernen. Wenn Sie zum Beispiel am Wochenende oder am Abend nicht Lernen, kann dies ein längerer Zeitraum sein. Für b2, mindestens ein Jahr in China (...) In diesem Fall ist diese Zeitspanne zu lang." (Interview 16 Position: 36 - 36)*

Leichter ist es, vom Sprachlevel A0 auf A2 zu kommen.

"Aber im Grunde, wenn sie zu spät kommt, kann sie a2 oder so lernen, wenn sie höher geht, wird sie im Grunde kein Problem haben. Wenn die Zeit jedoch zu lang ist, ist es an der Zeit, dass einige Schüler es tatsächlich für eine lange Zeit lernen. Es gibt tatsächlich Beispiele für das Aufgeben. Im Allgemeinen haben sie jedoch bis jetzt, nachdem sie lange Zeit weiterstudieren konnten, im Grunde nicht das Gefühl, dass sie aufgeben." (Interview 16 Position: 34 - 34)

Es ist schwierig, das Sprachlevel von A auf B1 zu verbessern.

"Insgesamt ist dies durch unsere Praxiserfahrung eine praktikablere Lösung. Und wir sind auch diejenigen unseres Landes, die in der Lage sind, in unserem Verständnis, einige Ideen zu erkunden, in der Tat, Studenten (...) im Land von Null auf A2! Das Verfahren ist relativ schnell, weil auch einige grundlegende Sache zu lernen sind. Dann sind wir jetzt wegen der ursprünglichen Reihenfolge von a2 zu b1 (...) dieses Stück ist ein schwieriger Punkt, im Schwierigkeitsgrad ist auch ein relativ großer Anstieg." (Interview 16 Position: 36 - 36)

Es kostet mehr Geld für chinesische Pflegekräfte, wenn sie Deutsch in Deutschland von A2 auf B1 lernen im Vergleich, wenn sie es in China lernen. Es dauert länger, wenn chinesische Pflegekräfte von Deutschlevel B1 auf B2 lernen.

"Wir schicken nun auch einige Studenten nach Deutschland, um a2 bis b1 Kurse zu studie-

ren [...] es sind auch relativ hohe Kosten. Tatsächlich sind die Gesamtkosten relativ hoch [...]" (Interview 16 Position: 36 - 36)

"[...] Wir haben ganz am Anfang angefangen, weil das deutsche Unternehmen uns gebeten hat, b2 im Land zu erreichen, und dann haben wir versucht, diese Forschung zu machen und fanden, dass diese Zeit zu lang war." (Interview 16 Position: 36 - 36)

Die Dauer des Lernens der Sprache und der Vorbereitung kann chinesische Pflegekräfte negativ beeinflussen, sodass sie nicht mehr nach Deutschland kommen wollen.

"[...] Insgesamt, von Anfang an, um an diesem Projekt teilzunehmen, gehen die schnellsten nach mindestens sechs Monaten oder neun Monaten oder mehr. Dieser Prozess beinhaltet Wartezeiten, Deutsch lernen und der ganze langweilige Prozess des Sprachenlernens wird eine Gruppe von Menschen eliminieren und ihre Meinung ändern." (Interview 16 Position: 34 - 34)

Wie schon im Kapitel 5.2.2.4 "Motivation in anderen Ländern zu gehen" erläutert wurde, gehen chinesische Pflegekräfte in englischsprachige Länder, da sie keine zweite Fremdsprache lernen müssen. Die Sprachkenntnis ist aber eine Voraussetzung für die chinesischen Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten. Die Kosten und die lange Dauer des Spracherlernens ist ein Faktor, der dafür verantwortlich ist, dass sich chinesische Pflegekräfte gegen Deutschland entscheiden.

5.2.2.6 Niedrige Motivation in der Altenpflege zu arbeiten

In der chinesischen Kultur ist es elementar, den Respekt vor Älteren zu wahren. Wie beliebt ist die Altenpflege als Beruf in China für Pflegekräfte? Die Meinung der Experten ist unterschiedlich. Ein Experte meint, dass Altenpflege ein besseres Image als in Deutschland hat. Ein anderer meint, dass Altenpflege nicht besonders beliebt ist.

"Ich denke, dass Asien oder die gesamte asiatische Kultur und die chinesische Kultur immer noch so sanft sind und dass die Chinesen disziplinierter und gehorsamer sind und auf den Respekt vor Älteren achten [...]" (Interview 9 Position: 27 - 28)

"Ja anders als in Deutschland. In Deutschland hat ja die Altenpflege bei jungen Leuten kein gutes Image. Da heißt es Altenpflege ist schlecht bezahlt. Die Arbeitszeiten sind für ein Familienleben oder Partnerschaft schwierig. Wochenenddienste etc. In China ist das anscheinend anders. Das ist mein Eindruck. Die Altenpflege hat in China ein viel besseres Image." (Interview 3 Position: 19 - 20)

"[...] Nicht sehr beliebt." (Interview 6 Position: 29 - 30)

Nach der Zusammenfassung von Expertenmeinungen haben Pflegekräfte in China eine niedrigere Motivation in der Altenpflege zu arbeiten, wenn sie im Krankenhaus eine Stelle finden können. Andererseits möchten auch viele Eltern nicht, dass ihre Kinder in der Altenpflege arbeiten.

"Diese Frage muss differenziert beantwortet werden. Einige Krankenschwestern möchten es nicht machen." (Interview 10 Position: 8 - 8)

"Es sollte gesagt werden: wenn die Fähigkeit einer Krankenschwester da ist im Krankenhaus

zu arbeiten, würde sie sicher nicht im Altenheim arbeiten. Denn es wichtig zu wissen, dass sie die Möglichkeit haben muss, erst ins Ausland zu gehen, vorher kann die Krankenschwester nicht wählen, wo sie arbeitet. Um sicher zu sein, arbeiten sie vielleicht erst als Altenpfleger, wenn sie die Arbeit gut kennen und sich die Sprachfähigkeit verbessert, werden sie wieder im Krankenhaus arbeiten. Ich glaube jedoch nicht, dass es keine langfristige Bereitschaft von den chinesischen Krankenschwestern gibt, sich in der Altenpflege zu engagieren [...]" (Interview 13 Position: 22 - 22)

"Dann müssen wir uns mit älteren Menschen auseinandersetzen: unsere Schüler werden psychologisch nicht sehr gut angenommen, und die Eltern von den Schülern sind nicht sehr bereit, dies zu akzeptieren, dass das einzige Kind mit alten Menschen arbeitet. Es scheint, dass dieser Aspekt nicht sehr positiv ist. Mit der Entwicklung der Alterung kann es allmählich besser werden." (Interview 14 Position: 18 - 18)

Nach der Erfahrung der deutschen Experten arbeiten chinesische Pflegekräfte nicht gerne in der Altenpflege in Deutschland. Bei einem Projekt, das 30 Personen aus China rekrutiert hat, arbeitet keine mehr in einer dieser Altenpflegeeinrichtungen. Nach ihrer Empfehlung sollten deutsche Einrichtungen keine chinesischen Pflegekräfte in der Altenpflege rekrutieren.

"(...) Als Altenpflegeeinrichtungsträger brauchen wir gar nicht anzufangen sie zu rekrutieren und sie zu einer Anerkennung als Pflegefachkraft zu führen, weil sie ... Es gibt nach meinem Wissen keine chinesischen Mitarbeitenden mit deutscher Anerkennung in der Pflege, die dauerhaft in einer Altenpflegeinrichtung arbeiten wollen." (Interview 7 Position: 89 - 89)

"Nachdem es dann ja kein Problem mehr mit der Anerkennung war, weil wir ja dafür gesorgt haben, dass ein anderer deutscher Arbeitgeber ohne die Anerkennungsproblematik, insbesondere im Krankenhaus, dann jemanden einen Arbeitsplatz bieten kann. Von daher haben wir gezahlt, dass andere Arbeitgeber davon profitieren. Wir haben nur gezahlt (...) wir haben sehr viele Erfahrungen gesammelt. Das war auch die Zielsetzung von dem Projekt. Aber von unseren 30 knapp 30 Personen, die man hier an unserem Bildungszentrum qualifiziert hat, die in den Pflegeheimen in der Region gearbeitet haben, arbeitet keine Einzige mehr dort." (Interview 7 Position: 91 - 91)

Eine Erklärungen dafür, warum chinesische Pflegekräfte nicht in der Altenpflege arbeiten möchten sind niedrige Löhne in der Altenpflege, wenig Anerkennung in der Altenpflege und das Registrierungsproblem in der Altenpflege in China.

"[...] Es ist auch sehr ähnlich in China. Die Krankenschwestern, die bereits studiert haben, würden aufgrund der niedrigen Löhne nicht im Altenheim arbeiten. Und sie würden auch einen, als Altenpfleger, niedrigen sozialen Status in China haben." (Interview 13 Position: 21 - 22)

"Das wichtigste ist ein Denkproblem. Sie sind der Meinung, dass die Altenpflege kein professioneller Beruf ist. Sie verbringen den ganzen Tag mit älteren Menschen und sie haben gerade die Junior High School absolviert - mit ca. 18 Jahren - und sie haben seit drei bis vier Jahren hier gelernt. Ich denke, dass sie subjektiv nicht bereit sein können mit älteren Menschen zusammenzuarbeiten." (Interview 14 Position: 20 - 20)

"Im Moment (...) wie sollte ich es sagen? Ich stimme dieser Sichtweise nicht zu. Wir wissen, dass die Ausrichtung des Altenpflegeberufs sehr gut ist, und in der Zukunft sollte dieser Beruf mit zunehmendem Alter der Bevölkerung beliebter werden. Unsere eigene Schule hat jedoch auch versucht, eine Altenpflegeausbildung aufzubauen, aber wir sind nach unserer Registrierungssituation nicht optimistisch. Dann denken unsere Studenten, dass es besser und anständiger ist als Krankenschwester im Krankenhaus zu sein." (Interview 14 Position: 18 - 18)

"Wenn sie unter diesen Einkommensgesichtspunkten nicht zu den drei besten Krankenhäusern des Landes zählt und in einem Spitzenkrankenhaus arbeitet oder wenn sie in ihrem Land keine befriedigende Arbeit findet, ist sie bereit, für die Altenpflege nach Deutschland zu gehen. Um die Wahrheit zu sagen, wir machen diese Pflegerfahrung wirklich, einschließlich der Studenten, kommunizieren mit Studenten an Colleges und Universitäten und kommunizieren mit Lehrern, die alle wissen, in welcher Situation die Industrie ist. Wenn sie sich die Zukunft vor Augen führen, ist die Altenpflege keine schlechte Perspektive. Aber die Eltern denken auch mit... Und sie sind erwartungsvoller - das muss man akzeptieren - aber wenn sie die Möglichkeit haben, möchte man noch eher ins Krankenhaus gehen, um zu arbeiten." (Interview 16 Position: 39 - 40)

Nach dieser Einstellung meinen einige Experten, dass es das Potenzial gibt, dass chinesische Pflegekräfte bereit sind, in Deutschland in der Altenpflege zu arbeiten. Nur wenn man sich nicht nur um die Grundpflege kümmern, sondern die gesamte Pflegeentwicklung betrachten kann.

"In der Tat wird die Altenpflege im Land auch in Zukunft ein Entwicklungstrend sein. Weil die ältere Bevölkerung zunimmt, stellt die Altenpflege ein weltweites Problem dar. Ich denke, dass es ein Potenzial dafür geben kann, egal wo ich hingehe. Die Hauptsache darin zu sehen, ob sie dem Projekt vertraut. Wenn Sie rausgehen und sich nur um Grundpflege kümmern, kann es für Studenten weniger attraktiv sein. Aber für die gesamte Altenpflege, als Pflegeberufe oder für die gesamte Pflegeentwicklung denke ich, wird sie das nicht ablehnen. Wenn sie in China auch schon im Altenpflegebereich beschäftigt ist und im Ausland auch in diesem Bereich arbeitet, denke ich, dass sie das nicht ausschließen wird." (Interview 11 Position: 24 - 24)
"[...] Ja, denn zurzeit wird die Alterung im Ausland auch allmählich schlimm. Deshalb brauchen sie (die Länder) solche Pflegekräfte." (Interview 12 Position: 41 - 42)

Die Motivation der chinesischen Pflegekräfte, die in der Altenpflege arbeiten, ist nicht sehr hoch. Zusammengefasst ist es für chinesische Pflegekräfte nicht sonderlich reizvoll sich für die Arbeit in der Altenpflege in Deutschland zu entscheiden.

5.2.3 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurde die Motivation, die chinesische Pflegekräfte nach Deutschland führt und die diese beeinflussenden Faktoren von Experten bewertet.

Die Motivation, die Pflegekräfte aus China nach Deutschland führt, ist von vielen Faktoren beeinflusst. Es gibt eine besondere Anziehungskraft aus Deutschland für chinesische Pflegekräfte. Als motivationsfördernde Faktoren gelten die allgemeine Anziehungskraft von Deutschland als etabliertes Industrieland oder die offene Kultur für chinesische Pflegekräfte in Deutschland. Weitere motivationsfördernde Faktoren für chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu gehen ist, dass Deutschland bessere Arbeits- und Lebensbedingungen als China hat. Laut den Experten hat China einen höheren Arbeitsdruck und -belastung im Pflegeberuf. Deutschland hat allerdings bessere Lebensbedingungen als China, da es hier ein besseres Sozialsystem und Lebensumfeld für Familien gibt. Laut den deutschen Experten ist

eine bessere Umwelt und Luft schon ein Grund, warum chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen möchten. Ein wichtiges Motiv chinesischer Pflegekräfte ins Ausland zu gehen ist die westliche Pflege sowie neue Pflegetechnologien und Pflegephilosophien zu erlernen, insbesondere in Deutschland vor allem in der Altenpflege zu lernen, um nach der Rückkehr bessere Arbeitschancen in China zu haben. Außerdem wurde von Experten "Deutschland als Familiengründungshafen" für chinesische Pflegekräfte gesehen.

Als motivationsmindernde Faktoren gelten familiäre Gründe, hohe Vorbereitungskosten, gute Arbeitschancen in der Heimat und ein relativ guter Arbeitslohn in China, die Motivation in andere Länder zu gehen, die Sprache als Voraussetzung und die Dauer der Vorbereitung sowie die Motivation in der Altenpflege zu arbeiten. Aus familiären Gründe sind die meisten chinesischen Pflegekräfte Einzelkinder. Die Eltern möchten ihre Kinder in ihrer Nähe haben. Viele Pflegekräfte möchten ihre Eltern nicht alleine lassen, wenn diese älter sind. Die Pflegekräfte kommen in der Regel aus Familien, deren finanzielle Situation nicht so gut ist. Aufgrund der hohen Vorbereitungskosten können viele chinesische Pflegekräfte die Vorbereitungskosten nicht finanzieren, daher gehen auch relativ wenige Leute ins Ausland, um zu arbeiten. Deutschland ist nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte. Im Vergleich zu anderen Ländern, in denen Englisch gesprochen wird, gehen chinesische Pflegekräfte bevorzugt dorthin, weil sie keine zweite Fremdsprache erlernen müssen. Zudem ist der Informationsaustausch zwischen Deutschland und China aufgrund der Sprachprobleme nicht gut, sodass viele Pflegekräfte nur wenige Informationen über die Arbeitsbedingungen in Deutschland besitzen. Viele gehen lieber nach Japan, weil dies geografisch näher an China liegt.

Nach den Experten ist die Motivation von chinesischen Pflegekräften, die in der Tat in der Altenpflege arbeiten oder arbeiten wollen, nicht hoch, obwohl es in der chinesischen Kultur elementar ist, den Respekt vor Älteren zu wahren. Es hängt damit zusammen, dass der Arbeit für die Pflegkräfte in der Altenpflege eine zu geringe Anerkennung in China widerfährt. Wenn man es schafft, die gesamte Berufsentwicklung den chinesischen Pflegekräften aufzuzeigen - dass sie nicht nur auf die Grundpflege beschränkt bleiben - ist die Bereitschaft für chinesische Pflegekräfte in der Altenpflege in Deutschland zu arbeiten durchaus vorhanden.

5.3 Kategorie: Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräften

In der Kategorie „Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräfte“ geht es um die aktuelle Situation zum Thema "Fachkräftemangel", die Trends der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften und im Gegenzug der Tendenz der Interessen von chinesischen Pflege-

kräften nach Deutschland zu gehen und insbesondere die niedrige Motivation in der Altenpflege in Deutschland zu arbeiten.

5.3.1 Fachkräftemangel in Deutschland und die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland

Die Pflegeeinrichtungen haben einen großen Pflegekräftebedarf, da in der Pflege aufgrund des demografischen Wandels sehr viele Arbeitskräfte gebraucht werden. Fast alle Experten aus Deutschland weisen darauf hin, dass ein Fachkräftemangel in der Pflege aufgrund der demografischen Entwicklung besteht und es der Hauptgrund ist, warum Deutschland Pflegekräfte aus China anwerben sollte.

"Also ich denke mal schon, dass ...Viele sagen ja immer: Aufgrund des Fachkräftemangels. Also wir haben auch nicht immer genug Fachkräfte. Ganz viele Stellen sind eben unbesetzt und auch aufgrund unserer Demografieentwicklung gäbe es ja verschiedene Hochrechnungen, die dann eben besagen, dass bis 2030 fehlen uns 300.000 Pflegefachkräfte. Von daher schauen ja auch schon die Unternehmen, die häufig ihre Fachkraftstellen erst nach 12 oder 14-16 Monaten besetzen können, nachdem sie diese ausgeschrieben haben. Schauen eben: Wo kriegen sie noch woanders Fachkräfte her." (Interview 1 Position: 40 - 40)

"Da gibt es bestimmt einen hohen Bedarf auf Grund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Jeder weiß, dass in der Pflege ganz viele Arbeitskräfte gebraucht werden, bei uns aber zwar immer mehr Leute alt werden, aber nicht viele Junge nachrücken. Da gibt es einen hohen Bedarf." (Interview 2 Position: 48 - 48)

"Die wesentlichen Gründe aus Deutschere Sicht sind natürlich der Fachkräftemangel in Deutschland, der hier sehr stark ausgeprägt ist, weil viele PFK fehlen einfach. Es gibt zu wenig Nachwuchs, zu wenig junge Leute. Und die Alten werden immer mehr. Das ist aus Deutschere Sicht der Hauptgrund für eine Anwerbung von chinesischen Fachkräften." (Interview 4 Position: 37 - 37)

"Andernfalls gibt es keine Menschen, die sich um die älteren und pflegebedürftigen Menschen in Deutschland kümmern, jedenfalls nicht ausreichend." (Interview 4 Position: 93 - 93)

"Klar ist jedenfalls, dass also (...) dass es eben in Deutschland einen Bedarf gibt. Wir haben auf 100 offene Stellen im Krankenpflegebereich, haben wir ca. im Durchschnitt, das sind Angaben von der Bundesagentur für Arbeit, 55-60 Bewerbungen. D.h. 45-40 offene Stellen. Im Altenpflegebereich ist es noch dramatischer. Da haben wir auf 100 offene Stellen ca. 45 Bewerber. Also mehr als 50 offene Stellen." (Interview 5 Position: 20 - 20)

"Also weil einfach (...) wir haben einen immensen Fachkraftmangel im Pflegebereich. Und der wird größer werden. Es werden immer mehr...Die Bevölkerung wird älter, die Menschen werden älter. Wir werden damit automatisch mehr pflegebedürftige Menschen haben, die versorgt werden müssen. Das Arbeitskräftepotential wird nicht größer werden. So. Wir werden eine Konkurrenz auf diesem Sektor (...) also (...) bei der Rekrutierung haben. Deswegen wird natürlich jedes Unternehmen ein Interesse haben, soweit es geht, ausländische Pflegefachkräfte zu bekommen. Und schon jetzt, schon heute, also Stand Heute, gibt es viele ambulante Unternehmen, die Touren, also Pflegebedürftige nicht versorgen können, weil sie einfach nicht genug Leute haben. Und ich habe von Einrichtungen gehört, die ganze Wohnbereiche dicht machen müssen, weil sie nicht genug Leutehaben. Und wenn sie mit diesem Andreas Kröger sprechen vom [...] *Pflegeteam, der wird ihnen sagen, dass die Angebote haben. Die wollen (...) die haben Kunden, pflegebedürftige Menschen, die versorgt werden müssen, aber können diese nicht versorgen (...) bzw. Wohngruppen können sie nicht versorgen, weil sie nicht genug Fachkräfte haben." (Interview 5 Position: 50 - 50)*

"[...] Fachkräftemangel." (Interview 6 Position: 21 - 22)

Der Fachkräftemangel ist einer der Hauptgründe, warum Deutschland chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchte. Deutsche Experten sehen jedoch auch in China einen Fachkräftemangel in der Pflege.

"Der Hintergrund des Projektes, sie hatten ja nach der Politik gefragt, ist ja ein politischer. Deutschland wie auch China haben ein riesiges Problem in der Pflege [...]*" (Interview 3 Position: 18 - 18)*

"Und die Pflegeeinrichtungen haben natürlich einen großen Pflegefachkräftebedarf und haben in den letzten Jahren ihre Bemühungen um mehr Personal - mehr Fachpersonal - auch auf das Ausland gerichtet und da ist China auch in den Blick gekommen [...]*" (Interview 4 Position: 5 - 5)*

Die Experten meinen, dass es in der Pflege, aufgrund des Fachkräftemangels, ohne ausländische Pflegekräfte in Zukunft in Deutschland nicht funktionieren wird. Die Zuwanderung von ausländischen Pflegekräften wird den Personaldruck in der Pflege lindern.

"Es ist ja so, dass der Schirmherr des Projektes der ehemalige Arbeitsminister Walter Riester ist. Die Bundesregierung sieht die Zusammenarbeit mit China als eine Möglichkeit für die Entlastung in der Pflege. Aber auch nur als eine ganz kleine Möglichkeit." (Interview 3 Position: 106 - 106)

"Die Politik ist da immer etwas hin und her gerissen, weil es ganz viele Meinungen in der Politik gibt. Also die einen sagen: ja, wir brauchen keine Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland, weil man muss nur die deutschen Kräfte bezahlen, dann gibt es auch mehr Fachkräfte hier. Das löst aber die Probleme nicht, weil wir in Deutschland einen sehr großen langfristigen Fachkräftebedarf haben, der zukünftig um 500.000 Pflegekräfte ansteigen wird, die gebraucht werden und die lassen sich gar nicht mit den derzeitigen Ausbildungszahlen erreichen. Und deswegen gibt es dann auch andere Politiker, die dann das sehr wohl betonen, dass auch Ausland, ähm, Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden sollen und können. Und die Politik hat in den letzten Jahren doch eine erhebliche Öffnung des deutschen Einwanderungssystems bedingt für die Arbeit auch gesorgt. Und da sind durch die Politik auch erhebliche Erleichterungen eingetreten." (Interview 4 Position: 35 - 35)

"Ja. Generell, dass ein Wandel hier in Deutschland in der Bevölkerung eintritt. Da viele noch skeptisch sind, ob wir überhaupt viele Pfleger aus China, den Philippinen und aus anderen Ländern nach Deutschland bringen sollen. Aber das ist nach unserer Auffassung dringend erforderlich, um einfach sicher zu gehen und zu stellen, dass es genügend Menschen gibt, die in diesem Feld auch arbeiten und sich um die Menschen kümmern. Diese Erkenntnis ist in der deutschen Gesellschaft noch nicht ganz angekommen. Viele Deutsche wissen das noch nicht. Das müsste erst noch den Menschen klar werden." (Interview 4 Position: 99 - 99)

"Von daher ist diese Frage nach der Bedeutung eine generelle, was den Arbeitsmarkt betrifft und der Arbeitsmarkt in Deutschland wird sich im Zuge der demografischen Entwicklung eher in die Richtung bewegen, dass wir als Arbeitgeber von Pflegekräften im Wettbewerb mit vielen anderen Branchen stehen und deshalb gucken müssen, wie wir unser Arbeitskräftepotential, sag ich mal, steigern. Im Prinzip ist Personal dasjenige, welches eine zentrale Bedeutung in der Pflege hat. Insofern hat die Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland, wie z.B. China, eine große Bedeutung." (Interview 7 Position: 4 - 4)

Deutschland braucht keine billigen Aushilfskräfte, betonen die Experten. Die Menschen, die in den Pflegeberufen arbeiten, müssen qualifiziert sein und vor Ort in der Grundpflege und in

der direkten Betreuung arbeiten wollen.

"Sondern wir brauchen aus dem Ausland, wenn dann sie schon qualifiziert sind, Menschen, die vor Ort in der Grundpflege, in der Betreuung von Demenzkranken arbeiten wollen. Und die auf gleichem Niveau mit anderen Berufsgruppen, die nicht Ärzte sind, arbeiten sollen und die ein Verständnis haben sollen, dass es hier um Alltag geht. Und nicht um Clinical Pathways oder so etwas." (Interview 7 Position: 21 - 21)

"[...] Weil auch hier in Deutschland so das Gefühl ist: Da kann man günstig irgendwelche Fachkräfte oder Arbeitskräfte einkaufen [...]" (Interview 8 Position: 37 - 38)

"Ich will keine billigen Aushilfskräfte. Ich will Menschen haben, die hier arbeiten, die sich mit dem Unternehmen - mit dem Arbeitsfeld und dem Konzept - identifizieren. Und eine funktionierende Kraft? Ja, als Unternehmer ist das klar nicht schlecht einen Teil an Kollegen zu haben, die einfach nur funktionieren. Aber auf Dauer in diesem Beruf klappt das nicht, reicht das nicht." (Interview 8 Position: 78 - 78)

"Ja (...) wie gesagt (...) Insofern bin ich der falsche Ansprechpartner, weil es mir ziemlich egal ist, wo der Mensch seine Wurzeln hat. Hauptsache er hat Wurzeln. Diesen Beruf macht man nicht (...) Wenn einer glaubt, dass man sich mit billigen Arbeitskräften diese Anspruch des Älterwerdens in Deutschland zukünftig gerecht werden kann, der irrt einfach." (Interview 8 Position: 40 - 40)

Einige deutsche Experten weisen besonders darauf hin, dass es nur ein Weg von vielen sein kann, um den Pflegefachkraftmangel in Deutschland zu verbessern und es sollte auf keinen Fall sein, dass die Anwerbung von ausländischen Pflegekräften das Problem des Fachkräftemangels in Deutschland allein beheben soll und auch nicht zu Lasten anderer Länder geschehen soll.

"[...] Die Bundesregierung sieht die Zusammenarbeit mit China als eine Möglichkeit für die Entlastung in der Pflege. Aber auch nur als eine ganz kleine Möglichkeit." (Interview 3 Position: 106 - 106)

"Ich glaube, dass es eine Chance ist für Deutschland mehr Pflegekräfte zu bekommen. Aber es wird auf keinen Fall den Pflegekräftemangel, den wir in Deutschland haben, beheben können. Und ich finde es auch nicht richtig. Also wenn jetzt Deutschland sich praktisch zu Lasten anderer Länder, wie z.B. Polen oder der Ukraine oder Weißrussland, seine Probleme hier löst in Deutschland. Und dann die Probleme in der Ukraine und in Polen auftreten." (Interview 5 Position: 2 - 2)

"Ich habe den Eindruck. Aber ist auch nur sehr rudimentär. Aber ich habe den Eindruck, dass an verschiedenen Stellen darüber nachgedacht wird. Und dass das ein Weg von vielen wäre, um die Situation in Deutschland zu verbessern. Aber auf keinen Fall (...) auf keinen Fall wird die Anwerbung von ausländischen Pflegekräften das Problem der (...) des Fachkräftemangels in Deutschland alleine beheben. Das ist ein Instrument (...) Ein Instrument von vielen anderen Instrumenten. Und da gibt es viele andere Instrumente, die noch mehr bringen müssen. Dazu gehört zum Beispiel die Modernisierung der Ausbildung. Und die Modernisierung des Berufsbildes. Und die bessere Finanzierung der Ausbildung für (...) für Ausbildung in Deutschland. Und da sind wir gerade dabei. Wir haben in der parlamentarischen Diskussion ein neues Pflegeberufsgesetz und das wird diskutiert. Und ich gehe davon aus, dass das zum Ende der Legislaturperiode, also in diesem Jahr noch, das Gesetz verabschiedet wird." (Interview 5 Position: 54 - 54)

"Im Prinzip eine (...) hängt sie zusammen mit der Frage, wie man insgesamt die Anzahl von Pflegefachkräften in der direkten Versorgung von älteren Menschen mit Pflegebedarf steigern kann in der Zukunft. Weil zwischen Angebot an Pflegekräften auf dem deutschen Ar-

beitsmarkt und Nachfrage nach diesen Kräften eine Lücke klafft. Und die wird in Zukunft größer werden. Und vor diesem Hintergrund ist die Rekrutierung aus dem Ausland eine, ohne die es nicht gehen wird in Zukunft." (Interview 7 Position: 4 - 4)

Es müssen vielmehr die Arbeitsbedingungen in der Pflege in Deutschland verbessert werden, um diesen Beruf attraktiver zu machen, damit mehr Leute in Deutschland diesen Beruf wählen.

"Unser Weg muss sein, dass wir den Beruf der Pflegefachkraft in Deutschland für Deutsche oder für Menschen, die hier leben in Deutschland, attraktiver machen. Und das muss unser primäres Ziel sein." (Interview 5 Position: 2 - 2)

"(...) Für Gesamtdeutschland (...) hoffe ich, dass diese Rekrutierung nicht oberste Priorität gewinnen wird, weil das dazu führt, dass das Image dieses Berufes nicht gerade förderlich ist. Dieser Beruf ist wertvoll, wichtig und anspruchsvoll und zu denken: Man kauft sich jetzt irgendwelche ausländische Fachkräfte ein, die machen das dann zukünftig. Das ist ein Armutszeugnis für die Gesellschaft und spricht nicht unbedingt dafür, dass das ein nationales Problem ist. Auf regionaler Ebene ist es eher so, dass wenn die Menschen, ich sag mal aus Afrika oder eben aus China oder vom Nordpol kommen egal ist, wenn sie hier integriert sind und sich für den Beruf entscheiden. Dann ist es egal, welcher Nationalität man ist. Beruf macht man, weil man sich darin wiederfindet." (Interview 8 Position: 14 - 14)

"Ich habe Erwartungen dahingehend natürlich, dass wir diese Arbeit mit Menschen einen höheren Stellenwert, eine höhere Beachtung schenken. Dass wir Altern als einen Bestandteil des Lebens betrachten (...) selbstbestimmtes Altern. Ja, dass es einfach eine von der Gesellschaft letztendlich der Beruf mehr Anerkennung erfährt. Komischerweise (...) egal ob ich Milliardär bin oder Hartz4-Empfänger: ich habe noch einen gehört, der vom Alter verschont geblieben ist, oder der vom Sterben verschont geblieben war. Und dieses Bewusstsein, dass wir altern und wir alle froh sein können, wenn wir jemanden an der Seite haben, der uns unterstützt und begleitet und würdevoll altern lässt. Das ist Aufgabe der Politik und aber auch Aufgabe der Bildung." (Interview 8 Position: 86 - 86)

Es ist egal, aus welchem Land die Pflegekräfte kommen, sie werden in Deutschland eine Stelle finden.

"Wenn ein Chinese nach Deutschland kommt, weil er hier als Pfleger arbeiten möchte, wird er immer einen Job finden. Aber wenn er als Eskimo kommt und hier als Pfleger arbeiten möchte, wird der auch immer einen Job finden." (Interview 8 Position: 72 - 72)

Deutlich wird, dass Deutschland aufgrund des Fachkräftemangels ausländische Pflegekräfte benötigt. Dabei ist es egal aus welchen Ländern diese kommen. Sie werden in Deutschland sicher eine Stelle bekommen. Die Experten haben darauf hingewiesen, dass Deutschland keine billigen Hilfskräfte benötigt, aber die Fachkräfte aus anderen Ländern, die nach Deutschland kommen, nicht zu Lasten dieser Länder abgeworben werden sollten. Die Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften kann aber nur eine von vielen Möglichkeiten sein, den Fachkräftemangel zu lindern. Und es sollte keinesfalls die einzige Möglichkeit sein den Fachkräftemangel zu beheben.

5.3.2 Tendenz der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften

Das Ursprungsziel, um chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu rekrutieren, liegt darin überhaupt Personal zu finden, das die Patientenbetreuung gewährleisten kann.

"Und natürlich ein Vorteil, wenn es darum geht sich weiter zu qualifizieren. Nur wenn wir (...) das Ursprungsziel, das ich eingangs ansprach warum wir jemanden rekrutieren nämlich die Betreuung, die Pflege in Anführungszeichen am Bett, dann ist nicht die Weiterbildung für die höheren Weihen erstmals das Thema. Sondern die (...) das (...) in der Praxis an der Basis arbeiten. Wenn denn es um Fragen "wo rekrutieren wir unsere künftigen Führungskräfte?" ginge, dann wäre sicherlich dieses...diese Kompetenz und auch die intellektuelle Aufnahmefähigkeit von chinesischen Pflegekräften, die den Sprung über 2 Ozeane hinweg nach Deutschland fliegen, sehr vorteilhaft. Das könnte durchaus in Deutschland zu Karriereoptionen führen (...) Ja (...) Punkt." (Interview 7 Position: 87 - 87)

Das Interesse an der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte auf Seiten der deutschen Einrichtungen ist da und bei einigen Einrichtungen sogar sehr groß, so äußern sich fast alle deutschen Experten.

"Also ich würde sagen aus den Erfahrungen und Gesprächen unserer Mitglieder, dass sie schon sehr interessiert sind Pflegekräfte aus Drittstaaten zu holen [...]*" (Interview 1 Position: 42 - 42)*

"Groß. Riesengroß. Die haben sehr viel Bedarf und sie würden auch viel mehr Kräfte [...]*" (Interview 3 Position: 86 - 86)*

"Das Interesse grundsätzlich ist sehr hoch, auch an Chinesen. Ich habe viele Kontakte zu Einrichtungen, die in China Projekte haben. Joint Ventures, Vermittlungen von Chinesen und Austausch von Fachpersonal nach China, um Erfahrungen auszutauschen. Auch Investoren, die in Deutschland Einrichtungen eröffnen und in China auch Pflegeeinrichtungen eröffnen. Da gibt es ein großes Interesse." (Interview 4 Position: 79 - 79)

"Das Interesse von Pflegeeinrichtungen ist da, glaube ich. Wenn man Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme hat, die unterstützt werden von der Bundesagentur für Arbeit, oder Anderen. Oder ZAV, wie sie eben genannt haben, die gehört ja auch zur Bundesagentur für Arbeit. Wenn da sowas stattfindet, ist das Interesse der Betriebe - der Unternehmen - sehr groß." (Interview 5 Position: 50 - 50)

"Durchaus vorhanden ist jedoch, da nicht EU-Land mit besonderen bürokratischen Hürden verbunden." (Interview 6 Position: 17 - 18)

"Engstirnig gedacht: wahrscheinlich sehr hoch [...]*" (Interview 8 Position: 38 - 38)*

Die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte im Vergleich zur Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte aus der EU bedeutet für die Einrichtungen mehr Verwaltungsaufwand und bürokratische Hürden. Nach den Experten ist die Anerkennung für chinesische Pflegekräfte schwerer als die für Pflegekräfte aus der EU.

"Aber aufgrund eben der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist es viel schwieriger und dauert viel länger Pflegekräfte aus Drittstaaten zu holen bspw. auch aus den Philippinen oder Vietnam als jetzt Pflegefachkräfte aus dem EU-Raum, weil es da eben eine automatische Anerkennung gibt. Die ist auch gesetzlich geregelt, wenn eine Fachkraft in einem EU-Land dort die Ausbildung gemäht hat als Krankenschwester wird die Ausbildung automatisch anerkannt. Und dann muss bspw. keine Zusatzprüfung mehr erfolgen wie bei Fachkräften aus

Drittstaaten [...]*" (Interview 1 Position: 42 - 42)*

"Ja gut...In Europa ist es natürlich einfacher, weil da die (...) weil wir innerhalb der EU die automatische Anerkennung der Krankenpflege haben. Die Anerkennung ist einfach. Das Verwaltungsverfahren, das Anerkennungsverfahren ist einfacher." (Interview 5 Position: 52 - 52)

"[...] *da nicht EU-Land mit besonderen bürokratischen Hürden verbunden." (Interview 6 Position: 18 - 18)*

Die Entfernung spielt bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte eine große Rolle. Durch die weitere Entfernung erhöhen sich der kulturelle Unterschied und die Investitionskosten, wie z.B. Flugticket.

"[...] *die Entfernung spielt bei China nur deshalb eine Rolle, weil der Anwerbe- und Vermittlungsprozess teurer ist. Der Flug und die ganze Vorbereitung muss deshalb gut geplant sein." (Interview 4 Position: 103 - 103)*

"Also ich denke mal, generell wer aus Asien kommt kann sich Westeuropa und Deutschland nicht vorstellen, wie es in der Realität ist. Aber die Entfernung spielt auch schon bei der Rekrutierung von Pflegekräften aus Westeuropa eine Rolle. Also wenn sie sich angucken, welche Erfahrungen man mit spanischen Pflegekräften in Deutschland gemacht hat. Wenn wir da Menschen haben, die nie länger als eine Woche von ihrem Elternhaus weg waren, noch nie außerhalb ihrer eigenen Heimatstadt mit dem Auto gefahren sind, dann ist die Entfernung auch zwischen Spanien und Deutschland eine sehr sehr große. Und (...) vielleicht der kulturelle Gap nicht ganz so groß zwischen Spanien und Deutschland wie zwischen China oder Asien und Deutschland. Aber generell spielt natürlich die Entfernung eine Rolle, denn je größer die Entfernung, desto größer die kulturellen Unterschiede." (Interview 7 Position: 8 - 8)

"Was dann in Anführungsstrichen auch wieder Geld spart für die Unternehmen, wenn die sich entscheiden das zu finanzieren. Häufig sind auch die Transport- also Flugkosten nicht so teuer. Wenn man jetzt jemandem aus einem Drittland holt, was eben weit weg liegt wie bspw. China, zahlt man schon deutlich mehr als wenn man eine Fachkraft holt aus einem EU-Land." (Interview 1 Position: 42 - 42)

"Aber die Entfernung zwischen Deutschland und China ist groß. Es gibt viel Ungewissheit." (Interview 9 Position: 10 - 10)

Der Experten weisen darauf hin, dass der Wohnraummangel in Deutschland eine besondere Schwierigkeit bei der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräfte ist.

"Es gibt aber eine große Schwierigkeit und die ist mir sehr wichtig. Es gibt keinen Wohnraum!" (Interview 3 Position: 86 - 86)

"Das können und machen sie auch. Aber es ist natürlich für jemanden aus China unheimlich schwer hier auf dem Wohnungsmarkt eine Wohnung zu bekommen. Deswegen haben wir als Bedingung gestellt, dass die chinesischen PFK von den Einrichtungen unterstützt werden. Und der Wohnraum muss nachgewiesen sein." (Interview 3 Position: 90 - 90)

"Wir haben es schon erlebt, dass es dann keinen Wohnraum gab und es im ersten Vierteljahr sehr schwierig war." (Interview 3 Position: 92 - 92)

"[...] *Das hängt einmal mit dem fehlenden Wohnraum in Deutschland zusammen und es hängt zum anderen damit zusammen,* [...]*" (Interview 3 Position: 115 - 116)*

Nach den Erfahrungen der Experten wechseln die chinesischen Pflegekräfte ihren Arbeitgeber nach der Anerkennung in Deutschland. Das ist problematisch für die Einrichtungen, die in dieses Projekt investiert haben. Nach den gesammelten Erfahrungen ist das Interesse

einiger Unternehmen aufgrund dieser Schwierigkeiten gesunken.

"Was dann aber eben auch schwierig ist, wenn die dann den Arbeitgeber wechseln, dass man bei dem Unternehmen, wo die chinesische Pflegekraft uns verlassen, wieder zu werben neue chinesische Pflegekräfte zu nehmen. Weil die dann sagen: Naja, wir haben Angst, dass sie dann wieder weggehen. Und das eben dann schon schwierig. Und dadurch sinkt (...) ist also momentan die Nachfrage nach chinesischen Pflegekräften gesunken. Das konnten wir schon sehen. Aber es gibt ja auch wieder neue Unternehmen, die daran interessiert sind Pflegekräfte einzustellen. Bei denen, mit denen wir kooperiert haben, haben die meisten jetzt gesagt wir wollen erstmals keine neuen Krankenschwestern haben. Aber wie gesagt, es gibt ja auch andere Unternehmen, die sich schon dafür interessieren, wo man dann nochmal in Gespräche kommt." (Interview 1 Position: 34 - 34)

"Ich würde mal sagen zu 99% absolut zurückhaltend. Welche einfache Pflegeeinrichtung hat schon die Ressourcen um die (...) den gesamten Rekrutierungsprozess und alle damit zusammenhängenden Qualifizierungsfragen und die ganze Begleitung bis dann jemand arbeitsfähig ist zu leisten. Und deswegen .. geht man auf jeden Fall nicht direkt nach China. Das wäre ja auch blauäugig. So blauäugig sind deutsche (...) sind Verantwortliche in deutschen Pflegeeinrichtung nicht, als dass sie China als das hoch interessante Rekrutierungsland finden. Sondern man schaut sich erst mal um, was es in räumlicher Nähe in Europa noch gibt. Und man weiß genau, dass es schwierig ist die Anerkennung hinzubekommen. Ich denke das hat sich rumgesprochen. Von daher ist die (...) der Wunsch aus China zu rekrutieren, denke ich, bei denen, die sich ernsthaft mit der Frage der Rekrutierung im Ausland beschäftigen, nicht sehr groß." (Interview 7 Position: 95 - 95)

Einige Experten befürchten, dass die Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften nur ein Geschäftsmodell geworden ist. Es wird als problematisch angesehen, wenn bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte ethische und kulturelle Maßstäbe missachtet werden.

"Also was uns aufgefallen ist, was jetzt auch gerade so in den letzten Monaten sich entwickelt, ist, dass immer mehr, ich sag jetzt mal Rekrutierungsfirmen, sich bei uns und auch bei den Unternehmen melden, wo man nicht nachvollziehen kann, ob diese Firmen, die ja häufig eben chinesischen Ursprungs sind, ob die tatsächlich auch registrierte Unternehmen sind. Das ist so für deutsche Unternehmen schwer nachvollziehbar. Die wissen dann nicht an wen können sie sich wenden, um prüfen zu lassen, dass diese chinesische Rekrutierungsfirma auch tatsächlich eine registrierte ist. Weil, wenn man dann, ich sag mal da viel Geld auch überweist und auch investiert an die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte, dann muss es auch eine rechtliche gute Grundlage haben. Das hatte ich auch im November beim gemeinsamen Gespräch auch bereits gesagt, dass es dann nochmal vielleicht auch genaue Ansprechpartner geben muss." (Interview 1 Position: 56 - 56)

"Aber ich weiß, dass es natürlich viele Menschen hier in Deutschland gibt, die darin auch ein Geschäftsmodell sehen. Das finde ich nicht gut, das finde ich ziemlich schlimm, weil das ist (...) für mich auch ethisch nicht verantwortbar." (Interview 2 Position: 50 - 50)

Man muss sehen, dass die Gehaltserwartungen (...) je nach dem von wo in China jemand kommt. Wenn es in diesen Groß- in diesen Megacities ist, wo sie herkommen. Die Gehaltserwartungen sind sehr hoch. Und ... Wenn man dann vielleicht ein entsprechend der Gehaltserwartung passendes Gehalt bekommt, stellt man aber ernüchtert in Deutschland fest, dass es hohe Lebenshaltungskosten und ein niedriges Netto ist. Und von daher ist diese (...) die Möglichkeit nach Deutschland zu gehen, glaube ich, am zielführendsten für die Personen, die in China sich eine Existenz aufbauen wollen als Unternehmer oder als Führungskräfte. (Interview 7 Position: 122 - 123)

"Ich weiß das nicht, wie das in anderen Pflegeeinrichtungen ist. Ich befürchte nur, dass es hier nicht um kulturelle Besonderheiten geht. Sondern, dass es eher um mangelnde und feh-

lende Arbeitskraft geht." (Interview 8 Position: 56 - 56)

Ein Experte meint, dass er nicht für die gezielte Rekrutierung ist. Ein freiwilliges Engagement sei besser geeignet.

"[...] *Wir sollten offen sein für freiwillige Engagement. Grundsätzlich bin ich aber nicht für eine gezielte Rekrutierung. Ja für Hospitationsprogramme und gute Wissenstransfers in das Land hinein geben." (Interview 6 Position: 19 - 20)*

Ein Experte meint, wenn man Pflegeakademiker aus China rekrutiert, die eine langjährige Praxiserfahrung in der Versorgung älterer Menschen, nicht im Krankenhaus, sondern zuhause haben, kann dies zu einer erfolgreichen Rekrutierung führen.

"Für mich ist (...) die berufspolitische Thematik: Warum meint man Pflegeakademiker wären ... Pflegeakademiker mit Studium aus dem Ausland, wären geeignete Pflegefachkräfte für die Arbeit an der Basis einer deutschen Altenpflegeeinrichtung. Diese Berufs (...) diese berufspolitische These ist für mich eigentlich der Kern über den man sich Gedanken machen muss. und man (...) muss die (...) Inhalte und vor allen Dingen auch die praktische Erfahrung von den Pflegeakademikern schaffen transparent zu machen. Das ist das was wir in dem Projekt gelernt haben, dass ein ein Studium ja eigentlich Theorie bedeutet. Im Ausland, insbesondere auch in China. Der Praxisanteil extrem gering ist. Wenn man es schaffen würde, dass man Pflegeakademiker rekrutieren kann, die eine langjährige Praxiserfahrung in der Versorgung älterer Menschen, nicht im Krankenhaus, sondern zuhause, haben. Wenn man so etwas fördern könnte, dann kann ich mir vorstellen, dass das (...) dass das auch erfolgreiche Rekrutierungen werden könnten. Aber es dürften keinesfalls, denke ich, Pflegeakademiker sein, die hauptsächlich für den Krankenhausbereich qualifiziert sind." (Interview 7 Position: 117 - 117)

Ein anderer Experte meint, es sollten diejenigen Kräfte aus China rekrutiert werden, die in Deutschland eine Altenpflegeausbildung machen.

"Wenn ich das in Relation setze zu einer Ausbildung in Deutschland: Effizienter ist es nicht jemanden, der eine pflegerische Vorbildung hat aus China zu holen, sondern zu rekrutieren, um in Deutschland eine Altenpflegeausbildung zu machen. Das wäre viel effizienter. Dann hätte ich nach 2 oder 3 (...) nach 3 Jahren im Prinzip richtig gute Pflegekräfte, denke ich." (Interview 7 Position: 71 - 71)

Momentan gibt es Rekrutierungsprojekte zwischen Deutschland und anderen asiatischen Ländern. Bevor die Pflegeeinrichtungen die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte startet, empfehlen die Experten, dass man vor der Rekrutierung einige Frage beantworten muss: "Warum will ich die Arbeitskräfte rekrutieren?“, „Gibt es noch andere Möglichkeiten?“, „In welchem Ausland werde ich rekrutieren?" usw. Es muss überprüft werden, ob eine Rekrutierung notwendig ist.

"[...] *und dann haben sie selbst viele lokale Möglichkeiten (...), so dass sie nicht unbedingt Krankenschwestern aus China durch dieses Projekt holen. Sie wissen, dass neben diesem Regierungsprojekt auch andere Möglichkeiten zur Auswahl stehen. Dann hat Deutschland, neben der Einführung von Krankenschwestern aus den osteuropäischen Ländern, auch viele Projekte mit Vietnam und den Philippinen." (Interview 10 Position: 26 - 26)*

"Die Frage ist: In welchem Ausland, mit welcher Herkunft, mit welcher fachlichen Vorbildung kann man oder sollte man in Zukunft sich ausrichten bei der Rekrutierung? Und sollte man sich überhaupt bei der Rekrutierung ausrichten auf Menschen mit Vorbildung oder sollte man sich eher ausrichten auf Menschen bei der Rekrutierung ohne Vorbildung, die aber motiviert sind in Deutschland im Sozialbereich oder der Pflege künftig zu arbeiten." (Interview 7 Position: 4 - 4)

"[...] *Wenn man das ein bisschen aus der Metaebene betrachten möchte, dann würde ich niemanden zu so einer schnellen Entscheidung raten. Sondern wirklich diesen Prozess des Ankommens und mehr Zeit einräumen. Ankommen beginnt im Prinzip schon bei der Entscheidung: Ich suche ausländische Fachkräfte. Dann geht nämlich schon die Frage los: Warum suche ich ausländische Fachkräfte und keine innerdeutschen Fachkräfte? Warum müssen die aus China kommen? Warum können die nicht aus Südamerika kommen oder aus Südeuropa?" (Interview 8 Position: 37 - 38)*

"[...] *Ich kann nur das wiederholen, was ich schon gesagt hatte. Sich zu überlegen, ob ich das tatsächlich und warum will ich das. Wenn ich das will, weil es Chinesen sind, dann muss ich bereit sein da mich auch anzupassen. Diese sinnlosen Diskussionen über Integration von Flüchtlingen und und und (...) mich davon abkehren." (Interview 8 Position: 66 - 66)*

Schließlich lässt sich zusammenfassen: Das ursprüngliche Ziel der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften dient dazu, den Fachkräftemangel in Deutschland zu beheben. Das Interesse der deutschen Einrichtungen der Altenpflege ist hoch. Durch die ersten Erfahrungen aus einigen Projekten ist die Motivation der Einrichtungen allerdings gesunken. Die Experten weisen auf einige Probleme bei der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften hin und empfehlen vor der Rekrutierung genau zu überlegen, ob die Rekrutierung tatsächlich notwendig ist.

5.3.3 Tendenz der Interessen von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu gehen

Die Anzahl chinesischer Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, ist nach Einschätzung deutscher Experten hoch.

"Also ich denke mal, dass die relativ hoch ist [...] *Allerdings würde ich mal sagen, dass die nicht spezifisch auf Deutschland abzielen. Also viele chinesische Krankenschwestern möchten gerne im Ausland arbeiten. Einerseits um tatsächlich Arbeit zu haben, die sie weiterbringt." (Interview 1 Position: 25 - 26)*

"(...) Die ist mit Sicherheit (...) nicht gering (...) Also ich glaube, dass viele ein starkes Interesse daran haben auch zumindest für eine Zeit im Ausland zu arbeiten. (...) Die Frage ist nur, wie man es realisiert." (Interview 2 Position: 34 - 34)

Die Experten sehen auch die Anzahl derjenigen positiv, die nach Deutschland kommen möchten.

"Ich denke es gibt eine hohe Zahl von Chinesen - von chinesischen Pflegekräften -, die in Deutschland arbeiten wollen." (Interview 4 Position: 40 - 41)

"Nur eine vage Schätzung von 300.000." (Interview 6 Position: 28 - 28)

Nach der Meinungen chinesischer Experten ist die Anzahl chinesischer Pflegekräfte, die nach Deutschland kommen wollen, nicht hoch. Es gibt eine kleine Anzahl von Pflegekräften, die im Ausland arbeiten möchten. Die Tendenz steigt aber langsam.

"Zusammengefasst ist jetzt die Zahl der Leute, die nach Deutschland gehen, um als Krankenschwester zu arbeiten, nicht zu hoch." (Interview 10 Position: 18 - 18)

"Ich denke, dass es immer noch attraktiv ist. Weil für Deutschland meiner Meinung nach der erste Grund ist, dass es ein entwickeltes Land ist, und für die Studenten ist Europa immer noch ein relativ idealer Ort, wo sie weiter studieren und arbeiten können. In der Tat könnte jeder an Nordamerika, Europa oder Australien interessiert sein und es kann für jeden Student sehr attraktiv sein." (Interview 11 Position: 21 - 22)

"In diesem Jahr gibt es zurzeit noch niemanden, doch in vergangenen Jahren gab es welche." (Interview 12 Position: 7 - 8)

"Generell hätte ein kleiner Teil der Studenten noch im Studium und später den Gedanken ins Ausland zu gehen. Jedes Jahr haben weniger als zehn Studenten einen solchen Gedanken. Manche studieren gleich nach dem Abschluss weiter im Ausland, während mache erst Arbeit suchen und dann überlegen, ob sie ins Ausland gehen. Hinsichtlich der Arbeitsdauer werden sie vielleicht erst ein bis zwei Jahre oder manche auch zehn Jahre arbeiten, dann gehen sie ins Ausland oder werden auch ihr Amt niederlegen und ins Ausland gehen." (Interview 12 Position: 13 - 14)

"Im Allgemeinen sind es nicht viele, die ins Ausland gehen. Ich denke, dass es etwas mehr als in den vergangenen Jahren sind. Aber es ist insgesamt immer noch selten. Es gibt Prozentsätze (...) Ich denke, es ist selten, weil das Gehalt von den Krankenschwestern im Land ok ist. Es hängt davon ab, in welcher Art von Krankenhaus sie arbeiten. Und die Gehälter von großen Krankenhäusern ist in Ordnung." (Interview 13 Position: 17 - 18)

"Im Allgemeinen würde ich es nicht empfehlen. Wenn eine kleine Anzahl von Schülern das Bedürfnis hat im Ausland zu arbeiten, können sie natürlich raus gehen und weiter studieren und sich weiterbilden." (Interview 14 Position: 29 - 29)

"Wir müssen die Sache, dass die Krankenschwestern ins Ausland gehen, unterschiedlich betrachten. Mit anderen Worten, ich denke, dass eine Krankenschwester ins Ausland geht ist für viele Menschen in der Pflege in China nicht sehr attraktiv. Einer der Hauptgründe ist, dass es in unserem Land immer noch viele Arbeitsplätze für die Krankenpflege gibt." (Interview 15 Position: 19 - 19)

"Als allgemeiner Trend sollte man sagen, dass das von immer mehr Menschen akzeptiert wird, mehr und mehr Menschen lernen und diejenigen, die rausgehen, nehmen immer weiter zu." (Interview 16 Position: 22 - 22)

Einige Experten aus China meinen, wenn es gute Projekte gibt, die chinesische Pflegekräfte nach Deutschland rekrutieren, wollen mehr Pflegekräften nach Deutschland kommen.

"Da unsere Schule in diesem Bereich keine Geschäfte/Angebote hat, sind wir uns nicht sicher. Ich bin der Meinung, dass einige Colleges und Universitäten oder Berufsschulen schon vor langer Zeit angefangen haben die Absolventen verstärkt ins Ausland zu schicken. Gegenwärtig haben wir in diesem Bereich keine Unternehmungen gemacht und sind mit diesem Aspekt nicht sehr vertraut." (Interview 14 Position: 11 - 12)

"Das kann davon abhängen, welche Art von Projekt es ist. Viele Projekte sind gut, natürlich sind die Leute bereit, am Projekt teilzunehmen. Ist das Projekt nicht gut, muss man andere Möglichkeit nutzen, die Chance vielleicht eigene Freunde und Verwandte zu nutzen." (Interview 15 Position: 22 - 23)

Einige Experten können die Anzahl nicht einschätzen.

"Keine Ahnung. Weiß ich nicht." (Interview 5 Position: 21 - 22)

"Da es noch nicht speziell untersucht wurde, ist es schwierig zu schätzen." (Interview 11 Position: 9 - 10)

Die bisherige Erfahrung der Experten ist, dass die Anzahl der Pflegekräfte, die aus China nach Deutschland rekrutiert wurden und geplant wurden zu rekrutieren, nicht hoch ist.

"Es sollen insgesamt 180 im Rahmen des Projektes kommen. Wir werden sicherlich die nächsten 2 Jahren noch weiter machen. Wir haben bislang 38 da. Es ist viel schwieriger als wir dachten." (Interview 3 Position: 115 - 116)

"[...] *Und meine Meinung wird nicht verändert, weil diese Zahl sehr klein ist. Wir sagten, dass wir nur 300 Menschen pro Jahr nach Deutschland senden können,* [...]*" (Interview 9 Position: 34 - 34)*

"Als wir es im ersten Jahr betrieben, nahmen damals einige Studenten teil. Aber weil es sich auf einen langen Prozess nach dem Abschluss bezieht bzw. (...) man muss die Sprache neu lernen und das Zeugnis bekommen. Deshalb ist es letztlich nur zwei Studenten gelungen." (Interview 12 Position: 31 - 32)

"Die Anzahl der Personen, die wir in den ersten drei Jahren geschickt haben, war relativ bescheiden - was sich auf 100 Personen belief ... Weil die originären Bedingungen in diesem Bereich nicht ausgereift genug sind, einschließlich der Öffentlichkeit [...] *In Zukunft sollte es noch mehr geben, aber wir werden auch das Tempo der Entwicklung kontrollieren, denn schließlich gibt es auch ein Sicherheitsbedürfnis, und wir müssen von einem sicheren Start ausgehen." (Interview 16 Position: 53 - 54)*

Die Motivation der chinesischen Pflegekräfte, die ins Ausland gehen möchten, ist nach der Einschätzung der chinesischen Experten nicht hoch. Nach der Erfahrung der Experten ist die Anzahl der Pflegekräfte aus China, die in der letzten Zeit nach Deutschland gekommen ist, ebenfalls nicht hoch. Die Experten sehen aber das Entwicklungspotenzial positiv.

5.3.4 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Trends zur Anwerbung chinesischer Pflegekräfte erfasst. Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels in Deutschland ist die Zuwanderung von Pflegefachkräften aus dem Ausland in Deutschland zu erwarten. Einige deutsche Experten weisen besonders darauf hin, dass die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte nur ein Weg von vielen sein kann, um den Pflegefachkraftmangel in Deutschland auszugleichen. Wichtig ist, dass dies nicht zu Lasten anderer Länder geschehen soll und vielmehr die Arbeitsbedingungen in der Pflege in Deutschland verbessert werden müssen und dieser Beruf attraktiver gemacht werden muss.

Die Tendenzen in der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte in der Praxis sind in den diversen Einrichtungen unterschiedlich. Das Ursprungsziel der Rekrutierung chinesischer Pflege-

kräfte nach Deutschland liegt darin, Pflegepersonen zu finden, die die Patientenbetreuung gewährleisten können.

Das Interesse an der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte auf Seiten der deutschen Einrichtungen ist da und bei einigen Einrichtungen sogar sehr groß, wie die deutschen Experten angeben. Im Vergleich zur Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte aus der EU bedeutet die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte für die Einrichtungen mehr Verwaltungsaufwand und bürokratische Hürden. Die Entfernung spielt bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte eine große Rolle. Durch die große Entfernung erhöhen sich der kulturelle Unterschied und auch die Investitionskosten, wie z.B. das Flugticket. Die Experten weisen darauf hin, dass der Mangel an Wohnraum in Deutschland eine besondere Schwierigkeit bei der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte darstellt. Nach den gesammelten Erfahrungen ist das Interesse einiger Unternehmen aufgrund dieser Schwierigkeiten gesunken.

Einige Experten befürchten, dass die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte nur ein Geschäftsmodell geworden ist. Es muss bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte auf ethische und kulturelle Maßstäbe geachtet werden. Nach Meinung der Experten ist ein erhöhtes Engagement besser geeignet, um passende Leute für Deutschland zu finden, als Pflegeakademiker aus China mit langjähriger Praxiserfahrung für die Versorgung älterer Menschen zu rekrutieren. Die Einrichtungen sollten vor der Rekrutierung gründlich überprüfen, ob diese Rekrutierung wirklich notwendig ist.

Die Anzahl chinesischer Pflegekräfte, die ins Ausland gehen wollen, ist nach den Einschätzungen der deutschen Experten hoch. Die deutschen Experten sehen auch die Anzahl derjenigen positiv, die nach Deutschland kommen möchten. Chinesische Experten sehen dies aber anders, nämlich dass die Anzahl der chinesischen Pflegekräfte, die nach Deutschland gehen möchten, nicht hoch ist. Die Tendenz steigt aber langsam. Die bisherige Erfahrung zeigt auch diese Tatsache und Tendenz.

5.4 Kategorie: Positive und negative Erfahrungen von chinesischen Pflegekräften in der Praxis

In diese Kategorie geht es um die positiven und negativen Erfahrungen chinesischer Pflegekräfte in der Praxis, was die deutschen Einrichtungen mit chinesischen Pflegekräften gemacht haben.

5.4.1 Akzeptanz von chinesischen Pflegekräften in der Praxis

In diesem Teil geht es um die positive Rückmeldung aus der Praxis. Seit dem Pilotprojekt,

das als erstes chinesische Pflegekräfte nach Deutschland geholt hat, arbeiten einige chinesische Pflegekräfte in Deutschland. Sie genießen den Experten zufolge in Deutschland hohe Akzeptanz.

"Und das Feedback, was von der deutschen Seite gesendet wurde an uns - auch von ihren Arbeitgebern, die im Kontakt mit lokalen Agenturen sind, finden sie die chinesischen Studenten sehr gut, und die Rückmeldung ist sehr gut, auch das Krankenhauspersonal, einschließlich der Arbeitgeber sind sehr zufrieden mit ihnen - sie sind sehr beliebt bei ihnen." (Interview 16 Position: 46 - 46)

5.4.1.1 Lernwillig

Chinesische Pflegekräfte sind lernwillig und eifrig. Sie haben in kurzer Zeit Deutsch gelernt und wollten sich schnell integrieren. Sie haben eine hohe Motivation sich theoretische Sachverhalte in großen Mengen in kürzester Zeit anzueignen.

"Die haben das bei relativ schnell auch gelernt und waren auch sehr sehr, ja, gewillt dort entsprechend auch schnell zu lernen." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"Ansonsten waren die deutschen Pflegekräfte beim ersten Mal ein bisschen vorsichtig, weil sie eben nicht wussten: Was erwartet uns? Aber das hat sehr gut funktioniert. Sie waren dann auch sehr offen für die neue Kultur und die neuen Menschen, die kamen. Und dadurch, dass die chinesischen Pflegekräfte auch sehr lernwillig waren und sich sehr schnell integrieren wollten, hat es sehr gut geklappt." (Interview 1 Position: 30 - 30)

"Dass sie eben auch sehr schnell sind im Sprache lernen und sich auch sehr schnell integrieren in den Pflegealltag." (Interview 1 Position: 50 - 50)

"[...] dort war ähm waren die Erfahrungen eigentlich gut. Die haben schnell Deutsch gelernt und waren sehr eifrig, [...]" (Interview 4 Position: 15 - 15)

"Chinesische Pflegekräfte lernen schnell, [...]"(Interview 6 Position: 12 - 12)

"Was ein Vorteil dieser (...) der chinesischen Mitarbeiterinnen ist, ist auf jeden Fall eine hohe Motivation auch Theorie zu lernen. Da merkt man einfach, dass sie es gewohnt sind sich theoretische Sachverhalte in großen Mengen in kürzester Zeit anzueignen. Das ist ein großer Unterschied zu in Deutschland ... aufgewachsenen Mitarbeitenden." (Interview 7 Position: 87 - 87)

5.4.1.2 Gute medizinische Kenntnisse

Nach Aussage der Experten sind die chinesischen Pflegekräften medizinisch gut ausgebildet. Sie haben einen hohen theoretischen Standard.

"Ich glaube, dass die chinesische Pflegeausbildung auf einem sehr guten medizinischen Stand ist [...]" (Interview 2 Position: 4 - 4)

"[...] wenn man jetzt beispielsweise mal die BA Studenten im Bereich Pflege nimmt. Also die, die die 4jährige Ausbildung in China machen. Dann , glaube ich, haben die ein sehr hohes medizinisches Niveau [...]" (Interview 2 Position: 30 - 30)

"Ich glaube, dass wenn eine chinesische Pflegekraft (...) also eine ausgebildete chinesische Pflegekraft nach Deutschland kommt, hat sie keinen hohen Bedarf in der medizinischen Ausbildung. Sie hat aber einen hohen Bedarf in der sozialpflegerischen Ausbildung." (Interview 2 Position: 42 - 42)

"Ansonsten, was die innerbetriebliche Praxis angeht, werden die ob ihrer medizinischen Kenntnisse und auch ihrer Lebenspraktischen Erfahrungen, die sie schon haben, immer hoch gelobt. Selbst die ganz jungen. Wir haben ja teilweise 19-20 jährige dabei. Denen wird sehr schnell Verantwortung übergeben, weil man weiß, dass sie im medizinischen Bereich gut vorgebildet sind." (Interview 3 Position: 58 - 58)

"Die haben auch chinesische Pflegekräfte. Also bei chinesisch. also die chinesischen Abschlüsse sind von der Theorie, soweit mir das bekannt ist, gleichwertig -ziemlich gleichwertig - mit den Deutschen [...]" (Interview 4 Position: 31 - 31)

"Also fachlich also theoretisch - Pflegetheoretisch - ist das eine sehr gute Ausbildung, die mit dem der Deutschen Ausbildung auch schon überlegen ist in einigen Bereichen, ja. Weil sie auch ein Studium ist, auch ich glaube das also zwischen 3 und 4 Jahren dauert und ja also von der Theorie der deutsche Ausbildung überlegen ist [...]" (Interview 4 Position: 32 - 33)

"Wobei, was ich mitbekommen habe, die chinesische Ausbildung ist sehr gut." (Interview 5 Position: 12 - 12)

"Die Pflegepraxis ist deutlich auf Behandlungspflege, Standards, Pharmakologie, Technik, IT und Administration konzentriert. Pflegepraxis wie wir sie in Deutschland verstehen, lehren und umsetzen z.B. nach den ATLs oder Pflegeassessements, Beratung und Angehörigenarbeit sind nicht ausgeprägt. Übernahme von medizinischen Aufgaben insbesondere in der Diagnostik und die dabei im Zusammenhang stehenden Auswertungen werden gerne vorgenommen." (Interview 6 Position: 6 - 6)

"Im Gegenzug können sie mehr technische und medizinische Leistungen schnell umsetzen." (Interview 6 Position: 12 - 12)

5.4.1.3 Hohe Anpassungsfähigkeit

Wenn chinesische Pflegekräfte neu in Deutschland sind, ist es normal, dass es zu einigen Schwierigkeiten bei der Anpassung kommt. Die Meinungen der Experten sind zu diesem Thema aber sehr positiv.

"Von daher war diese ganze Arbeitssituation auch was völlig Neues. Dann kam eben noch hinzu, dass man sowieso in einer in einer neuen Umgebung ist. Alles fremd. Dann vermisst man wahrscheinlich die Familie." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"Von Problemen würde ich nicht reden. Es gibt natürlich Anpassungsschwierigkeiten. Es gibt Änderungen, wie sie selbst wissen, vom Essen bis zum Tagesablauf. Es gibt in Deutschland eine ganz andere Form des Unterrichts. Während in China wohl der Frontalunterricht und das gemeinsame Wiederholen sehr wichtig ist, ist es in Deutschland so, dass die deutschen Schülerinnen zum selber Denken und zum selber Handeln angehalten werden. Und das ist für manche, die hier herkommen ein großes Problem. Aber das nehmen sie sehr gerne und sehr schnell an. Wir haben bereits mehrmals erlebt, dass aus zunächst sehr verschüchterten und sehr ängstlichen Schülerinnen sehr selbstbewusste junge Damen wurden. Das hat auch etwas mit dem Alter und der Lebensphase zu tun in der sie sich befinden." (Interview 3 Position: 40 - 40)

"[...] was die chinesischen PFK alles unternehmen. Diejenigen an der Grenze zu Frankreich waren bereits in Straßburg oder Paris. Sie reisen sehr viel und möchten viel von Europa sehen. Sie sind untereinander gut befreundet und vernetzt. Sie versuchen auch das Leben hier in Deutschland so zu gestalten, dass sie die chinesischen Feiertage zusammen feiern. Das chinesische Essen wird weiterhin hochgehalten und sie kochen in kleinen Gruppen gemeinsam. Es macht Spaß und Freude da zuzuschauen. Es entwickelt sich da eine intensiv agierende Community, die aber auch gut mit der deutschen Community verflochten ist. Viele der Chinesen haben gute Kontakte in die deutsche Bevölkerung hinein." (Interview 3 Position:

108 - 108)

"Nämlich der sprachlichen Ebene, das kann man viel tun und nachholen und kann man sich einiges verstärken. Sowie die fachlichen Probleme, also das Mitkommen in der Schule und die Integration vor Ort in der Einrichtung...das würde ich als sagen, dass es in 98% der Fälle funktioniert, hervorragend!" (Interview 3 Position: 122 - 122)

Ein anderer Vorteil chinesischer Pflegekräfte ist die hohe Anpassungsfähigkeit. Sie haben in Deutschland eine kurze Eingewöhnungsphase und es gab keine Probleme bei der Integration in das Team.

"Also die denke ich ist schon sehr groß. Also da gab es wie gesagt nach einer kurzen Eingewöhnungsphase gab es gar keine Probleme mehr. Die sind eigentlich sehr froh darüber [...]" (Interview 1 Position: 31 - 32)

"[...] Zweitens: Sie sind sehr anpassungsfähig und lernen sehr schnell [...] dass sie sich in das Team gut einpassen können und in ihre Umwelt gut Integrieren können." (Interview 5 Position: 26 - 26)

"Also was ich von Chinese mitbekommen habe, sind gerade Chinesen immer sehr daran interessiert und darauf bedacht Netzwerke zu etablieren in Deutschland. Und dass da eben Integration wahrscheinlich gut laufen würde." (Interview 5 Position: 26 - 26)

"[...] sind sehr pflichtbewusst und haben eine hohe Anpassungsfähigkeit." (Interview 6 Position: 12 - 12)

"Es gibt sicher kaum Wiederstand wenn Unternehmen sich im Vorfeld gut vorbereiten. Anerkennung geht recht schnell da sie eine hohe Anpassungsfähigkeit haben. Sicher sind kulturelle Unterschiede deutlich erkennbar wenn man an das Pflegebild denkt." (Interview 6 Position: 32 - 32)

"Und die beiden, finde ich, sind sehr anpassungsfähig [...]" (Interview 12 Position: 79 - 79)

Nach Meinung der Experten können chinesische Pflegekräfte nach der Anerkennung schon ganz normal arbeiten, wie eine normale deutsche Pflegefachkraft. Das beweist die hohe Anpassungsfähigkeit.

"[...] Sie haben alle im Oktober ihre Prüfungen mündlich und praktisch erfolgreich absolviert. Sie haben also die staatliche Anerkennung als Altenpfleger bekommen. Nein, sie sind Krankenpfleger eigentlich vom Ausbildungsstand. Sie wurden jetzt noch einmal sozusagen wie neu eingestellte Fachkräfte behandelt. Es gab also noch eine Einarbeitungszeit, wie bei jeder Fachkraft, wenn sie neu ins Haus kommt. Wir haben ja dieses Patenmodell. So dass jeder Mitarbeiter was an die Hand kriegt, eine Ansprechperson hat, die ihn dann ins Haus einführt. Es gibt noch keinen Dienst oder Nachtdienst alleine. Es ist einfach so, dass alle 4 als Fachkräfte jetzt auch, wie jede andere Fachkraft hier auch, eingesetzt werden." (Interview 8 Position: 27 - 28)

5.4.1.4 Freundlich und zugewandt

Die Erfahrungen mit chinesischen Pflegekräften sind sehr positiv. Die Pflegekräfte aus China sind nett, freundlich, zuvorkommend und sehr gut ausgebildet. Sie sind hier anerkannt und haben eine hohe Achtung vor dem Alter.

"Die Erfahrungen sind sehr gut. Die Pflegekräfte sind nett, freundlich, zuvorkommend und sehr gut gebildet. Alle sind sehr gut gebildet." (Interview 3 Position: 4 - 4)

"Sie sind freundlicher und sehen die Personen als Persönlichkeiten und nicht als eine Nummer in einem Tagesablauf." (Interview 3 Position: 49 - 50)

"Aber was uns die Anstellungsträger zurückmelden ist folgendes. Erstens: Die chinesischen Auszubildenden in der Pflege sind sehr freundlich und haben eine hohe Achtung vor dem Alter [...]" (Interview 3 Position: 46 - 46)

"Sie sind hoch akzeptiert und sie sind anerkannt. Sie werden gern aufgenommen und sie sind beliebt." (Interview 3 Position: 122 - 122)

Ja, chinesische Pflegekräfte sind bestimmt sehr genau. Sie sind sehr gewissenhaft und erledigen ihre Arbeiten und machen vieles etwas genauer und haben eine Ausdauer, die bei manchen deutschen Kollegen vielleicht nicht vorhanden ist. (Interview 4 Position: 59 - 59)

5.4.1.5 Beliebtheit bei den Bewohnern und Patienten

Aufgrund der Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft genießen chinesische Pflegekräfte hohe Anerkennung bei Patienten oder Bewohnern. Sie sind von den Bewohnern und Patienten akzeptiert und geschätzt.

"Anfangs war es noch bei einigen Einrichtungen wohl recht schwierig mit einigen Patienten oder Bewohnern, die dann eben nicht so genau wussten: Warum pflegt mich denn jetzt mich meine Pflegefachkraft, die sonst immer zu mir kommt. Warum kommen jetzt andere? Das hat aber auch dann recht schnell ziemlich gut geklappt und da gab es dann auch Bewohner, die gesagt haben: Ich möchte nur noch von der chinesischen Pflegekraft gepflegt werden. Genau, weil sie dann sagen: Die lachen ja viel mehr und reden viel mehr mit mir. Das machen die deutschen Kollegen nicht. Das war auch spannend." (Interview 1 Position: 30 - 30)

"Die ist natürlich sehr viel höher als bei ...Pflegekräften mit Migrationshintergrund aus beispielsweise muslimischen Ländern. Also ich glaube, dass gerade ältere Menschen mit chinesischen PFK besser klar kommen als mit PFK aus arabischen Ländern. Einfach, weil da mehr Vorurteile da sind. Die chinesischen Pflegekräfte oder überhaupt (...) Ich glaube, Chinesen haben eine sehr viel höhere Kompetenz oder Fähigkeit sich an kulturelle Gegebenheiten hier in Deutschland (...) also die sind glaube ich, Chinesen näher als anderen Kulturen." (Interview 2 Position: 56 - 56)

"[...] Und Drittens: Sie sind sehr hilfsbereit und freundlich zu den Bewohnern und werden von denen hoch geschätzt [...] Die ist sehr hoch, sehr sehr hoch. Das hat etwas mit der hohen Anerkennung des Alters bei den Chinesinnen zu tun." (Interview 3 Position: 46 - 48)

"Ich glaube ... ich glaube generell so (...) ist der Eindruck in Deutschland, dass asiatische Pflegekräfte sehr zugewandt sind. Und deswegen auch auf eine hohe Akzeptanz stoßen bei den pflegebedürftigen Menschen [...]" (Interview 5 Position: 42 - 42)

"Bei den Bewohnern ist die Wahrscheinlichkeit für Akzeptanz extrem hoch. Weil sie es mit freundlichen Menschen zu tun haben. Weil sie, denke ich, nicht solch ein ruppiges Wesen wie Osteuropäische Pflegekräfte haben und freundliche Menschen gefallen den Bewohnern. Das ist für deren Wohlbefinden etwas Gutes." (Interview 7 Position: 83 - 83)

"Och witzig. So grundsätzlich rassistische Vorurteile oder Ablehnung habe ich nicht gehört. Es gab schon so...Wir sind ja eine Fachpflegeeinrichtung vordergründig dementiell Erkrankte. Da gibt es natürlich manchmal so ein paar Bemerkungen, die aber nicht einen rassistischen Hintergrund haben oder einen wie auch immer (...) Sondern die eher aufgrund des Alters unserer Bewohner und deren kulturellen Nicht-Erfahrungen...Man darf nicht vergessen, sie kommen größtenteils aus MV, war nicht gerade ein Reiseland gewesen. Da gibt es natürlich Vorurteile gegenüber Asiaten. Wobei die nicht dazu geführt haben, dass jetzt irgendein Bewohner unsere chinesischen Kolleginnen abgelehnt hätte." (Interview 8 Position: 50 - 50)

"Also ich denke, die chinesischen Krankenschwestern, die wir nach Deutschland geschickt haben, haben einen sehr guten Ruf bei den deutschen Arbeitergebern und Bewohnern. Sie sind sehr beliebt in der Praxis." (Interview 10 Position: 44 - 44)

"[...] Von Beginn der experimentellen Phase an waren ihre Studenten sehr gut integriert und von ihnen anerkannt, das heißt, chinesische Studenten kommen dorthin und wenn sie arbeiten, verstehen sie sich mit den Menschen. Lassen Sie (...) Zum Beispiel die Alten im Pflegeheim, sie fühlen sich sehr wohl mit ihnen. Da sie aus ihrer Vergangenheit kulturelle Einflüsse mitbringen - Ostasiaten!, Menschen mit besonderen kulturellen Hintergründen, die sich um die Menschen dort kümmern, da gibt es einige Unterschiede in der Art und Weise, wie sie für sie sorgen, ihnen das Gefühl geben, dass sie nicht gleich sind, und sie akzeptieren es. Sehr stark. Dies ist auch ein sehr wichtiger Grund, denke ich." (Interview 16 Position: 18 - 18)

Für den Einsatz chinesischer Pflegekräfte sprechen den Experten viele positive Erfahrungen in der Praxis. Sie genießen hohe Akzeptanz von Seiten der Arbeitgeber und Patienten.

5.4.2 Probleme von chinesischen Pflegekräften, die in Deutschland arbeiten

In diesem Teil geht es um Probleme aus der Praxis, die von den Experten hervorgehoben wurden.

5.4.2.1 Kultur- und Mentalitätsunterschied

Fehlendes Kultur- und Mentalitätsverständnis ist ein großes Thema für die chinesischen Pflegekräfte, die hier in Deutschland arbeiten. Es ist nicht nur für sie selbst sondern auch für ihre Kollegen, die mit ihnen zusammen arbeiten, eine Herausforderung. Wir wissen, dass die Entfernung bei der Rekrutierung von ausländischen Pflegekräften eine große Rolle spielt. (Siehe Kapitel: Tendenz der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften) Durch die weite Entfernung erhöht sich der kulturelle Unterschied. Aufgrund der kulturellen Unterschiede gibt es auch unterschiedliche Denkweisen zwischen China und Deutschland.

"Von daher hatten auch die deutschen Unternehmen, ich sag mal, keine Erfahrung mit der chinesischen Arbeitskultur, was natürlich auch zu, naja ich möchte nicht sagen Problemen, aber zu Schwierigkeiten geführt hat, [...]"(Interview 1 Position: 4 - 4)

"Nein. Ich finde nur den Begriff Probleme nicht richtig. Natürlich ist eine Schwierigkeit, wenn ich von China nach Deutschland reise und hier leben will und mich integrieren soll. Ich bin 4-mal in China gewesen. Das Leben dort ist anders, total anders. Das deutsche Leben ist gewöhnungsbedürftig, wie die verschiedenen Bräuche. Von den Feiertagen angefangen bis zur Abgabe der Umverteilung und Abgabepflicht bezogen auf die Sozialversicherung ist das alles gewöhnungsbedürftig hier bei uns. Also es war so ein Beispiel eine der ersten Streitfragen, die wir klären mussten. Was bleibt von Brutto in Netto übrig und warum ist das so wenig? Was macht denn der Staat damit? Es gab einige die fühlten sich betrogen. Also Rentenversicherung, Sozialversicherung, Krankenversicherung und so weiter. Auf der anderen Seite war es aber so, dass sie natürlich gesehen haben, dass das Krankenversorgungssystem in Deutschland aus chinesischer Sicht hervorragend ist. Von daher gab es im Anfang auch einige, die das System ausgenutzt haben und sagten: Wenn ich nicht will und keine Lust habe, dann besorge ich mir eine Krankschreibung." (Interview 3 Position: 60 - 60)

"Das sind so, denke ich mal, Schwierigkeiten, die die chinesischen Kollegen hatten und haben hier teilweise. Hauptproblem war aber natürlich und ist die unterschiedliche Mentalität und damit einhergehend auch die kulturellen Vorbedingungen, die sie mitbringen. Ich sage

mal allein schon die Tatsache, dass 5 junge Menschen in eine völlig andere Kultur kommen. Nicht nur ein fremdes Land sondern auch ein anderer Kulturkreis, in ganz andere Rahmenbedingungen. Wir sind ein Sozialstaat, wir haben den Kapitalmarkt, gut, das hat China auch [...] Dann ist es natürlich schwierig, wenn sich denn die deutsche Seite hervorhebt und meint, sie müsste sich nicht mit anpassen. Das erschwert natürlich noch Zugänge. Das haben wir versucht hier natürlich nicht zu machen, aber natürlich gibt es hier immer wieder Unverständnis auf beiden Seiten [...]" (Interview 8 Position: 20 - 20)

"[...] Ja also, da ging es eher darum, so ein dummbatziges "Ein Chinese möchte nicht umarmt werden" oder "nicht die Hand gedrückt werden [...]" (Interview 8 Position: 36 - 36)

"Das größte Problem in Bezug auf (...) Ich denke über ah (...) das größte Problem, das wir denken, dass es kein kulturelles Verständnis gibt." (Interview 10 Position: 50 - 50)

"[...] Das ist schon mal das erste was man lernen kann bei der Thematik. Das war das was unsere Einrichtungen gelernt haben als dann die Kräfte da waren und des nachts um 12 bei ihrer... für den beruflichen Einsatz zuständigen Leiterin vor der privaten Haustür standen. So etwas kennt man in Deutschland nicht [...]" (Interview 7 Position: 57 - 57)

Bevor chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen, machen sie sich Gedanken bzw. Sorgen über die kulturellen Unterschiede zwischen China und Deutschland.

"Sie haben natürlich Angst, dass die kulturellen Kontraste zu groß sind und sie nach sechs Monaten die Prüfungen nicht schaffen. Oder sie nicht geeignet sind. Das ist der größte Druck [...]" (Interview 10 Position: 54 - 54)

"Nach meinem Abschluss arbeitete ich so lange an diesem Projekt, von dem ich weiß, dass es einen großen Unterschied macht. Sowohl China als auch Deutschland haben sehr unterschiedliche Denkweisen und Arbeitsstile." (Interview 16 Position: 62 - 62)

Das große Problem für deutsche Kollegen oder Arbeitgeber ist, dass chinesische Pflegekräfte nicht hinterfragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben. Man "glaubt" etwas zu verstehen, was dann aber doch nicht so ist. Man bekommt von chinesischen Pflegekräften keine ehrlichen Antworten aufgrund des Gesichtsverlustes vor deutschen Kollegen.

"[...] Aber hat sie es...die chinesische Krankenschwester dann doch nicht ganz verstanden und wollte aber nicht nachfragen, um eben keinen Gesichtsverlust bei den deutschen dann zu verursachen [...]" (Interview 1 Position: 36 - 36)

"Zunächst einmal weiß man nicht, ob sie etwas verstanden hat oder nicht. Wie soll man ordentlich in der Praxis anleiten, wenn man keine ehrliche Antwort bekommt, ob man es verstanden hat. Das ist, glaube ich, ein zentraler mentaler Unterschied." (Interview 7 Position: 79 - 79)

"Auszubildende, die in Deutschland aufgewachsen sind haben kein Problem damit zuzugeben, dass sie etwas nicht verstanden haben. Auszubildende, die in Deutschland groß geworden sind haben Leben ... sind in einer Kultur groß geworden, in der gegenseitige Kritik etwas Normales ist. Diese Kultur lernt man ... eignet man sich nicht so einfach an. Das ist aber für die Vorgesetzten und Anleite in der deutschen Pflegepraxis ein großes Problem, wenn sie überhaupt nicht wissen, wie gut jetzt das was sie erklärt haben verstanden wurde. Das ist für mich ein sehr zentraler Unterschied. Das ist kein fachlicher Unterschied, sondern ein kultureller eigentlich." (Interview 7 Position: 79 - 79)

"Das größte Problem wirklich dieses Verständigungsproblem. Miteinander reden, sich zu verstehen. So wie bei uns geredet wird bei uns auch mit den Bewohnern. Da kam es dann doch ab und zu zur Missverständnissen. Das größte Problem ist eigentlich immer dann, nicht nur bei den Bewohnern, sondern auch unter den Kollegen, wenn man "glaubt" etwas zu ver-

stehen. Und das aber dann aber doch nicht so ist." (Interview 8 Position: 50 - 50)

"Ja, das ist was ich sagte: Man "glaubte" etwas zu verstehen. Ich hatte letztens gerade eine Situation gehabt. [...] Und das ist dieser Punkt, wenn man sich nicht traut nachzufragen, wenn man etwas nicht verstanden hat. Und das müssen nicht nur Wörter sein, das können Abläufe sein, das können Mimiken, Gestiken sein. Wir sind ja nun mal hier so, dass wir auf Empfindlichkeiten reagieren als auf sachliche Argumente oder Sachaussagen." (Interview 8 Position: 52 - 52)

Aufgrund der chinesischen Mentalität, ist es auch schwierig für die chinesischen Pflegekräfte, "nein" zu sagen. Nach den Experten fehlt ihnen ein gewisses Maß an Eigeninitiative und die Fähigkeit die eigene Ansicht auszusprechen.

"Was auf der anderen Seite vielleicht bei chinesischen Pflegekräften fehlt, ist ein gewisses Maß an Eigeninitiative und die selbstständige Übernahme von Verantwortung. Manchmal auch die Fähigkeit die eigene Ansicht auszusprechen und mal Nein zu sagen. Das fehlt erfahrungsgemäß etwas. Man kann es pauschal nicht sagen, [...]" (Interview 4 Position: 59 - 59)

Das sich-verstehen. Das zweite ist auch irgendwo, was ich sagte, sie sind alle 4-5 liebe Menschen, die nicht Nein sagen können [...]" (Interview 8 Position: 26 - 26)

Die Experten meinen, dass die deutsche Seite nicht genug darauf vorbereitet sei und die Kultur- und Mentalitätsunterschiede unterschätzt wurden. In der laufenden Zeit lernt man viel darüber und dann funktioniert es auch.

"[...] weil auf der einen Seite wurden dann die chinesischen Krankenschwestern vorbereitet auf die deutsche Kultur. Aber das ist, sag ich mal, in Deutschland bei den deutschen Unternehmen so zum Beispiel nicht gelaufen [...]"(Interview 1 Position: 4 - 4)

"[...] Och Mensch Leute, hätte ihr nicht mal geredet oder das angesprochen. Wir hätten euch garantiert da einen anderen Tipp gegeben. Gut eure Entscheidung ... ihr seid erwachen. Aber das gehört eben zum erwachsen werden dazu, Fehler zu machen." (Interview 8 Position: 26 - 26)

"[...] völlig unterschätzt hat. Mit seinen Regularien und wie auch immer. Zu wenig Ahnung hatte. Wenig Kenntnis über die Strukturen, die Infrastruktur, zu viele Klischees auch teilweise bedient hat [...]"(Interview 8 Position: 36 - 36)

"Und natürlich ja das viel viel von deutschen erklärt wird, weil das wussten wir anfangs nicht, das haben wir dann im Laufe der Erfahrung mitbekommen, dass es nicht so üblich ist, dass die chinesischen Krankenschwestern nachfragen, wenn sie etwas vielleicht nicht verstanden haben oder etwas nicht erklärt wurde. Weil, das wurde uns erklärt, dass es als unhöflich gilt, wenn man eben nachfragt. Und das ist ja so in der deutschen Kultur ist es ganz normal, dass man nachfragt, wenn man etwas nicht versteht. Und das waren so die kulturellen Unterschiede, die es dann schwierig gemacht haben [...] Und das hat aber mittlerweile dann gut funktioniert. So dass jetzt die Deutschen mehr sensibilisiert sind, das einfach nach weiter zu erklären oder mit mehr Details zu erklären, das auch teilweise praktisch zu zeigen, wenn irgendwas auszuführen ist. Weil das haben wir auch mitbekommen, dass es einerseits OK ist, wenn man es erklärt, dass es aber auch einfacher ist, wenn man das nochmal zeigt, wie es dann genau funktioniert." (Interview 1 Position: 36 - 36)

Der Kultur- und Mentalitätsunterschied ist eine Herausforderung für chinesische Pflegekräfte und deren Kollegen. Aus der Erfahrung heraus sind die Vorbereitungen in diesem Bereich schlecht gelaufen und man sollte in Zukunft besser und umfangreicher vorbereitet sein.

5.4.2.2 Keine kleine Stadt als Einsatzort für chinesische Pflegekräfte

Der Experten zufolge ist es für chinesische Pflegekräfte in kleineren Städten schwieriger Anschluss zu finden. In großen Städten haben sie mehr Möglichkeiten, ein soziales Leben aufzubauen, weil es dort entsprechende Communities und auch asiatische Lebensmittel gibt.

"Was auch noch schwierig war für die chinesischen Krankenschwestern, die eher in Gegenden oder in kleinere Städte kamen (...) war es einfach schwierig überhaupt auch Anschluss zu finden. Wenn sie eben nur zu zweit zum Beispiel kamen, dann war es schwierig so ein soziales Leben sich aufzubauen, was natürlich viel leichter ist in einer großen Stadt, wie zum Beispiel Frankfurt oder Berlin oder Hamburg, wo man dann vielleicht auch schon andere, ja ich sag mal chinesische Mitbürger hat, die eine entsprechende Community haben. Und wo es eben auch die asiatischen Lebensmittel gibt. Das gibt es ja so in keinen Städten alles nicht." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"Das waren unsere anfänglichen Fehler. Wir haben am Anfang Chinesinnen allein untergebracht, was ein großes Problem war. Sie haben keinen Anschluss gefunden. Sie waren auf kleinen Dörfern im Schwarzwald untergebracht. Das war für diejenigen aus Städten fürchterlich. Ich stelle mir jemand vor, der aus der Millionenmetropole Chengdu mit dem lebendigen Miteinander dort und lebt nun im Schwarzwald in einem Dorf mit 500 Einwohnern. Das ist schwierig. Das ist einfach so. Kein Kino, kein abendliches Vergnügen, keine Möglichkeit an nichts teilzunehmen. Das ist ein riesiges Problem." (Interview 3 Position: 124 - 124)

"Unsere Bewerber kommen aus Großstädten und meistens haben sie ein gutes Lebensumfeld in der Großstadt. Wenn man sie plötzlich weiter östlich... in den Osten in Deutschland lässt, vielleicht hat er eine mehr als große Lücke im Herzen, weil sie so etwas gar nicht kennt. Ich hoffe, dass unsere Kunden erst aus großen Städten wie z.B. Hamburg mit Krankenhauskonzernen sind. Ein sehr gutes kommunikatives Umfeld zwischen uns und unserem Partner ist auch sehr wichtig." (Interview 9 Position: 26 - 26)

Es ist sinnvoll chinesische Pflegekräfte in größeren Städten zu beschäftigen, wie z.B. in größeren Ballungsgebieten, sodass man auch die chinesischen Communities nutzen kann.

"[...] Also wir würden sagen, dass es Sinn macht, wenn man chinesische Krankenschwestern beschäftigen möchte, dass man die in größeren Städten beschäftigt. Also muss jetzt nicht unbedingt die Hauptstadt von einem Bundesland sein, aber in größeren Ballungsgebieten, wo sie eben auch die Möglichkeit haben, sich auch mit anderen chinesischen Menschen auszutauschen. Das ist eben ganz wichtig haben wir mitbekommen. Der Teil der chinesischen Kultur und der Austausch und man sich trifft und den anderen spricht und auch mal abends sieht oder zum Essen trifft mit den Anderen. Das ist schwierig, wenn dann jemand in der ländlichen Region lebt. Vielleicht sogar alleine oder zu zweit und in einer Pflegeeinrichtung arbeitet. Also das war, glaube ich, ein großer Vorteil von denjenigen, die dann auch in einer großen Stadt eben gearbeitet haben oder in der Nähe einer großen Stadt, sodass man auch die chinesischen Communities nutzen kann." (Interview 1 Position: 30 - 30)

Nach Meinung der Experten ist es für deutsche Arbeitgeber ist es schwierig, dass chinesische Pflegekräften nicht gerne in ländlichen Gebieten und kleinen Städten eingesetzt werden

möchten.

"Und ansonsten denk ich mal, ja, dass eben auch die chinesischen Krankenschwestern häufig eben den Wunsch geäußert haben in einer größeren Stadt zu arbeiten, wo es dann auch noch andere chinesische Menschen gibt. Klar, einfach um auch zu wissen, dass man ein Privatleben hat (...) wo man auch mal chinesisch sprechen kann und nicht immer nur Deutsch, weil das ja auch am Anfang sehr schwierig ist, wenn man ständig nur in einer anderen Sprache kommuniziert." (Interview 1 Position: 36 - 36)

"[...] Aber ich hatte da keine Menschen, die erst ein paar Monate da waren. Und ich halte die Frage, wie sich jemand integriert, erst für qualifiziert beantwortbar wenn mehrere Jahre ins Land gegangen sind. Und diese (...)" (Interview 7 Position: 57 - 57)

"Und dass man auch die positiven Seiten eines Dorfes Stuttgart (...) Landeshauptstadt Stuttgart. Ist ja aus chinesischer Sicht ein Dorf mit 600000 Einwohnern. Und (...) und (...) Wir möchten eigentlich Kräfte haben, die in (...) tatsächlich in die Dörfer kommen, ja. Im ländlichen Bereich wo sie ein Dorf mit 3 oder 4 Tausend Einwohnern haben. Da kriege ich keine Chinesin hin. Es fehlt ihnen die Community." (Interview 7 Position: 59 - 59)

"Die Schwierigkeit ist ganz klar, dass man nicht im ländlichen Bereich arbeiten möchte." (Interview 7 Position: 87 - 87)

"Also chinesische Pflegekräfte können wir eigentlich nur in Ballungsräumen einsetzen. Und das hilft uns nicht weiter (...) Das hilf t uns zwar im Ballungsraum, aber wir haben auch Einrichtungen im ländlichen Bereich. Und warum sollten wir hier unterscheiden und Chinesen nur im Ballungsraum einsetzen (...) Das ist das Eine." (Interview 7 Position: 87 - 87)

Ein Experte aus Deutschland hat aber den Eindruck, dass chinesische Pflegekräfte auch das ländliche Leben sehr genießen, wenn sie nicht allein untergebracht sind. In einer Gruppe können sie sich besser weiterentwickeln.

"Das weiß ich nicht und kann es schlecht einschätzen. Ich weiß nicht wie die Pflegekräfte sich entwickeln werden. Aber im Moment habe ich den Eindruck, dass sie auch das Landleben in Deutschland sehr schätzen. Das ist mein momentaner Eindruck. Allerdings nicht, wenn sie allein irgendwo untergebracht sind. Sondern nur, wenn sie in einer Gruppe untergebracht sind." (Interview 3 Position: 126 - 126)

Ein anderer chinesische Experte meint, dass der Arbeitsort in Ostdeutschland nicht ideal für chinesische Pflegekräften ist.

"[...] diese Stellangebote, die deutschen Beratungspositionen für chinesische Pflegekräfte anbietet, befinden sich alle in Ostdeutschland. Und die Arbeitsumgebung und Arbeitsatmosphäre, wie ich erfahren habe, sind nicht ideal." (Interview 9 Position: 10 - 10)

Es ist wichtig für chinesische Pflegekräfte in Deutschland, in größeren Ballungsgebieten zu bleiben, sodass sie sich in Deutschland leichter integrieren. Für die Arbeitgeber ist es schwierig, chinesische Pflegekräfte nur in größeren Städten einzusetzen. Ein Experte meint, wenn die chinesischen Pflegekräfte als kleine Gruppe untergebracht sind, könnten sie auch das Leben auf dem Land genießen.

5.4.2.3 Arbeitsortwechsel im Krankenhaus nach der Anerkennung

Die chinesischen Pflegekräfte sind hier als "Gesundheits- und Krankenpfleger" anerkannt. Nach der Anerkennung wechseln sie gerne den Arbeitsort ins Krankenhaus aufgrund des besseren Arbeitslohnes. Die chinesischen Pflegekräfte arbeiten nicht gerne in der Altenpflege aufgrund niedriger Bezahlung, weniger Anerkennung usw. (siehe Kapitel: Niedrige Motivation von Pflegekräften, die in der Altenpflege in Deutschland arbeiten) Darüber haben sich einige Arbeitgeber in der Altenpflege beschwert.

"Also worüber sich einige Arbeitgeber beschwert haben war, dass nachdem die vollständige Anerkennung erfolgt war bei den chinesischen Krankenschwestern, dass ebenso meistens nach 6 Monaten, also nach einem halben Jahr nach der Anerkennung, einige Krankenschwestern entschieden haben ins Krankenhaus zu gehen zum Arbeiten. Was dann schwierig war für die Pflegeheime, für die Arbeitgeber, weil die ja einerseits viel Zeit und auch Geld investiert hatten, damit sie die Ausbildung und damit die Anerkennung bekommen in Deutschland für die chinesischen Krankenschwestern. Wenn diese dann den Arbeitgeber wechseln, ist das schon schwierig. Aber andererseits auch verständlich, weil sie dann auch wieder in einer Umgebung sind, die sie durch die Ausbildung und durch, wahrscheinlich teilweise auch die praktische Erfahrung, gewöhnt sind. Also das haben wir auch gesagt: Wir wollen niemanden zwingen in einem Bereich oder bei einem Arbeitgeber zu bleiben. Da heben wir gesagt: Das ist für uns ethisch nicht vertretbar. Das lassen wir eben offen, dass jeder die Entscheidungsfreiheit hat, auch woanders hingehen zu können." (Interview 1 Position: 34 - 34)

"[...] Das ist natürlich für das Wohlbefinden von diesen Arbeitsmigrantinnen ganz wichtig. Ich glaube noch wichtiger ist ihnen aber das Geld." (Interview 7 Position: 57 - 57)

"Sie sind nicht mehr da! Sie haben sobald sie die Anerkennung hatten. Es hat (...) es hat ganz kurz gedauert und dann haben die sich entweder einen Arbeitsplatz im Krankenhaus gesucht oder sie haben gesagt sie gehen zurück nach China. Wobei ich nicht weiß, ob sie dort dann einen Arbeitsplatz hatten oder sich von China aus nach Deutschland beworben haben." (Interview 7 Position: 91 - 91)

"Um sicher zu sein, arbeiten sie vielleicht erst als Altenpfleger, wenn sie die Arbeit gut kennen und sich die Sprachfähigkeit verbessert, werden sie wieder im Krankenhaus arbeiten. Ich glaube jedoch nicht, dass es keine langfristige Bereitschaft von den chinesischen Krankenschwestern gibt, sich in der Altenpflege zu engagieren." (Interview 13 Position: 22 - 22)

"Dies kann zum Beispiel ein Zertifikat für die Ausbildung beinhalten, d.h. es gibt ein Problem bei der Qualifizierung von Studenten. Weil sie nicht genug über die häusliche Situation wissen. Dann wird es zu Hause einige Missverständnisse über die verschiedenen Systeme im Ausland geben. Zum Beispiel ist das deutsche System nicht dasselbe wie das inländische, und ich habe gelernt, dass es in Deutschland in drei Richtungen unterteilt werden sollte. Es ist Kinderpflege, Krankenpflege und Altenpflege. Insgesamt besteht zwar eine Einkommenslücke, aber sicher ist das der Krankenschwester höher als das Einkommen der Altenpfleger. Aber diese Lücke ist nicht besonders hoch (...) Sie sind (...) um ehrlich zu sein (...) sind alle formal Angestellte in der Pflegewirtschaft. Dieser Status wird nicht unterschieden. Aber in diesem Land, dann, von da an, in Bezug auf meine Erkenntnis, ob sie im Krankenhaus oder die Arbeit in einem Pflegeheim verrichten, fühlen sie sich immer, dass wenn sie in einem Pflegeheim arbeiten ist es sicherlich nicht so gut wie das Niveau der Arbeit im Krankenhaus. Es ist die Art von Arbeit, die der sogenannte Care Worker bei der Arbeit in einem Pflegeheim leistet. Ich denke, es wird eine Weile dauern, bis sich dieser Gedanke verändert." (Interview 16 Position: 38 - 38)

Es bestehen gesetzliche Voraussetzung bestehen, dass jeder sich niederlassen und arbeiten kann, wo er will. Ein Arbeitsortwechsel ist für chinesische Pflegekräfte erlaubt. Das ist für die Arbeitgeber schwierig, da sie viel Geld investiert haben, um chinesische Pflegekräfte von China nach Deutschland zu holen und investiert haben, damit chinesische Pflegekräfte die Anerkennungsprüfung schaffen können.

"In Deutschland sind die Gesetze ja so, dass jeder sich niederlassen und arbeiten kann wo er will. Von daher steht in dem Kooperationsvertrag auch nicht, dass die PFK nach China zurück müssen. Sonder es steht drin, dass sie sich selbst entscheiden können, ob sie in Deutschland bleiben oder zurückgehen." (Interview 3 Position: 76 - 76)

"Als Nachteil oder Nachteile sind eben, dass auch offen bleibt, dass sie eben den Arbeitgeber wechseln [...]" (Interview 1 Position: 50 - 50)

"Genau. Genau, das ist schon ein großer Verlust. Da sind Unternehmen dann natürlich auch enttäuscht, weil sie so viel dann quasi schon investiert haben und das sind ja nicht nur die 6000-8000 Euro, sondern da kommt ja dann auch noch das Gehalt dazu, das monatliche Gehalt, was ja dann auch die Pflegefachkräfte erhalten. Was ja auch noch einmal zwischen 1900 vor der Anerkennung und, ich glaube 2300 oder 2600 nach der Anerkennung, bekommen die ja noch als monatliches Gehalt. Und das entspricht ja auch quasi deutschen Gehältern. Das muss ja auch noch hinzurechnen was da jeden Monat hinzu kommt. Von daher sind das schon Kosten, die sich da entsprechend kommunizieren. Da sind da ja natürlich klar die Unternehmen, die Arbeitgeber, enttäuscht, wenn die Fachkraft dann entscheidet ins Krankenhaus zu gehen. Die Krankenhäuser werben dann die chinesischen Fachkräfte ab, weil sie dann schon voll anerkannt sind. Die haben dann keine Kosten mehr in Anführungsstrichen. Aber dadurch, ja sag ich mal, zerstört man auch ein bisschen die Hoffnung, dass dann noch weitere Krankenschwestern nachkommen können, weil die Unternehmen dann erstmals entscheiden: Wir wollen jetzt nicht noch einmal so viel Geld investieren für jemanden, der dann vielleicht wieder ins Krankenhaus geht. Für die Unternehmen ist es eben wichtig, dass die Fachkräfte, die auch aus ...egal ob au Drittstaaten oder aus EU-Staaten kommen, dass die dann eben mindestens 2,3,4 Jahre beim Arbeitgeber arbeiten. Damit er auch sicher mit dem Personal planen kann." (Interview 1 Position: 46 - 46)

Ein Experte meint, dass einzelne Pflegekräfte auch aus familiärem Grund den Arbeitsgeber gewechselt haben.

"Ja, es war ein junger Mann. Er hat eine chinesische Freundin, die auch in der Pflege tätig ist und in Niedersachsen gearbeitet hat. Wie wir dann später erfahren haben, haben sie eine Familie gegründet und sind zusammengezogen." (Interview 3 Position: 27 - 28)

Zusammengefasst zeigt sich, dass es für die Arbeitgeber in der Altenpflege sehr schwierig ist, wenn chinesische Pflegekräfte nach der Anerkennung ihren Arbeitsplatz gleich ins Krankenhaus gewechselt haben, auch wenn es in Deutschland erlaubt ist. Für die Arbeitgeber, die chinesische Pflegekräfte aus China geholt haben, ist ihre Investition nicht gelungen. Für den deutschen Pflegebereich ist es jedoch ein Gewinn, da sie in Deutschland als Pflegefachkräfte beschäftigt sind.

5.4.2.4 Sprachproblem

Die Sprache ist ein großes Problem für chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen. Sprache ist die Voraussetzung für Integration. Wenn man ein schlechtes Sprachniveau hat, kann es zu Missverständnissen mit Deutschen führen.

"Was ein riesiges Problem ist, ist die Sprache." (Interview 3 Position: 4 - 4)

"Also das (...) da kann ich auch nur vermuten. Wie gesagt: Dreh und Angelpunkt ist die Sprache. Und dann sind natürlich die Pflegebedürftigen (...) könnte ich mir vorstellen für chinesische Pflegekräfte in Deutschland ist..zunächst einmal eine Herausforderung."

(Interview 5 Position: 46 - 46)

"Es gibt aber auch ein Sprachproblem. Es hängt auch davon ab, ob sie sich anpassen kann." (Interview 15 Position: 54 - 54)

"[...] Ihr Sprachniveau in dem Land hat auch eine relativ gute Grundlage, um die Integration sehr schnell zu gewährleisten (...) sie das Leben ist auch relativ bequem meistern können. Zu Beginn gab es wirklich eine Menge Probleme, aber in Wirklichkeit ist es vor allem die Sprache, aber auch stießen die ersten Studenten im kulturellen Austausch auf unzureichende Vorbereitung, was auf der anderen Seite - wegen der Sprachfähigkeit - zu Missverständnissen mit Deutschen führte." (Interview 16 Position: 46 - 46)

In Deutschland werden viele Dialekte gesprochen. Die Pflegekräfte haben Schwierigkeiten, die Dialekte zu verstehen, da sie an den Klang der deutschen Sprache ihres Sprachlehrers gewöhnt sind.

"Ansonsten war es natürlich auch, ich sag mal schwierig, obwohl vielleicht Deutschkenntnisse da waren, die tatsächlich auch im Arbeitsalltag einzusetzen. Also die chinesischen Krankenschwestern hatten einfach Schwierigkeiten, weil sie ja (...) beispielsweise in Deutschland werden ja verschiedene Dialekte gesprochen. Und wenn man dann in China sich gewöhnt hat an den Klang der deutschen Sprache von dem Sprachlehrer ist es nochmal etwas anderes, wenn man nach Deutschland kommt und dann jeder so quasi redet mit seinen Dialekten, was dann auch sehr schwierig ist für die Chinesen, die ja, sag mal einen anderen Sprachklang gewohnt sind, das dann auch zu verstehen. Die haben das relativ schnell auch gelernt und waren auch sehr sehr, ja, gewillt dort entsprechend auch schnell zu lernen." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"[...] Es war auch sehr stressig für sie, sich in Deutschland anzupassen. Besonders die erste Gruppe unserer Studenten ... besonders bei jenen in Bayern werden sie auf verschiedene Dialekte treffen, und es ist ein Kopfzerbrechen ... Der Dialekt von XXX, der Dialekt von XXX und der Dialekt des Ganzen (...) wenn es um diese Bewohner geht, einschließlich Arbeitskollegen, wird man auch (...) wenn es nicht Standarddeutsch ist (...) sie auch einige Schwierigkeiten in der Kommunikation haben müssen. Aber wenn sie b1 erreichen kann, wird sie von dort aus noch schneller vorangehen und die Integration wird schneller von statten gehen. Aber der Prozess von Null zu B1 ist eine sehr schwierige Sache zu Hause. Sie brauchen mehr häusliche Anstrengungen, um zu bestehen." (Interview 16 Position: 24 - 24)

Auch die Artikulation bei der Sprache ist für chinesische Pflegekräfte schwierig. In der Regel hat das Deutsche eine höhere Artikulationsfähigkeit als das Chinesische. Man braucht lange Zeit, um eine gute Verständlichkeit des deutschen Ausdrucksvermögens zu erreichen.

"Das zweite ist, dass die Artikulation bei der Sprache (...) denke ich (...) sehr lange braucht

bis es (...) gut verständlich ist. Also da reicht nicht ein Jahr oder 1,5 Jahre Deutsch lernen und Deutsch sprechen aus, um gut verständlich zu sein. Unsere Mitarbeiterinnen hatten nach der (...) nach dem Abschluss und ihrer Anerkennung als Pflegefachkraft eine deutsche (...) Artikulationsfähigkeit, die war sehr viel schlechter als die Artikulationsfähigkeit von Mitarbeitenden aus anderen ... mit anderen Muttersprachen. Und das erkläre ich mir einfach mit den sehr sehr unterschiedlichen Sprachen zwischen dem was man in China als Muttersprache hat und dem was deutsche Sprache ist. Von daher braucht es relativ lang, um eine gute auch Verständlichkeit des deutschen Ausdrucksvermögens zu bekommen." (Interview 7 Position: 87 - 87)

Sprache ist der Schlüssel für die Integration. Sprachprobleme sind nach der Zusammenfassung aber ein großes Problem für chinesische Pflegekräfte, wenn sie anfangen in Deutschland zu arbeiten. Sie benötigen Zeit, um ein bestimmtes Sprachniveau und Ausdrucksvermögen zu erreichen.

5.4.2.5 Weiterbildungsbedarf

Nach der jetzigen Einschätzung der Experten sind chinesische Pflegekräfte für die Arbeit in der Pflege in Deutschland geeignet, wenn sie zuvor eine Weiterbildung gemacht haben, da die Pflegebildung in China traditionell, kulturell und fachlich anders als in Deutschland geprägt ist. Nach Einschätzung der Experten ist niemand aus China besonders geeignet für die Arbeit in der Pflege in Deutschland (Interview 7 Position: 11 - 16).

"[...] Ich wünsche mir chinesische Mitarbeitende, die bereit sind für ein Ausbildungsgehalt erst einmal sich das fachliche Niveau einer deutschen 3-jährig qualifizierten Altenpflegefachkraft anzueignen. (...) Und wenn sie dieses Niveau erreicht hat, dass finde ich gebühren ihr dieselben Bedingungen wie allen anderen Kollegen auch. Da würde ich nie einen Unterschied machen [...]" (Interview 7 Position: 85 - 85)

"Nach den jetzigen Rahmenbedingungen würde ich dort keine Fachkräfte herkriegen. Weil einfach das Berufsbild einfach sehr unterschiedlich ist. Traditionell, kulturell, aber auch fachlich sehr unterschiedlich geprägt ist." (Interview 8 Position: 66 - 66)

5.4.2.5.1 Fehlende Strukturkenntnisse in der Altenpflege in Deutschland

Jede deutsche Pflegekraft, die in Deutschland die Ausbildung absolviert hat, kennt das Altenpflegesystem in Deutschland. Viele tägliche Arbeiten wie „Patienten zum Arzt begleiten“, „Alltagsbegleitung“, Begriffe wie Kurzzeitpflege, Nachtpflege usw. sind für chinesische Pflegekräfte erst einmal fremd, da es keine spezielle Altenpflegebildung in China gibt.

"Von daher sag ich auch mal diese Pflegeeinrichtung, also die stationären Pflegeeinrichtungen, wie es sie in Deutschland gibt, gibt es ja in der Form erstmals so nicht in China. Die sind ja, wenn ich es richtig in Erinnerung habe, hauptsächlich an den Krankenhäusern angedockt. Es gibt wohl mittlerweile einige Wenige, die auch unabhängig vom Krankenhaus agieren. Aber, dass dieser große Pflegemarkt so wie er in Deutschland existiert, den gibt es ja in China noch nicht. Der ist da quasi noch im Aufbau." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"Ich glaube, dass Vorerklären immer hilfreich ist Also das haben wir, als unsere Mitarbeiter und Leitungskräfte zur Rekrutierung dort waren, auch als erstes getan. Aber (...) man kann

es sich nicht vorstellen. Es gibt in China nun mal nicht ein solches Altenpflegesystem, wie es hier gibt. Weil das Altenpflegesystem ist ja nicht nur das eine Pflegeheim. Wir haben ja eine (...) ein Leistungsportfolio. Das längst geht (...) Oder vielleicht meint es das was bei Ihnen Community Nursing ist. Was sie mir vorhin erklärt haben. Wenn Community Nursing Haushaltsführung ist. Kehrwoche. Zum Arzt begleiten. Ja? Da geht es los. Es geht über die Alltagsbegleitung für Menschen mit Demenz für ein paar Stunden die Woche. Es geht weiter dann tatsächlich über Pflegeeinsätze in Körperpflege und Umsetzen von ärztlichen Anordnungen. Es geht darum, dass man eine Tagespflegeeinrichtung hat, wo jemand einen Tag oder 5 Tage die Woche vormittags oder ganztags hingeht. Es geht weiter über die Nachtpflege, dass jemand eben tagsüber zu Hause ist aber nachts (...) um die Angehörigen zu entlasten. Vielleicht in einem Pflegeheim versorgt wird. Es geht darum, wenn die Angehörigen im Urlaub sind, man für 2 Wochen in die Kurzzeitpflege geht z.B. Da bin ich immer noch nicht beim Pflegeheim als solches angelangt. Und dieses ganze System, wie das funktioniert, kriegen sie , glaube ich niemanden in China plausibel gemacht. Erstens." (Interview 7 Position: 63 - 63)

5.4.2.5.2 Fehlende Grundpflegekenntnisse

In Deutschland ist Grundpflege sehr wichtig. Es wird aber in China schnell an Angehörige abgegeben oder sie wird im Krankenhaus von Helfern und Assistenten durchgeführt. In Deutschland verrichten Pflegeassistenten aber auch Pflegefachkräfte die Grundpflege. Besonders ist hier das Berufsbild der Pflegeakademiker. Pflegeakademikern sind auf der ganzen Welt nicht direkt in der Grundpflege involviert. Es fehlt chinesischen Pflegekräften, die studiert haben, an Grundpflegekenntnissen für die Einsätze in der deutschen Altenpflege.

"Dass bei uns in Deutschland die Grundpflege als ganz normale Pflegetätigkeit zum Pflegealltag hinzu gehört. Das ist ja schon auch mal ein Unterschied auch zu der Ausbildung in China. Da ist ja häufig so, dass eben die Grundpflege eben gelehrt wird, aber man sie so im Krankenhaus nicht durchführt, sondern, dass das die Helfer und Assistenten machen. Das machen bei uns zwar auch Assistenten, aber eben auch die Pflegefachkräfte. Also da ist keiner sozusagen von ausgenommen. Und das muss man auch noch schon erklären. Deswegen hatten wir (...) Im November war ich in China und hatte auch die chinesische Partneragentur getroffen. Und da haben wir dann auch nochmal drüber gesprochen." (Interview 1 Position: 24 - 24)

"Grundpflege wird schnell an Angehörige abgegeben [...] Ausgeprägt ist das Interesse an theoretischem Wissen [...]" (Interview 6 Position: 8 - 8)

"[...] Das Pflegebild unterliegt noch anderen kulturellen Rahmenbedingungen [...]" (Interview 6 Position: 8 - 8)

"Weil, und jetzt komme ich zu meinem Punkt des Berufsprofils...Weil wir Mitarbeitende für ein Einsatzprofil suchen, das nirgends auf der Welt bei Pflegeakademikern so vorhanden ist. Kein Pflegeakademiker, egal in welchem Ausland, wird für ein Berufsprofil direkte Pflege inklusive Grundpflege bei alten und gerontopsychiatrisch erkrankten Menschen gepflegt. Sondern üblicherweise ist bei einem Pflegestudium die Situation, dass man Ärzten und dem Medizinbereich zuarbeitet und die Grundpflege ist keine Aufgabe von Pflegeakademikern. Und wir rekrutieren für ein Einsatzprofil, das nicht in einem Pflegestudium qualifiziert wird." (Interview 7 Position: 19 - 19)

"Außerhalb Deutschlands. Innerhalb Deutschlands auch nicht im Moment. Höchstens doch beim grundständigen Pflegestudium. Da gibt es ja auch einige Studiengänge in Deutschland. Und bei diesen doppelten, ich sag mal den dualen Pflegestudiengängen, da wird auch für die Grundpflege, denke ich, im Studium qualifiziert. Aber ansonsten sind Akademiker in der gan-

zen Welt nicht ausgerichtet auf Einsätze in der deutschen Altenpflege vor Ort [...] Und da kenne ich jetzt eigentlich kein Land auf der Welt, obwohl ich nicht aus der Pflege komme und das jetzt vielleicht völlig falsch ist, aber ich kenne kein Land auf der Welt, wo es Universitäten gibt, die für die deutsche Grundpflege in einer Altenpflegeeinrichtung qualifizieren." (Interview 7 Position: 21 - 21)

"Ja wir haben eine Bachelor Arbeit erarbeiten lassen zu der ganzen Evaluation unseres Projektes. Natürlich! Es fehlt vollkommen die Kenntnis der Grundpflege [...]" (Interview 7 Position: 81 - 81)

5.4.2.5.3 Fehlende Kenntnisse und praktische Erfahrung in der Altenpflege

Chinesische Pflegekräfte sind nach Expertenmeinung medizinisch gut ausgebildet. Neben fehlenden Kenntnissen bei der Grundpflege fehlen ihnen außerdem Kenntnisse und praktische Erfahrung in der Altenpflege, weil es in China nach der jetzigen Struktur noch keine Altenpflegeausbildung gibt. Experten meinen, dass sich chinesische Pflegekräfte im Bereich "Beraten, Pflegen und Anleiten", "Pflege prozesshaft gestalten", "Umgang mit Demenz", "soziale Beziehungsarbeit und Umgang mit Angehörigen" "Kenntnis von geriatrischen Krankheitsbildern und Phänomenen" noch weiterbilden müssen.

"[...] Aber über den medizinischen Bereich hinaus und was eigentlich unsere bestehende Altenpflegeausbildung ausmacht kommt in der chinesischen Ausbildung noch nicht vor." (Interview 2 Position: 4 - 4)

"[...] in Bezug auf die Altenpflege fehlen aber die sozialpflegerischen Inhalte [...] Und in der deutschen Ausbildung ist es ja sehr stark darauf ausgelegt, dass es eben für den Menschen (...) also der Mensch steht im Mittelpunkt und (...) also das ist, glaub ich, in den Ausbildungsinhalten in China noch nicht so richtig gegeben [...]" (Interview 2 Position: 30 - 30)

"Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis haben wir dann Module konzipiert, die unserer Meinung nach, für chinesische Kollegen von besonderem Interesse sind. Das ist einmal das Modul "Beraten, Pflegen und Anleiten" und einmal das Modul "Pflege prozesshaft gestalten". Sowie spezielle Module wie "Umgang mit Demenz" usw.. In allen Modulen, glaube ich, war es für die chinesischen Kollegen besonders interessant, wie deutsche Pflegekräfte mit den alten Menschen umgehen. Welche Haltung sie entwickeln und welcher ethische Hintergrund dort vorliegt." (Interview 2 Position: 4 - 4)

"[...] Sie haben eine ziemlich umfassende Ausbildung, aber in der Praxis gibt es gewisse Defizite, die man also, weil die deutsche Ausbildung zu einem großen Teil - überwiegenden Teil - in den Betrieben selbst stattfindet, in den Einrichtungen. Und das ist in China eher nicht so, nach meiner nach meinem Kenntnisstand, dass dort alles mehr oder weniger in der Universität stattfindet die ganze Ausbildung und nur ein ganz beschränkter Teil als Praktikum. In Deutschland ist aber der überwiegende Teil in den Einrichtungen und Betrieben selbst. Und diese Praxis fehlt den chinesischen Pflegekräften und die müssen daher bei ..in Deutschland erst einmal auf die Praxis geschult werden, damit sie die Praxis kennen lernen auch." (Interview 4 Position: 31 - 31)

"[...] Aber in der Praxis gibt es da wohl gewisse ja Defizite, sodass das dann in Deutschland nachgeschult werden muss für die Anerkennung, weil bestimmte ja Anwendungen in der Praxis noch gar nicht bekannt bei den Schülern. Die haben das noch nie gemacht und man kann ja nach deutschem Verständnis können die Schüler nicht sofort nach der Theorie auf die...an den Menschen sozusagen, an den pflegebedürftigen Menschen herangelassen werden, sondern sie müssen erst zunächst etwas Praxisübung gewinnen und nach und nach in der Ausbildung angeführt werden. So wie das in der deutschen Ausbildung auch ist und hier,

ja , ist etwas nachschulungsbedarf für die Anerkennung in Deutschland erforderlich." (Interview 4 Position: 33 - 33)

"[...] Sie brauchen allerdings mehr Unterstützung um das deutsche Pflegeverständnis (Grundpflege, soziale Beziehungsarbeit und Umgang mit Angehörigen) gut zu verstehen." (Interview 6 Position: 12 - 12)

"[...] Es fehlt vielerlei Fachkenntnis. Also die chinesischen Pflegeakademiker sind nicht im Mindesten unseren 3-jährig qualifizierten Altenpflegefachkräften gleich zu stellen." (Interview 7 Position: 81 - 81)

"(...) Also sicher nicht zu 100% in dem was Anatomie und Krankheitsbilder betrifft. Also in all dem was man so an Wissen über den Körper und Wissen über Krankheiten wissen sollte. Das ist denke ich der krankenpflegerische Anteil, der braucht keine 100% Weiterbildung. Sondern deutlich drunter. Aber es braucht in dem Bereich Weiterbildung, weil die Kenntnis von geriatrischen Krankheitsbildern und Phänomenen, denke ich, eine Lücke ist. Und (...) ansonsten würde ich sagen 100% in allem." (Interview 7 Position: 47 - 47)

Auch in speziellen Pflegebereichen wie "außerklinische Beatmung", "Intensivpflege", "Behindertenpflegen", "Schmerzmanagement", "Palliativ" und "Hospizarbeit" haben chinesische Pflegekräften einen Nachschulungsbedarf.

"Hoch insbesondere im Altenpflegebereich, aber auch in speziellen Pflegefeldern z.B. außerklinische Beatmung und Intensivpflege, Behindertenpflege, Schmerzmanagement, Palliativ und Hospizarbeit." (Interview 6 Position: 25 - 26)

5.4.3 Zusammenfassung

In dieser Kategorie geht es um positive und negative Eindrücke der Bezugspersonen chinesischer Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten.

Einerseits genießen chinesische Pflegekräfte in der Praxis eine hohe Akzeptanz und Anerkennung. Sie sind bekannt für ihre Lernwilligkeit und haben gute medizinische Kenntnisse durch die Vorbildung in China. Sie sind freundlich und zugewandt und sind sehr beliebt bei den Bewohnern und Patienten.

Andererseits stehen die chinesischen Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten, vor einigen Problemen. Es wurden die Probleme in der Praxis, die für die Einrichtungen relevant sind, zusammengefasst. Es gibt Kultur- und Mentalitätsunterschiede zwischen China und Deutschland. Chinesische Pflegekräfte arbeiten nicht gerne in kleinen Städten und sie wechseln wahrscheinlich ihren Arbeitsort in ein Krankenhaus, wenn sie die Anerkennungsprüfung geschafft haben. Es bestehen auch sprachliche Probleme. Fachlich fehlen ihnen die Strukturkenntnisse in der Altenpflege in Deutschland, Kenntnisse über die Grundpflege und die theoretische und praktische Erfahrung in der Altenpflege.

5.5 Kategorie: Erfahrung aus der bisherigen Projektorganisation

In der Kategorie „Erfahrung aus der bisherigen Projektorganisation“ geht es um die wichtigsten Erfahrungen aus der Organisation vom Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland.

5.5.1 Allgemeine Erfahrungen aus der bisherigen Projektorganisation im Pilotprojekt und anderen Projekten

Bei dem Pilotprojekt handelt sich um das erste offizielle Projekt der Bundesregierung, das plante 150 Pflegekräften aus China nach Deutschland zu rekrutieren. Tatsächlich sind nur 45 Pflegekräfte aus China nach Deutschland gekommen.

"Also mit den chinesischen Pflegekräften [...] Das startete 2012, die Kooperationsabsprache und eh dann aber er ganze Rahmenvertrag auch stand war es dann 2013. 2014 startete dann auch die Rekrutierung der ersten chinesischen Pflegekräfte. Da gab es dann mehrere Besuche von dem damaligen Geschäftsführer unseres Verbandes, dem Dr. Braun. Auch in China mit den Partnern dort, um zu besprechen was die Unternehmen, die deutschen Unternehmen für Stellenprofile benötigen und welche Anforderungen dort über die, sag ich mal über deutsch-gesetzlichen Vorschriften hinaus gewünscht wurden von den Arbeitgebern." (Interview 1 Position: 2 - 2)

"Es waren tatsächlich auch nur 45 und nicht 150. Die Zahl wurde ja, ich sag mal damals festgelegt, weil man erstmals nicht wusste: Wie groß ist der Bedarf in Deutschland? Und ... Letztendlich gab es aber eben Anfragen von Unternehmen für insgesamt 45 Pflegekräfte. Und das war glaube ich auch für ein Modellprojekt relativ gut, weil man ja, wie gesagt, so noch gar nicht aus China rekrutiert hatte." (Interview 1 Position: 58 - 58)

"Also wir waren (...) Es gab halt quasi die zwei staatlichen Partner. Der deutsche Partner auf der staatlichen Seite war die ZAV und auf der chinesischen Seite war es die X. Und dann brauchte man ja sozusagen Projektpartner, die diese Rahmenbedingungen oder diesen Rahmenvertrag erfüllen. Dafür wurden wir, der Arbeitgeberverband Pflege, ausgewählt. Und in China die S." (Interview 1 Position: 60 - 60)

"(...) verbunden und der Arbeitgeberverband Pflege hat quasi unter seiner Leitung ein Projekt für einen größeren Träger von uns organisiert mit 150 Pflegekräften und äh (.) aus China und die waren im Raum Frankfurt angesiedelt und wurden dann auf ganz Deutschland sozusagen verteilt." (Interview 4 Position: 7 - 7)

"[...] Die Deutschen und die chinesische Regierung unterzeichneten eine Vereinbarung, unter welchen Rahmenbedingungen chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten dürfen. Dann schickten wir mit dem deutschen Pflegeheimverband die erste Charge von Krankenschwestern im Jahr 2014 nach Deutschland. Bis jetzt, ich kann mich nicht genau erinnern, sollten es etwa 50 Leute sein, die jetzt in Deutschland sind. Es sollten weniger als 150 Personen sein [...]" (Interview 10 Position: 24 - 24)

Das Ziel dieses Pilotprojektes war, dass man herausfinden wollte, ob die Rekrutierung von Pflegekräften aus China für Deutschland eine Perspektive für die Zukunft ist, ob chinesische Pflegekräfte hier arbeiten wollen, wie sich die Zusammenarbeit gestaltet, um eben auch eine Fachkraftquote in den Einrichtungen sicher zu stellen.

"Und da war eben eine Möglichkeit diese aus China zu holen, weil man festgestellt hat, dass

die Ausbildung, das Studium dort, ähnlich auch dem deutschen Studium ist und, dass es ja auch schon verschiedene Kooperationen mit chinesischen und deutschen Universitäten gibt, wo dann Studenten zum Austausch kommen zu uns. Und dann nach 4 oder 6 Monaten wieder zurückgehen nach China. Von daher bestand ja da auch eine gewisse Kooperation. Daher haben dann auch die Unternehmen gesagt, sie würden das gerne mal ausprobieren Krankenschwestern aus China zu holen, um zu schauen, ob die auch hier arbeiten wollen und wie es ist mit denen zu arbeiten, um da eben auch ihre Fachkraftquote in ihren Einrichtungen sicher zu stellen." (Interview 1 Position: 40 - 40)

"Also ich finde die Erfahrungen, die ich gemacht habe, sehr wertvoll, Das war auch der Grund, warum wir dieses Projekt angegangen sind. Wir wollen lernen was man tun muss (...) also ob die Rekrutierung von Pflegekräften aus China für uns eine Perspektive ist für die Zukunft." (Interview 7 Position: 127 - 127)

Neben dem Pilotprojekt laufen derzeit weitere Projekte zwischen Deutschland und China, um chinesische Pflegekräften nach Deutschland zu holen. Einige davon durch private Vermittler. Es gibt ein weiteres Ausbildungsprojekt, das chinesische Pflegekräfte nach Deutschland holen will, um sie weiter in Deutschland auszubilden.

"Dieser Kontakt ist wieder vor einiger Zeit aufgeblüht als Li Keqiang in Deutschland war. Uns diesem Kontakt ist dann dieses Projekt entstanden, was 2011/2012 gewesen sein muss. Wir haben dann 2013 einen Kooperationsvertrag geschlossen zwischen dem P, der C in Peking, was die Außenstelle des Außenministeriums ist, und dem deutsch-chinesischen Sozialwerks hier in S." (Interview 3 Position: 6 - 6)

"Es gibt ja mittlerweile schon einige Projekte in der Richtung. Die meisten Projekte bilden aber nicht aus, sondern beschäftigen nur." (Interview 3 Position: 18 - 18)

Aus dem Pilotprojekt hat man wertvolle Erfahrungen gesammelt. Wenn es sich nur um die Erfahrungen handelt, war es eine interessante und gute Erfahrung für alle Beteiligten meinen die Experten.

"Das Pilotprojekt war ähm an sich ähm eine interessante Erfahrung, weil es eigentlich das erste größere Projekt mit chinesischen Pflegekräften war." (Interview 4 Position: 9 - 9)

"[...] Dieses Projekt wurde trotzdem durchgeführt, wie gesagt vom Arbeitgeberverband Pflege und einem größeren Träger und dort war ähm waren die Erfahrungen eigentlich gut." (Interview 4 Position: 15 - 15)

"Und ich habe damals 2013 oder 1014: in fünf Jahren werden gucken, was haben wir daraus gelernt. Jetzt sind allerdings die Pflegekräfte schon gar nicht mehr da. Das ist als (...) Projekt als solches erfolgreich gewesen, wenn man sagt man will Erfahrungen sammeln." (Interview 7 Position: 127 - 127)

Von dem Pilotprojekt haben alle chinesischen Pflegekräften zunächst eine Teilanerkennung erhalten. Sie haben sich in China 6-8 Monate mit verschiedenen Kursen vorbereitet, denen ein praktischer Teil in Deutschland folgte. Die Ergebnisse der Anerkennung waren positiv.

"Und in Deutschland gibt es ja einen gewissen Katalog an Qualifizierung, der eben erfüllt sein muss, damit man voll anerkannt wird als Krankenschwester. Und anhand dieses Katalogs wurde dann auch dieser Anerkennungsprozess durchgeführt bzw. wurde abgeglichen, welche Theorie- und Praxiserfahrung dort die chinesischen Krankenschwestern schon haben. Und bei allen chinesischen Pflegekräften wurde eine Teilanerkennung gegeben, was dann bedeutete, dass sie als sie nach Deutschland kamen, nochmal die Module sozusagen bele-

gen mussten im Krankenhaus also einmal praktisches Training und dann am Ende noch eine Theorieprüfung und Praxisprüfung, um voll anerkannt zu werden. Und das hat, ich sag mal, so zwischen 6 und 8 Monate gedauert, weil das berufsbegleitend durchgeführt wurde. Also nachdem dann quasi die Krankenschwestern in China auch um die 6-8 Monate vorbereitet wurden mit verschiedenen Kursen. Und (...) ich sag mal (...) das lief soweit positiv, dass ein Großteil diese Anerkennung in Deutschland dann auch im ersten Anlauf geschafft hat." (Interview 1 Position: 2 - 2)

Die Zusammenarbeiten in dem Pilotprojekt zwischen den verschiedenen Gruppen war gut. Es gab regelmäßigen Austausch.

"Also die war sehr gut. Wir hatten verschiedene Steuerungsgruppen. Einmal nur für unseren Verband also intern mit den Unternehmen, die sich entschieden hatten chinesische Krankenschwestern dort auch anzustellen, zu beschäftigen. Und dann gab es nochmal eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene, einen Steuerungskreis, der gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber geführt wurde. Wo dann regelmäßig, also alle 3-4 Monate, berichtet wurde über den aktuellen Stand des Projektes, über Schwierigkeiten, über Möglichkeiten der Unterstützung und dann auch immer berichtet wurde, wie quasi der Stand ist - wie sich die chinesischen Pflegekräfte eingelebt habe, wie weit die Anerkennung ist, um auch da einfach voneinander zu lernen, weil dann die Bundesagentur für Arbeit und auch die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeber, die BDA, hatten da ein großes Interesse, eben weil es so eine Art Modellprojekt war bzw. das erste Projekt in der Form in Deutschland [...]" (Interview 1 Position: 10 - 10)

Durch die finanzielle Unterstützung für das Pilotprojekt hatten die Bewerber aus China keine Vorbereitungskosten. Sie bekamen einen geregelten Arbeitslohn, sodass sie nicht als billige Arbeitskräfte gehandelt wurden.

"[...] Da gab es ja dann eben über die ZAV auch Bundesmittel, die das finanziell unterstützt haben, das Projekt." (Interview 1 Position: 10 - 10)

"Es war ja, sag ich mal ein Vorteil oder auch ein sehr großer positiver Punkt, was ja häufig bei privaten Vermittlungen ja nicht so ist. Da zahlen ja gerade so die chinesischen Krankenschwestern relativ viel Geld, um dann tatsächlich nach Deutschland kommen zu können. Und wir haben gesagt: Das wollen wir eben nicht. Also wir wollen, dass wenn die Arbeitgeber sich entscheiden, dass sie chinesische Krankenschwestern haben wollen, dass sie eben dann auch für die Kosten, d.h. für den Flug oder den Sprachunterricht, die Anerkennung, den Anerkennungsprozess in Deutschland aufkommen. Und so hatten wir das dann auch geregelt. Und deswegen hatten wir beispielsweise auch einen Lohn geregelt, der eben gezahlt werden muss an die chinesischen Krankenschwestern. So dass es klar ist, dass sie nicht als billige Arbeitskräfte nach Deutschland kommen, sondern genauso bezahlt werden wie die deutschen Krankenschwestern auch." (Interview 1 Position: 12 - 12)

Für die Unternehmen ist es wichtig zu wissen, wie die Anerkennungsvorbereitung bzw. Anerkennungsprüfung funktioniert. Man hat gelernt, wie man die Pflegeakademiker sprachlich und fachlich vorbereitet, um ausländische Pflegekräfte in der Altenpflege zu qualifizieren.

"So wie wir das geplant haben. Wir haben nicht gesagt: Wir gucken. Sondern wir haben für uns eine Planung gemacht. Es waren insgesamt 27 oder 29 Personen um die es ging, die an unserem Bildungszentrum qualifiziert worden sind. Die erstmals einen ersten 3-wöchigen Block bekommen haben und überhaupt ein Gefühl dafür (...) Basics in Grundpflege zu lernen. Denen die Basics in Hygiene beibringen, denen Basics in Dokumentation beizubringen.

Rauszufinden wie das Verantwortungsbewusstsein ist. Rauszufinden wie die Arbeitsmotivation ist. Und nach diesem 3-wöchigen Grundqualifizierungsblock hat man dann erst mal in der Praxis nur mitlaufen und mit schauen lassen. Und dann hat man angefangen und wir haben dann wochenblockweise über Monate hinweg die Qualifizierung gemacht und dann hat man die Anerkennungsprüfung vorbereitet dezidiert. Und... hat dann entsprechend innerhalbe eines Jahres einen (...) ein Zertifikat als Gesundheits- und Krankenpflegekraft für alle mit einer Ausnahme erhalten." (Interview 7 Position: 49 - 49)

"Super gelaufen. Und was besonders gut eigentlich ist, das ist die Erfahrung, die unser Bildungszentrum gesammelt hat. Und zwar haben die geschafft, dass sie Pflegekräfte, Pflegeakademiker, die aus einem anderen Sprachraum kommen, deren Wissen sie, als sie herkamen, nicht einschätzen konnten. Erstmals, dass sie die erfolgreich vorbereitet haben für die praktischen Einsätze. Dass sie erfolgreich waren die zu dieser beruflichen Kenntnisprüfung zu bringen. Und ich glaube das war mit der höchste Schwierigkeitsgrad, den ein Bildungszentrum haben kann, um Menschen für die Arbeit in der Altenpflege zu qualifizieren und gleichzeitig für eine Kenntnisprüfung in der Krankenpflege zu qualifizieren. Das bei Menschen, deren Sprachkenntnisse noch nicht sehr weit sind. Die haben ja auch bei uns im Bildungszentrum parallel Sprachunterricht bekommen. Ich glaube unser Bildungszentrum wird jetzt, egal woher ausländische Pflegefachkräfte kommen würden, die man für die deutsche Altenpflege qualifizieren muss, alles schaffen, weil sie diese Erfahrung gemacht haben, dass es ist den Chinesen gut funktioniert hat. Von daher haben wir jetzt einen rieseigen Erfahrungsschatz was die Qualifizierung betrifft. Und (...) das ist auch für uns auch so die Zukunftsperspektive. Also wenn es darum geht diese Erfahrungen positiv zu verwerten dann in der Richtung. Es gibt so viel Qualifikationsbedarf, die an unsere Praxis herangetragen werden und die andere Träger auch haben für die Qualifizierung ausländischer Pflegekräfte. Da war dieses Projekt mit unseren chinesischen Pflegekräften eine super gute Basis, auf der wir jetzt aufbauen können." (Interview 7 Position: 127 - 127)

Ein Experte aus einem anderen Projekt bewertet es positiv, dass chinesische Pflegekräfte die dreijährige Ausbildung in nur einem Jahr durch die Zusammenarbeit mit den Kollegen vor Ort machen können. Aus menschlicher und kultureller Sicht war es auf alle Fälle ein Gewinn.

"Nämlich, dass wir uns entschieden haben, dass wir die chinesischen Fachkräfte zu richtigen Fachkräften nach deutscher Ausbildung ausbilden. Dementsprechend haben wir hier vor Ort entschieden, dass sowohl Kosten, Arbeitsabläufe und Strukturen so angepasst werden, dass die 5 möglichst optimale Rahmenbedingungen dafür haben. Sei es zum Lernen, zum Arbeiten sei es zum Praktizieren und ich sag mal auch zum Ankommen vor Ort hier im Haus." (Interview 8 Position: 4 - 4)

"Ich sage mal, dass man diese Ausbildung statt in drei Jahren auch in gut einem Jahr schaffen kann. (lacht) Das ist ja nun Positives. Wenn Theorie und Praxis gut aufeinander abgestimmt sind und die Motivation da ist. Und auch hier alle Beteiligten an einem Strang ziehen." (Interview 8 Position: 62 - 62)

"[...] Aber menschlich, kulturell auf alle Fälle ein Mehrgewinn. Aber auch, um zu diesem Punkt zu kommen, ist es die Perspektive für mich. Das ist ja auch schon ein Ergebnis, ein positives Ergebnis, dass ich zu einem Ergebnis gekommen bin. Eine Entscheidung treffen konnte. Eine Entscheidung treffen kann. Und da ist es einfach so, wenn man das jetzt summiert, für unser Haus auf alle Fälle ein Gewinn, weil dieses Menschliche überwiegt [...]" (Interview 8 Position: 60 - 60)

Neben positiven Erfahrungen hat man auch gewisse negative Erfahrungen gesammelt. Chinesische Experten meinen, dass das Pilotprojekt aufgrund von Schwierigkeiten auf deutscher Seite nicht gut gelaufen sei.

"Derzeit läuft das Projekt der deutschen Regierung mit China nicht so gut. Es gibt verschiedene Gründe, wie z.B. die Bindung von Kunden, die Lernsituation, die Deutschsprachressourcen, der Support für das deutsche Vertragsgesetz usw." (Interview 9 Position: 22 - 22)

Die aktuelle Situation ist, dass aufgrund von Schwierigkeiten auf deutscher Seite, das Projekt keine Fortschritte macht." (Interview 10 Position: 24 - 24)

Andere negative Erfahrungen waren die schlechte Kommunikation aufgrund der Entfernung und der mangelhafte Informationsaustausch sowie wenige Informationen über die chinesische Geschäftskultur.

"Ja, ich denk mal dadurch, dass die Entfernung auch so groß war, war es dann teilweise schwierig miteinander zu kommunizieren. Das haben wir dann hauptsächlich über Email gemacht. Allerdings gerade dann, wenn wir berichtet haben über Nachfragen oder Berichte chinesischer Krankenschwestern, dass sie etwas zahlen sollten. Wo wir dann auch nachgefragt haben, warum sie denn zahlen müssen. Dann war es eben schwierig dort auch eine Antwort zu bekommen von dem chinesischen Partner. Also da gab es schon immer wieder andere Antworten, warum denn diejenige etwas zahlen musste." (Interview 1 Position: 14 - 14)

"Das für uns dann einfach schwierig zu durchblicken: Ist es denn teilweise vom Staat so vorgegeben oder ist es denn was so üblich ist im Geschäftsgebaren. Da kannten wir uns auch einfach nicht genau aus in der chinesischen Geschäftskultur beispielsweise." (Interview 1 Position: 14 - 14)

Viele Experten haben keine Informationen über dieses Pilotprojekt. Es ist nicht in China angekommen, was die allgemeinen Informationen über den Fachkräftemängel in China betrifft.

"(...)Das Projekt habe ich (...) Wie meinen Sie (...) Ich habe das nicht näher verfolgt..." (Interview 2 Position: 44 - 44)
"Nein. Wenn sie da nähere Kenntnisse haben, würde mich das sehr interessieren. Wenn Sie mich informieren könnten." (Interview 5 Position: 38 - 38)
"Bin nicht informiert." (Interview 6 Position: 16 - 16)
"Ich weiß nicht, dass es ein solches Projekt gibt, und ich kann Ihnen nicht gut antworten. Als erstes sollten Sie uns dieses Projekt zeigen, dann fragen Sie mich nochmal: Gibt es ein solches Projekt im Land, weil es keine Machbarkeit gibt? Wie werden die Leute reagieren? Sie haben mir vorher nichts erzählt und fragen mich, ob ich weiß, ob chinesische Krankenschwestern in Deutschland arbeiten möchten. Es gibt wirklich keine Möglichkeit, Ihnen zu antworten, andere haben keine Möglichkeit, Ihnen zu antworten, also müssen Sie ein Projekt aufstellen: welche Bedingungen, welchen Status, welche Zukunftsaussichten und welche Propaganda, dann müssen wir an der Universität sehen, wie wir auf diese Präsenz reagieren. Richtig?" (Interview 15 Position: 33 - 34)

Aus Organisationsperspektive kann man die Erfahrung aus den bisherigen Projekten dahingehend zusammenfassen, dass es positive und negative Eindrücke gibt. Zum einen ist die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und China gut. Die Experten empfinden aber andererseits die Kommunikation und den Informationsaustausch zwischen Deutschland und China nicht zufriedenstellend. Man hat durch die Projekte allerdings gelernt, dass die Organisation der Anerkennung für ausländische Pflegekräfte gut funktionieren kann.

5.5.2 Hilfereiche Interventionen bei der Integration der chinesischen Pflegekräfte

Die Willkommenskultur ist laut Experten in Deutschland für chinesische Pflegekräfte vorhanden.

"Oder (...) Es gibt auch ein Unternehmen was eine Art Internat hat, wo die dann auch umsonst wohnen und Sprachunterricht und diese ganzen Anerkennungskurse gleich mit dazu bekommen. Also das ist wirklich von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich [...]" (Interview 1 Position: 44 - 44)
"[...] Die Willkommenskultur ist dort da. In den Unternehmen ist dies schon zum großen Teil da, allerdings in den Behörden ist diese jedoch noch nicht so angekommen, die Willkommenskultur. Da ist noch vieles auf Restriktion und Verzögerung eingestellt" (Interview 4 Position: 73 - 73)

Den Experten zufolge beginnt die Willkommenskultur schon bei der Abholung vom Flughafen.

"Die wesentliche Unterstützung war erst einmal, dass wir gesagt haben: Herzlich Willkommen. Das meinten wir auch so. Wir haben uns gefreut und sind zum Flughafen nach Berlin gefahren und haben sie in Empfang genommen, haben sie in den Arm genommen. Dann bin ich erstmals mit ihnen zu McDonalds gefahren, weil sie wie viel Tage was weiß ich unterwegs waren. Und dann haben wir erstmals gegessen und haben sie völlig, ich sag mal, so angenommen wie sie sind. Wir haben ihnen Zeit gegeben hier anzukommen. Haben versucht ihnen die Wohnung einzurichten, wie wir dachten es eingerichtet sein sollte, was wiederum Quatsch ist. Auch da gibt es sehr viel mehr Ähnlichkeiten als Unterschiede. Das war, glaube ich, die erste und wichtigste Unterstützung." (Interview 8 Position: 22 - 22)
"Die deutschen medizinischen Einrichtungen, die mit uns zusammen arbeiten, sind über den Beginn des Aufenthaltes der chinesischen Krankenschwestern besorgt, wie z.B. die Unterkunft und Küchenutensilien werden vorbereitet: Die chinesischen Krankenschwestern werden vom Flughafen mit Blumen, wie in der Vergangenheit passiert, abgeholt." (Interview 10 Position: 52 - 52)
"Zur Unterstützung ist die deutsche Seite der Ansicht, dass wir jetzt einen Teil Arbeitgeber haben, die sagen, dass sie sich die erste Reise der Fluggesellschaft nach Deutschland leisten können. Dann kostet das Lernen von Deutsch zunächst in Deutschland die Steigerung von B1 auf B2. Auch der deutsche Arbeitgeber trägt die Kosten. Dann enthalten sie die Kosten ihrer ersten Qualifikationsprüfung, und ihr Arbeitgeber wird es auch tragen. Also eigentlich dieser. Andere schließen Follow-ups ein. Im Allgemeinen werden die Arbeitgeber einen Platz zur Verfügung stellen, um mit zu einem guten Start zu verhelfen, bevor die Studenten gehen. Dann verlangen diese Kosten natürlich, dass die Studenten ihr Gehalt ausbezahlt bekommen. Im Allgemeinen ist dieses Stück auch eine Hilfe, die sie zur Verfügung stellen [...]" (Interview 16 Position: 44 - 44)

Chinesische Experten meinen, dass sich chinesische Pflegekräfte in der Regel wünschen, dass sie Unterstützung und Hilfe im Alltag, zu kulturellen Gepflogenheiten und bei manchen Verfahren erhalten.

"Ich denke es ist wichtiger, dass die Arbeitergeber darauf vorbereitet sein müssen, dass eine chinesische Krankenschwester, die nach Deutschland kommt, aus einem anderen Land ist , obwohl sie schon in China von der deutschen Kultur und der deutschen Gesellschaft erfahren hat, aber schließlich ist sie kein Deutscher und kein Europäer. So dachte ich, dass die Arbeitergeber - vor allem ihre Kollegen - mehr Unterstützung ihren chinesischen Kollegen schenken, die diese Kultur als eine ganz andere als die Heimat erlebt." (Interview 10 Position: 52 - 52)

"Angesichts der Rückmeldung von den zwei ersten in Deutschland arbeitenden Absolventen brauchen sie eine Hilfe im Alltag und bei manchen Verfahren." (Interview 12 Position: 53 - 54)

Alle Experten, die direkte Erfahrung mit der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften gemacht haben, meinen, dass eine Art Mentorensystem sehr hilfreich für die Vorbereitung auf die Anerkennungsprüfung ist.

"[...] Mit unserem Projekt wollten wir aber, sag ich mal, so eine Basis schaffen was auf jeden Fall erfüllt sein muss. Und alles darüber hinaus haben dann die Unternehmen selber entschieden was sie machen. Ob sie bspw. die chinesischen ...also eine Art Mentor bereitstellen aus der Einrichtung. Also jetzt eine deutsche Fachkraft, die dann wie ein permanenter Ansprechpartner immer für die Kräfte da ist und die dann bspw. auch zu Behördengängen begleitet und zu irgendwelchen Anmeldungen oder auch zur Wohnungssuche. Also das war dann jedem Unternehmen freigestellt." (Interview 1 Position: 44 - 44)

"Wir haben in dem Projekt auch immer wieder studentische Hilfskräfte eingestellt und haben auch eine chinesische Kollegin [...] Ich glaube aber, dass natürlich viele Chinesen - und gerade auch junge Chinesen - auch eine starke Bindung an ihr eigenes Land haben und natürlich auch oft viele Dinge, die hier jetzt üblich sind...Ich sag mal so: Ich glaube, dass viele auch viele Dinge aus China stark vermissen. Wir haben beispielsweise einen Studenten, der jetzt was technisches hier in Deutschland studiert, aber der fühlt sich im Prinzip auch wohl. Aber auf der anderen Seite vermisst er auch ganz viele Dinge aus China. Und (...) Man darf ja nicht vergessen, wenn die Leute nach der Ausbildung hierhin kommen sind sie noch sehr jung. D.h. sie vermissen vielleicht auch ihre Familien. Deswegen glaube ich, dass wenn es Erfolg haben soll (...) oder wenn wirklich chinesische Pflegekräfte, die hier arbeiten möchten, dann auch hier hin kommen, dass man da dafür sorgen muss, dass diese auch in eine Struktur eingebettet werden. Sich zu Hause fühlen können. Da muss man, glaube ich schon, ein bisschen Unterstützung leisten." (Interview 2 Position: 40 - 40)

"Wir haben dabei ein Projekt kennengelernt, das in Schweden läuft. Da geht es auch um die Integration von Arbeitskräften, die einen Migrationshintergrund haben. Das Projekt, sieht so aus, also es ist auch in der Pflege, dass die migrantischen Arbeitskräfte, z.B. die chinesischen Arbeitskräfte, mit jeweils einer schwedischen Arbeitskraft ein Tandem bilden. Zu diesem Tandem stoßen ein Sprachlehrer und ein fachlicher Lehrer. Und in diesem Tandem arbeiten dann die chinesische Arbeitskraft und die schwedische Arbeitskraft über 2-3 Jahre zusammen und versuchen eben die sprachlichen Probleme der chinesischen Pflegekraft, aber auch die fachlichen Probleme gemeinsam anzugehen. Also das ist eigentlich ein ganz tolles Projekt mit ganz tollen Ergebnissen." (Interview 2 Position: 48 - 48)

"Die Anstellungsträger, zu denen wir hin-vermitteln, kriegen von uns die Auflage, dass sie einen weiteren Sprachkurs mit installieren müssen. B2. Wir machen das nicht zur Auflage, aber wir wünschen uns, dass sie vor Ort in den einzelnen Einrichtungen eine Betreuungskraft haben. Was in der Regel auch gemacht wird. Viele Einrichtungen haben zusätzlich noch Nachhilfelehrer und ehrenamtliche Caches eingesetzt." (Interview 3 Position: 42 - 42)

"Hilfreich ist, wenn sie in kleinen Gruppen untergebracht sind. Hilfreich ist es, wenn es ehrenamtliche Kräfte gibt, die als Coach und Unterstützer, bezogen auf die kulturellen Gepflogenheiten in Deutschland, mit ihnen zusammenarbeiten. Und hilfreich ist auch, wenn es bezogen auf den Schulunterricht noch einmal Kräfte bei den jeweiligen Anstellungsträgern gibt, die dann Nachhilfeunterricht machen." (Interview 3 Position: 55 - 56)

"Das ist passiert. Wir haben diesem natürlich sehr schnell entgegengewirkt. Wir haben eine Chinesin, die für uns den Kontakt via WeChat hält und immer gut informiert ist. Sie sagt uns wo und an welchen Stellen es eventuell problematisch wird. Dann intervenieren wir sofort. Wir versuchen dann, das durch Rundschreiben zu organisieren, dass Dinge, die im Raum stehen, nicht missbraucht werden." (Interview 3 Position: 62 - 62)

"In der Praxis läuft es meines Erachtens aktuell ganz gut. In den allermeisten Unternehmen, die Fachkräfte anwerben, gibt es auch ganz konkret jemanden, der sich um diese neuen Fachkräfte aus dem Ausland kümmert, z.B. aus China. Und diejenigen betreut und an die Hand nimmt. In der Regel wird in den Unternehmen schon immer jemand bestimmt, der sich um die neuen Fachkräfte kümmert [...]" (Interview 4 Position: 73 - 73)

"Wir haben eine (...) eine Deutsch-Chinesin, die in Stuttgart ein Restaurant führt engagiert. Die in ständiger Kommunikation über das Handy, über das Smartphone mit den hier in Region beschäftigten Chinesinnen war. Die haben intensiv rund um die Uhr, denke ich, miteinander kommuniziert. So etwas hätte nie im Leben jemand, als Deutscher, gemacht. Rund um die Uhr. Aber da sieht man schon die Mentalitätsunterschiede. Wir haben eine Person zur Verfügung gestellt, die (...) die Mentalität unserer Arbeiter (...) Mitarbeiterinnen kennt, weil sie selber aus der kommt und damit ganz anders umgeht als Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind es tun würden. Und .. das ist das Eine." (Interview 7 Position: 67 - 67)

"Und zum Zweiten hat man natürlich beruflich beim Einsatz in der Praxis die entsprechende Anleitung durch (...) durch die Kollegen versucht sicher zu stellen. Wobei das Problem ist, dass die Personalmängel gar nicht groß genug ist, wie viel an Praxisanleitung notwendig war. Auch nach der Anerkennung als Krenkenpflege und Gesundheitspflegefachkraft ging (...)" (Interview 7 Position: 67 - 67)

"Dann Unterstützung, dass sich hier auch viele Kollegen bereit erklärt haben oder einfach das Bedürfnis hatten auch mit den jungen Leuten etwas zusammen zu machen. Sie haben sie mitgenommen zu Feiern und zu Festen. Ich sag mal einfach: Sie haben sie in ihrer Freizeit unterstützend begleitet. Von diesen ganzen materiellen Geschichten, wie die Wohnung kostenlos zur Verfügung stellen, Auto zur Verfügung stellen und und und. Das lassen wir mal alles außen vor. Das ist die Entscheidung, die ich getroffen habe." (Interview 8 Position: 22 - 22)

"Aber, dass wir sie im Rahmen des Lernens (...) Das war auch ein großartiger Glücksmoment oder Zufall oder Planung (...), dass wir mit der V hier als Praktikumsanleiterin eine Frau im Haus haben, die sie einfach voll motiviert geführt, geleitet und gebildet hat. Also ich sage mal, das ist natürlich ein Glücksgriff so eine Person hier im Haus zu haben als Praxisanleiterin, die sowohl fachlich also auch menschlich, emotional sachlich hier auch immer die jungen Leute mitgenommen hat." (Interview 8 Position: 22 - 22)

"In den ersten drei Monaten des Projekts und den folgenden neun Monaten während dem Anerkennungslehrgang bekommen die Teilnehmer die Unterstützung von uns. Wir bieten mit unseren Mitarbeitern einen 24-Stunden-Kontakt an." (Interview 9 Position: 16 - 16)

"[...] Dann auf der anderen Seite, wenn die Probleme aus der Kultur und Kommunikation stammen, haben wir jetzt in Deutschland einen Kollegen, der von Zeit zu Zeit diese Missverständnisse mit unseren Krankenschwestern und Arbeitgebern koordiniert." (Interview 10 Position: 73 - 74)

Dann hilft uns unser deutscher Partner, wie Herr K. auch, einige der Probleme der Schüler in Deutschland zu koordinieren und zu lösen. Wir begannen mit der ersten Gruppe von Fragen, die das Einkommen betreffen, einschließlich Sprachtrainings. Ich erinnere mich daran, dass es vor einiger Zeit einen Fall gab: Zu dieser Zeit gab es Auszubildende, die in Deutschland einen Autounfall hatten. Dies wurde durch Hr. K´s Hilfe und Kontakt behandelt, um die Angelegenheit zu koordinieren. (Interview 16 Position: 44 - 44)

Eine Einrichtung legt besonderen Wert auf die Unterstützung zum Bestehen der Anerkennungsprüfung in Deutschland.

"Die zweite war die Entscheidung dann im Januar/Februar letzten Jahres, dass wir gesagt hatten: Wir bringen sie durch die Prüfung, koste es was es wolle." (Interview 8 Position: 22 - 22)

"Und die dritte (...) also die Unterstützung war ja auch teilweise gegen ihren Willen. Also wenn ich sie jetzt heruntergesetzt habe von 40 auf 30 Stunden, also Teilzeit, damit sie Zeit haben die Ausbildung zu schaffen und auch Freizeit haben. Damit sie hier ankommen und Land und Leute kennen lernen. Das war einfach wichtig, aber sie waren erstmals nicht so begeistert, weil sie wollten ja Geld verdienen. Das war Bestandteil der Unterstützung." (Interview 8 Position: 22 - 22)

Er meint, dass die Voraussetzung dafür eine Anerkennungs- und Mitarbeiterkultur ist.

"Na, wir hoffen schon, dass wir hier eine Anerkennungs- und Mitarbeiterkultur haben. Aber jetzt konkret bezogen auf die Chinesen muss man natürlich auch sage: Wir haben die Kollegen darauf vorbereitet, wer da kommt." (Interview 8 Position: 24 - 24)

Chinesische Pflegekräfte in Deutschland zu integrieren hat einen wichtigen Anteil an der gesamten Projektorganisation. Die Willkommenskultur spielt bei der Integration eine wichtige Rolle. Nach der Analyse ist die Willkommenskultur in der Praxis für chinesische Pflegekräfte durchaus vorhanden. Die Einrichtungen achten darauf, jemanden als Mentor oder Praxisanleitung für die chinesischen Pflegekräfte bereit zu stellen.

5.5.3 Negative Erfahrungen mit Vermittlern

Die Vorerfahrung chinesischer Experten ist, dass eine Vermittlung in der Regel Probleme verursacht. Es könnte möglich sein, dass Vermittler das Geld nehmen, um die Vorbereitung der Sprache zu übernehmen. Am Ende konnte tatsächlich keiner ins Ausland gehen. Aus diesem Grund haben viele chinesische Pflegekräfte das Vertrauen in die Vermittler verloren.

"Grundsätzlich können sie nur nach dem Abschluss diese Möglichkeiten nutzen. Bei dem Verfahren könnte eine Vermittlung mehr Probleme lösen. Und von allen Möglichkeiten empfehle ich lieber, jedes Land sollte sich auf seine eigene Weise empfehlen." (Interview 12 Position: 33 - 34)

"[...] Weil der Vermittler das Geld nahm und am Ende tatsächlich (...) Zum Beispiel, wenn der Vermittler Ihnen die Sprache beibringt, konnte keine nach dem Sprachkurs ins Ausland gehen, nur einige können ins Ausland gehen. Sie sehen, dass das Geld der Teilnehmer ausgegeben wird, und schließlich nicht rausgegangen werden kann. Daher ist das Vertrauen der Menschen in so genannte Vermittler aus dem Ausland heute relativ gering." (Interview 15 Position: 30 - 30)

Um chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu holen, arbeitet die deutsche Seite oft an einer Partnerschaft mit China. Neben den staatlichen Organisationen sind das private Vermittler. Momentan fast ausschließlich über private Vermittler. In der Vergangenheit haben die Experten viele negative Erfahrungen mit solchen Vermittlern gemacht:

Ein chinesischer Vermittler nimmt Vermittlungsgebühren, was aber vorher mit der deutschen Seite anders vereinbart war.

"[...] Das hat hauptsächlich der chinesische Partner gemacht. Allerdings haben wir dann so im Nachhinein einiges auch von den chinesischen Krankenschwestern erfahren bzw. wurde

das berichtet an die Arbeitgeber, dass sie teilweise Geld zahlen mussten, um eine Ausreisegenehmigung zu erhalten und dass sie auch teilweise Geld zahlen mussten an die Weihai...also das chinesische Unternehmen in Weihai, die S, um quasi eine Art Ausfallversicherung zu haben. Also falls etwas passiert in Deutschland, dass dann eben der chinesische Partner helfen kann. Aber so wie das berichtet wurde war das nicht bei allen der Fall, also nur bei einigen. Von daher haben wir dann da auch nicht ganz genau gewusst nach welchen Kriterien die dort entsprechend entschieden haben wer jetzt noch etwas extra bezahlt, weil ja über die Regierungsabsprache ganz klar abgeklärt wurde, welche Kosten wie anfallen und wer dies auch zu zahlen hat. Denn unser Ansinnen war es ja, dass die chinesischen Krankenschwestern dort kein Geld selber in die Hand nehmen müssen." (Interview 1 Position: 12 - 12)

Einige Projekt wurden durchgeführt, um chinesische Pflegekräfte hierher zu locken.

"Aber ich finde man sollte das nicht, wie es in einigen Projekten getan wird, erzwingen oder die Leute hier her locken." (Interview 2 Position: 46 - 46)

"Aber ich finde es nicht gut, wenn man daraus ein Geschäft macht und den Leuten Dinge verspricht (...) die vielleicht dann hinterher gar nicht so eingehalten werden. Natürlich ist auch die Arbeit in der Pflege hier schwierig und mit vielen Problemen behaftet. Ich finde jeder, der hier hinkommt, um in einem bestimmten Bereich zu arbeiten sollte genau wissen, worauf er sich da einlässt." (Interview 2 Position: 50 - 50)

Ein Experte meint, dass die Zusammenarbeiten mit seinen Partnern, außer mit Einzelpersonen, die nicht professionell sind, gut gelaufen sind.

"Es bedeutet, dass die ganze deutsche Gesellschaft es sehr ernst nimmt. Abgesehen davon ist unsere Zusammenarbeit mit unserem Partner sehr glatt gelaufen. Aber natürlich haben wir auch noch mit vielen deutschen Privatunternehmen zusammengearbeitet, insbesondere mit einigen Einzelpersonen, bei denen wir fühlen, dass sie eigentlich nicht professionell sind." (Interview 10 Position: 46 - 46)

Eine Einrichtung hat sehr schlechte Erfahrungen mit Vermittlern gemacht, da die Vorbereitung über die Organisation bis zum Feedback gar nicht funktioniert hat.

"Sie ist nicht optimal professionell gelaufen. Grundsätzlich muss man hier (...) und wir differenzieren hier zwischen der Grundorganisation, Akquise chinesischer Fachkräfte und dann natürlich die Organisation, als weiteren Part, vor Ort. [...] Aber zumindest ist es so, dass weder sie noch wir optimal aufeinander vorbereitet waren." (Interview 8 Position: 4 - 4)

"Die Philosophie mag richtig sein, zu sagen: ich ermögliche Menschen aus dem Ausland - konkret aus dem asiatischen Raum - eine fachliche und berufliche Zukunft. Auch eine menschliche Zukunft in Europa oder konkret in Deutschland. Dennoch ist es so, dass die Vorbereitung (...) ja (...) das Inkludieren (...) bedarf einer intensiveren Begleitung. Dieses Unternehmen sitzt ja nun mal in Berlin und für Region Berlin-Brandenburg mag das alles gut funktionieren. [...]" (Interview 8 Position: 10 - 10)

"Da wäre es einfach wichtiger gewesen, dass man dieses Feedback, das miteinander reden, der Austausch, das voneinander lernen - auch das Evaluieren im Nachgang, gemeinsam gemacht hätte. Das ist nicht erfolgt. Und wenn ich so einen kulturellen und auch fachlichen Druck vollziehe, dann wäre es schon wichtig gewesen, dass man das einfach hätte menschlicher gestalten können, aber auch professioneller im Rahmen einer Geschäftsbeziehung." (Interview 8 Position: 10 - 10)

"Aber jetzt konkret bezogen auf die Chinesen muss man natürlich auch sage: Wir haben die Kollegen darauf vorbereitet, wer da kommt. Das war wiederum auch der Nachteil, wenn man

mit einem Halbwissen ausgestattet ist. Was man als Kritik an dieser Vermittlungsfirma sagen kann. Wenn man Klischees bedient. Das ist natürlich nicht gut." (Interview 8 Position: 24 - 24)

"Nein. Also erstens habe ich dieses Unternehmen am 1. Januar letzten Jahres (2015) erst übernommen und das ist auch noch von meinem Voreigentümer initiiert. Und das Zweite: Dass dieses Unternehmen auch Berlin (...) Man soll ja nicht schlecht über jemanden reden (...)" (Interview 8 Position: 35 - 36)

Die Erfahrung hat dazu geführt, nicht mehr mit diesem Vermittlungsunternehmen zu arbeiten.

"Das mit den vermittlungsunternehmen würde ich nicht nochmal machen (...)" (Interview 8 Position: 7 - 8)

"Natürlich hätte ich mir das gewünscht. Natürlich hatte ich gedacht und gehofft, dass diese Beratungsfirma, die das vermittelt und alles drum und dran, dass sie uns besser darauf vorbereiten. Dass sie uns intensiver begleitet hätten. Dass sie (...) ja (...) ich sag mal auch (...) Was mir vor allen Dingen gefehlt hat, war auch die begleitende Evaluation. [...]" (Interview 8 Position: 33 - 34)

"Also ist es schon so, dass wir im Vorfeld nicht ausreichend geschult wurden durch die Beratungsfirma. Es wäre natürlich toll, wenn das so gewesen wäre. Aber wenn man einigermaßen kulturell offen ist, bereit ist sich mit den Menschen zu unterhalten und ihn erstmals so anzunehmen, wie er so ist, dann ist das alles ein Lernprozess miteinander." (Interview 8 Position: 54 - 54)

Die negative Erfahrung mit den Vermittlern lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass die Vermittler bei der Projektorganisation eine wichtige Rolle spielen. Pflegekräfte aus China sind oft darauf angewiesen mit einem Vermittler oder einer Vermittlungsorganisation zusammenzuarbeiten, was staatliche oder private Einrichtungen sein können. Die Professionalität und Erfahrung der Vermittler beeinflusst den Transfer der chinesischen Pflegekräfte wesentlich hinsichtlich der Entsendung nach Deutschland.

5.5.4 Hohe Investition für die Einrichtungen

Pflegekräften aus China nach Deutschland zu holen ist für die Einrichtungen eine Investition. Diese liegt für die Einrichtung pro chinesische Pflegekraft zwischen 8.000 bis 10. 000 Euro.

"Also die Unternehmen entscheiden selbst wie viel sie unterstützen oder was sie alles zahlen, was für Leistungen sie alles anbieten. Wir hatten bspw. über unser Projekt ganz klar in Rahmenbedingungen in einem Vertrag festgelegt was das Unternehmen für Rahmenbedingungen zu erfüllen hat, um eine chinesische Fachkraft rekrutieren zu dürfen. Da war uns eben einfach wichtig, dass das Unternehmen sich darauf einlässt und sagt: Wenn ich jemanden aus einem Drittstaat hole, wie bspw. China, dass ich eben für die ganzen Kosten aufkomme, damit ich der Pflegefachkraft so wenig wie möglich...oder diese Fachkraft so wenig wie möglich finanziell belaste. Weil es ist ja schon ein großer Betrag. Also das sind ja schon zwischen 6.000 und 8.000 Euro, die da pro Fachkraft auch von den Unternehmen bezahlt werden einfach für die ganzen Kurde, für die Vorbereitung, für die Sprachkurse, für den Flug. Einige Unternehmen haben ja aufgrund ihrer Struktur...also wenn sie relativ groß sind, gibt es auch häufig Mitarbeiterwohnungen, die dann eben gestellt werden, wo dann die Mitarbeiter entweder nur eine vergünstigte oder gar keine Miete zahlen. Oder (...) Es gibt auch ein Unternehmen was eine Art Internat hat, wo die dann auch umsonst wohnen und Sprachun-

terricht und diese ganzen Anerkennungskurse gleich mit dazu bekommen. Also das ist wirklich von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich." (Interview 1 Position: 44 - 44)
"[...] Da sind Unternehmen dann natürlich auch enttäuscht, weil sie so viel dann quasi schon investiert haben und das sind ja nicht nur die 6.000-8.000 Euro, sondern da kommt ja dann auch noch das Gehalt dazu, das monatliche Gehalt, was ja dann auch die Pflegefachkräfte erhalten. Was ja auch noch einmal zwischen 1.900 vor der Anerkennung und, ich glaube 2.300 oder 2.600 nach der Anerkennung, bekommen die ja noch als monatliches Gehalt. Und das entspricht ja auch quasi deutschen Gehältern. Das muss ja auch noch hinzurechnen was da jeden Monat hinzukommt. Von daher sind das schon Kosten, die sich da entsprechend kommunizieren [...]" (Interview 1 Position: 46 - 46)
"[...] was glaube ich letztlich nicht, ja, nicht so gut war, war dass die Kosten sehr hoch für die Unternehmen waren, sodass dieses Projekt nicht als Musterbeispiel ausgeweitet werden konnte, auch auf viele Einrichtungen." (Interview 4 Position: 15 - 15)
"Das sind ja auch enorme Kosten, die da entstehen. Ca. 10.000EUR pro Fachkraft. Diese Kosten müssen sich auch wieder rentieren." (Interview 4 Position: 97 - 97)

Ein Expert aus Deutschland meint, dass das Pilotprojekt eigentlich ein schlechtes Ergebnis hat, weil alle Pflegekräfte nicht mehr da sind.

"Dieser Rekrutierungsansatz wird für mein Empfinden nach 3 Jahren nicht zum selben Ergebnis führen, wie man beginnt in Deutschland mit einer 3-jährigen dualen Altenpflegeausbildung in einem deutschen Altenpflegeheim und hat nach 3 Jahren den Abschluss. Also da würde ich sagen ist diese (...) diese Dauer des Vorlaufs bei der Rekrutierung von Pflegeakademikern und das was an qualitativem Ergebnis hinterher rauskommt, eigentlich ein schlechtes Ergebnis." (Interview 7 Position: 71 - 71)
"Und ich habe damals 2013 oder 2014: in fünf Jahren werden gucken, was haben wir daraus gelernt. Jetzt sind allerdings die Pflegekräfte schon gar nicht mehr da. Das ist als (...) Projekt als solches erfolgreich gewesen, wenn man sagt man will Erfahrungen sammeln." (Interview 7 Position: 127 - 127)

Es war für die Unternehmen ein großer Verlust, wenn die Pflegekräfte nach der Anerkennung nicht mehr in der Einrichtung blieben. Die meisten Altenpflegeeinrichtungen, die chinesische Pflegekräfte rekrutiert haben, finden die Investition in diesem Sinne nicht lohnend, da sie später den Arbeitsort gewechselt haben. Ein Experte gibt an, dass der finanzielle Aspekt für chinesische Pflegekräfte eine sehr zentrale Rolle spielt. Man kann es nur verändern, wenn das Gehaltsgefälle zum Krankenhaus abgeschafft wird.

"Genau. Genau, das ist schon ein großer Verlust [...]" (Interview 1 Position: 46 - 46)
"Natürlich. Ich sage mal: Aufwand und Nutzen, rein fiskalisch betrachtet, hat das keinen Sinn gemacht. War es eine nicht akzeptable Investition. Nur geschäftlich betrachtet [...]" (Interview 8 Position: 60 - 60)
"[...] Da sind da ja natürlich klar die Unternehmen, die Arbeitgeber, enttäuscht, wenn die Fachkraft dann entscheidet ins Krankenhaus zu gehen. Die Krankenhäuser werben dann die chinesischen Fachkräfte ab, weil sie dann schon voll anerkannt sind. Die haben dann keine Kosten mehr in Anführungsstrichen. Aber dadurch, ja sag ich mal, zerstört man auch ein bisschen die Hoffnung, dass dann noch weitere Krankenschwestern nachkommen können, weil die Unternehmen dann erstmals entscheiden: Wir wollen jetzt nicht noch einmal so viel Geld investieren für jemanden, der dann vielleicht wieder ins Krankenhaus geht. Für die Unternehmen ist es eben wichtig, dass die Fachkräfte, die auch aus (...) egal ob au Drittstaaten oder aus EU-Staaten kommen, dass die dann eben mindestens 2,3,4 Jahre beim Arbeitgeber arbeiten. Damit er auch sicher mit dem Personal planen kann." (Interview 1 Position: 46

- 46)

"(...) Also die (...) das finanzielle Aspekt ist für chinesische Pflegekräfte ja ein sehr zentraler. Sie kommen aus einem absolut kapitalistischen System. Und wenn man dieses Gehaltsgefälle zum Krankenhaus abgeschafft bekommt, dann wäre das sicherlich von Vorteil. Das ist für mich aber überhaupt kein Thema begrüßen würde wegen der chinesischen Pflegekräfte. Das halte ich für ein Thema, das generell für alle unsere Pflegekräfte in der Altenpflege von Vorteil wäre. Von daher ist das nichts Spezifisches." (Interview 7 Position: 109 - 109)

Zu einem anderen Projekt meint ein Experte, dass es eigentlich keinen Sinn ergeben hat, wenn man den Aufwand und Nutzen rein fiskalisch betrachtet. Es war eine nicht akzeptable Investition.

"Ja natürlich. Natürlich. Ich sage mal: Aufwand und Nutzen, rein fiskalisch betrachtet, hat das keinen Sinn gemacht. War es eine nicht akzeptable Investition. Nur geschäftlich betrachtet [...] Aber, wenn ich mich nur als Geschäftsführer betrachte, bin ich (...) muss ich schon den Kopf schütteln. Ich muss sagen, es ist schon armselig, wenn wir keine anderen Wege finden, um Menschen für diesen Beruf zu gewinnen." (Interview 8 Position: 60 - 60)

Nach dem Eindruck der Experten verlangt der Einsatz chinesischer Pflegekräfte hohe Investitionen für die Einrichtungen. Daher ist es für die Einrichtung eher nachteilig, wenn die chinesischen Pflegekräfte nach der Anerkennung nicht mehr in dieser Einrichtung arbeiten und den Arbeitgeber wechseln. Es ist damit keine gute Investition für eine Altenpflegeeinrichtung, chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu rekrutieren, da sie später nicht mehr in dieser Einrichtungen verbleiben.

5.5.5 Wer geeignet ist nach Deutschland zu kommen

Die Pflegekräfte aus China genießen in Deutschland eine hohe Anerkennung und Akzeptanz. Deutschland braucht ausländische Pflegekräfte, insbesondere im Altenpflegebereich. Die Voraussetzungen nach dem Anerkennungsgesetz sind für ausländische Pflegekräfte eine Pflegeausbildung im Ausland absolviert zu haben und Deutsch auf Sprachlevel B1 zu beherrschen. Wer ist demnach geeignet aus China nach Deutschland zu kommen?

5.5.5.1 Vorkenntnisse in der Pflege und Lernfähigkeit ist Voraussetzung

Die chinesischen Pflegekräfte, die schon in Deutschland sind, besitzen unterschiedliche Abschlüsse, einige auch keinen Pflegeabschluss.

"Es gab einige, die hatten schon Masterabschluss und diese Abschlüsse und Unterlagen wurden dann eben über die Botschaft nach Deutschland versandt, um dann entsprechend anerkannt zu werden in Deutschland." (Interview 1 Position: 2 - 2)

"Eine der anderen Gruppen sind die Absolventen des Bachelor-Studiengangs." (Interview 9 Position: 6 - 6)

"Das andere Projekt braucht keinen Pflege-Hintergrund. Es bedeutet, dass die Teilnehmer keine Pflegeausbildung haben. Sie müssen drei Jahre Ausbildung in Deutschland machen. Unser jetziger Kunde ist in Bayern." (Interview 9 Position: 14 - 14)

Laut Experten ist eine abgeschlossene Ausbildung in der Pflege aber Voraussetzung. Menschen, die ohne Pflegeausbildung kommen, erleben den Praxisschock in Deutschland massiv.

"Die müssen die Ausbildung abgeschlossen haben. Das ist Bedingung [...]" (Interview 3 Position: 9 - 10)
"Doch. Damit sie hier in Deutschland in die Pflegeschule gehen können, müssen sie mindestens einen mittleren Bildungsabschluss haben, der in China erworben wurde. Sie müssen nach unserer Voraussetzung als Organisation, die vermittelt, nach, dass sie eine abgeschlossene Krankenpflegeausbildung haben müssen [...]" (Interview 3 Position: 132 - 132)
"Eines davon ist, dass man einen Pflege-Hintergrund braucht." (Interview 9 Position: 14 - 14)
"Es sind natürlich diese besonders, die die Krankenpflegeausbildung gemacht haben. Wir haben am Anfang 2-3 Germanistikabsolventinnen auch mitgenommen. Das war sehr schwierig. Der Praxisschock war natürlich dann massiv. Anders als in Deutschland scheint es in China so zu sein, dass die Pflegekräfte, die dann diese Schnellausbildung machen, wohl wenig Praxiserfahrung haben." (Interview 3 Position: 24 - 24)

Starke Lern- und Anpassungsfähigkeit gehört zu den Grundvoraussetzungen ins Ausland zu gehen, um sich dem anderen Leben dort anzupassen.

"Es sind nicht alle geeignet, nach Deutschland zu kommen. Es ist allen bekannt, dass Deutschland ein kleines Land mit einem ganz anderen Lebensstil, Lebensgewohnheiten, Kultur und neuer Umgebung als China ist. Wir hoffen, dass die Teilnehmer eine starke Anpassungsfähigkeit haben." (Interview 9 Position: 6 - 6)
"Ich denke zuerst, dass die Kandidaten, die Lernfähigkeit besitzen, kommen werden."
(Interview 10 Position: 10 - 10)
"Die deutsche Sprache ist schwer... viele Menschen können diese Sprache lernen, aber es wird vielleicht langsam sein. Aber die Lernfähigkeit ist wichtiger. Also wir wollen zuerst immer noch die Kandidaten, die relativ stärke Lernfähigkeit haben, nach Deutschland schicken. Neben der Lernfähigkeit, denke ich, dass sie persönlich einen relativ unabhängigen Geist haben sollten. Denn um ins Ausland zu gehen, verlassen Sie ihre Heimatstadt so weit in eine fremde Umgebung - die kulturellen Aspekte von China und die Lücke ist besonders groß - also wenn diese Person keinen relativ unabhängigen und starken Charakter hat, hat sie es schwer, sich an fremde Arbeit und das Leben anzupassen."
(Interview 10 Position: 10 - 10)
"[...] Viele, die einen niedrigeren Abschluss haben, haben wir nicht genommen, weil ihre Lernfähigkeit etwas schlechter ist." (Interview 10 Position: 85 - 86)

5.5.5.2 Dazhuan-Absolventen sind besser geeignet nach Deutschland zu kommen

Es gibt derzeit in China fünf Ebenen für die Pflegeausbildung und entsprechend gibt es fünf verschiedene Abschlüsse. (Siehe Kapitel 3.1.3) Der dreijährige Studiengang ohne Bachelorabschluss ist der Dazhuan oder "Undergraduate" Abschluss. Die anderen akademischen Pflegekräfte absolvieren mit Bachelor-Abschluss oder Master-Abschluss. Nach einer nicht akademischen Pflegeausbildung bekommen die Pflegekräfte den Zhongzhuan-Abschluss. Laut den Experten sind die Pflegekräfte mit Dazhuan Abschluss oder höher geeignet, nach

Deutschland zu kommen. Grund dafür ist die bessere Lernfähigkeit. Diejenigen Pflegekräfte mit nicht akademischem Ausbildungsabschluss sind nicht bekannt dafür ins Ausland zu gehen.

"Vom Abschluss her sind es zumindest diejenigen Krankenschwestern, die schon Dazhuan-Abschluss haben." (Interview 10 Position: 10 - 10)
"Diejenigen, die einen Dazhuan Abschluss haben, haben wir genommen. Viele, die einen niedrigeren Abschluss haben, haben wir nicht genommen, weil ihre Lernfähigkeit etwas schlechter ist." (Interview 10 Position: 85 - 86)
"[...] Unsere Schule ist eine Berufsschule. Unser Bildungsziel ist es, die Pflegekräfte für die Krankenhäuser auf der ländlichen Ebene zu trainieren, sodass sie auf dem Land bleiben. Die Hauptbeschäftigungsstelle von unseren Absolventen sind die medizinischen Einrichtungen auf der Kreisebene, der Gemeindeebene und sogar die Dorfkliniken. Der Umfang der Beschäftigung für unsere Krankenschwestern ist eigentlich ein bisschen breiter als der anderer Absolventen. Es gibt auch eine kleine Anzahl von unseren Auszubildenden, die nach dem Abschluss in die Tertiär-Krankenhäuser (große Krankenhäuer) gehen und dort arbeiten. Normalerweise arbeiten sie in den Gemeindekrankenhäusern. Genauer gesagt ist der höchste Anteil in den Gemeindekrankenhäusern, einige sekundäre Krankenhäuser und eine sehr kleine Anzahl davon in tertiären Krankenhäusern." (Interview 14 Position: 5 - 6)
"Wir haben uns bis jetzt, aus unserer Sicht der Schule, noch nicht bemüht, die Absolventen zu motivieren im Ausland zu arbeiten. Wir können bis jetzt nicht ausschließen, dass eine kleine Anzahl der Absolventen über andere Wege ins Ausland geht. Wir können die genaue Zahl nicht wissen." (Interview 14 Position: 8 - 8)
"Ich denke, dass es mit einem höheren Abschluss in der Pflege zu tun hat, wie auf Dazhuan-Abschluss Niveau, oder Bachelor-Niveau. Natürlich, soweit ich weiß und ich habe das Gefühl, dass mehr Bachelor-Absolventen ins Ausland gehen möchten. Es kann sein, dass viele von ihnen das College verlassen und weiter studieren und neue Sachen lernen." (Interview 15 Position: 21 - 21)

Einige Experten meinen, dass Pflegekräfte mit Bachelorabschluss gerne ins Ausland gehen.

"Pflegekräfte mit Bachelorabschluss. Hier können Karrierewege in Deutschland aufgezeigt werden. Studiengänge, Weiterbildungen um sie dann wieder im eigenen Land anzuwenden." (Interview 6 Position: 9 - 10)
"Die Bachelor Absolventen haben am Abitur teilgenommen und abgeschlossen, die sicherlich auch relativ gute Englischkenntnisse haben. Und ich bin mir sicher, dass sie innerhalb eines Jahres oder einem Jahr und zwei Monaten den Deutsch-B2-Test bestehen können. Gutes Englisch ist wichtig, um Deutsch zu lernen." (Interview 9 Position: 6 - 6)
"Bachelorstudenten. Weil ihr Bildungsniveau niedriger ist als das der Masterstudenten. Und die Masterstudenten wollen wohl (...) zu mindestens suchen unsere Masterstudenten nach dem Abschluss eine Arbeit, und der Pflege-Ausbildung in einer Krankenpflegeschule oder an einer Hochschule wird von ihnen Priorität eingeräumt. Wir haben auch Studenten, die nach dem Bachelorstudium an der Pekinguniversität und auch der Peking Universität für traditionelle chinesische Medizin weiter studieren. Nach ihrem Abschluss gehen sie lieber gleich zur Arbeit. Vielleicht hat es mit dem Alter zu tun oder sie hatten wohl im Bachelorstudium schon ihre Lebensplanung gefestigt. Und fast alle unsere Studenten gingen ledig raus oder sie arbeiten Vollzeit im Ausland." (Interview 12 Position: 109 - 110)

Laut den Experten ist die Wahrscheinlichkeit im Ausland zu arbeiten umso höher, je niedriger der Abschluss ist. Die Pflegekräfte mit Bachelor-Abschluss haben bessere Arbeitschancen in China und haben es nicht nötig ins Ausland zu gehen.

"Die meisten Bachelor Absolventen sind möglicherweise nicht bereit, raus zu gehen, weil sie im Land immer noch Bedarfsfachkräfte sind und auch zu den leitenden Angestellten gehören. Die Beschäftigungsaussichten sind sehr gut. Die meisten von denen arbeiten in einer Tertiär-Klinik (die besten Krankenhäuser im Land). Das Einkommen ist auch sehr gut. Und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind auch sehr gut. In der Regel liegt auch der Fokus auf Trainingsobjekten." (Interview 15 Position: 42 - 42)

"Aus der Perspektive unseres Feedbacks zur Förderung und Advocacy-Arbeit in dem Land, sollte gesagt werden, dass Undergraduate-Krankenschwestern und Bachelor Absolventen es im Allgemeinen relativ leicht, im Inland sich gut Arbeiten zu finden. Und dann im Grunde geht es wieder runter. Zum Beispiel für die Absolventen, die mit Dazhuan Abschluss, einschließlich sogar der Zhongzhuan Abschluss, ist es relativ wahrscheinlich, in diese guten Krankenhäuser einzutreten. Die Chancen, ein gutes großes Krankenhaus zu bekommen, sind nicht so groß. Es wird eine solche Motivation geben. Aber insgesamt sollten Studierende pflegeberufene sein, wobei sich unsere aktuelle Situation grundsätzlich auf das gesamte akademische Niveau erstreckt, aber je höher der Abschluss, desto höher ist der Abschlussanspruch. Wenn sie zum Bachelor gehen, reduzieren sie grundsätzlich die Zahl der Studierenden. Einige..." (Interview 16 Position: 5 - 6)

Diejenigen Pflegekräfte mit Zhongzhuan-Abschluss oder Dazhuan-Abschluss haben eine gewisse Motivation, insbesondere in der Altenpflege, in Deutschland zu arbeiten.

"Ich denke, dass viele Absolventen, die aus der Berufsschule kommen oder die Dazhuan-Abschluss haben, möglicherweise die Motivation haben, im Ausland zu arbeiten." (Interview 15 Position: 42 - 42)

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Pflegekräfte mit Dazhuan-Abschluss am besten geeignet sind nach Deutschland gehen.

5.5.5.3 Weitere Voraussetzungen, um in Deutschland zu arbeiten

Neben einem Abschluss müssen die Pflegekräfte auch Deutschsprachkenntnisse haben. Nach den Experten ist Deutsch B1-Niveau oder höher mit nachgewiesenen Zertifikat vom Goetheinstitut eine wichtige Bedingung, bevor sie nach Deutschland gehen. Es ist für die Organisation sehr wichtig.

"[...] Und sie müssen B1-Niveau Deutsch nachweisen. Diese 3 Bedingungen gibt es: Mittlerer Schulabschluss, Ausbildung im Bereich Krankenpflege und Deutsch B1-Niveau mit nachgewiesenen Zertifikat nach Goetheinstitutsstandard." (Interview 3 Position: 132 - 132)

"Die Teilnehmer in China müssen sich vor allem sprachlich vorbereiten. Das ist ganz Wichtig. Sie müssen B2 Deutsch - nach dem B2 Niveau sprechen. Das ist eigentlich das Mindestmaß, um hier als Fachkraft wirklich arbeiten zu können." (Interview 4 Position: 46 - 47)

"Wir müssen die Leute finden, die über gewisse Deutschsprachlernfähigkeit verfügen und bereit sind nach Deutschland zu gehen." (Interview 9 Position: 37 - 37)

"Daher ist es zum einen die Sprache und zum anderen ist es eine Reserve des Wissens, das ist alles sehr notwendig. Aufgrund der Länge der Vorbereitungszeit denke ich, dass es von der Gesamtqualität der Person abhängt." (Interview 11 Position: 14 - 14)

Die Arbeit in der Pflege ist für viele kein Traumberuf. Sie **sollten** sich bemühen, die Sprache auf B2 Niveau schnell zu lernen. Das ist sehr wichtig für die Integration.

"Aber auf der anderen Seite muss sich die chinesische Pflegekraft auch darüber im Klaren sein, dass Pflege hier auch für viele kein Traumberuf ist." (Interview 2 Position: 66 - 66)

"Die chinesischen Pflegekräfte müssen sich auf der anderen Seite bemühen mit der Sprache und sie schnell und gut lernen auf B2 Niveau. Deutsch ist eine sehr schwere Sprache. Aber das ist die Grundvoraussetzung für die Integration, nämlich die Sprache. Das ist eigentlich das Wesentliche." (Interview 4 Position: 91 - 91)

Die Arbeitserfahrung ist keine Voraussetzung bei der Anerkennung. Nach den Erfahrungen der Experten werden diejenigen Pflegekräfte, die Arbeitserfahrung und ein besseres Verständnis vom Arbeitsprozess, in Deutschland besser arbeiten.

"Wir haben jetzt so die Erfahrung mit den Chinesen gemacht, die gekommen sind, dass es einfacher war für die Leute, die schon Arbeitserfahrung hatten. Also wir hatten ja verschiedene Gruppen. Also insg. sind 3 Gruppen nach Deutschland gekommen. Und das waren dann insgesamt dann 45 Pflegekräfte, die wir dann hier beschäftigen und (...) In der ersten gruppe waren dann noch relativ viele, die schon Arbeitserfahrung hatten. Für die war es dann auch leichter sich in das deutsche Arbeitsleben in der Pflegeeinrichtung zu integrieren. Und in den anderen 2 Gruppen waren viele dabei, die frisch vom kamen, die noch keine Arbeitserfahrung hatten. Und für die war es dann auch schwierig sich zu integrieren bzw. auch zu verstehen, was auch die Pflegeprozesse sind." (Interview 1 Position: 24 - 24)

"Ich denke, dass die Schüler, die gerade ihren Abschluss gemacht haben, immer noch einen Lernprozess in Deutschland haben und deshalb sagen, dass sie aus der Sicht eines Schülers relativ schnell lernen und sie vielleicht anpassungsfähiger sind. Dies wird einen Vorteil haben. Im Hinblick auf arbeitende Krankenschwestern mag diese jedoch weniger fähig zu lernen sein als Studenten, aber sie wird mit ihrer Arbeitserfahrung beliebter sein. Wenn Sie eine relevante Berufserfahrung haben, werden Sie besser arbeiten." (Interview 16 Position: 41 - 42)

Sie **sollten** sich Zeit nehmen, um Deutschland und das deutsche Sozialversicherungssystem kennenzulernen. Vielleicht kann man auch die positiven Seiten eines Dorfes kennenlernen.

"Sie brauchen Zeit überhaupt die Welt in Deutschland kennenzulernen. Man darf sie nicht zu schnell überhaupt in eine berufliche Qualifizierung bringen. Sondern sie brauchen eine Eingewöhnungsphase. Und zwar eine Eingewöhnungsphase derart, dass man sich (...) also überhaupt kennen lernt, wie die Welt hier funktioniert. Und dass man auch die positiven Seiten eines Dorfes Stuttgart (...) Landeshauptstadt Stuttgart." (Interview 7 Position: 59 - 59)

"Zweitens: Sie kriegen niemandem in China plausibel gemacht, wie unser deutsches Sozialversicherungssystem funktioniert. Wie es funktioniert, dass diese ganzen Dienste finanzierbar sind für die Bürger in Deutschland und die Menschen mit Pflegebedarf. Weil, sie müssen so viel wissen und Verständnis haben für gesamtvolkswirtschaftliche Zusammenhänge, um zu begreifen warum eine bestimmte Zahl auf ihrer Gehaltsabrechnung als Netto da steht. Sie müssen lernen warum es eine Müllabfuhr gibt. Solche ganz ganz (...) ganz einfachen Dinge. Also Müllabfuhr mag ein schlechtes Beispiel sein. Das habe ich mit Vietnamesen erlebt. Aber das Wohnkosten mit Nebenkosten verbunden ist und, dass es in Deutschland so ist. Und dass ein hohes Gehaltsniveau nicht unbedingt heißt, dass man viel Geld verdient, sondern, dass man vielleicht sehr wenig Geld verdient, weil die Grundkosten der Lebensführung von hohen Standards (...) sind. Das können sie niemandem in China erklären. Das muss man in Deutschland erleben." (Interview 7 Position: 63 - 63)

Für die Experten spielt das Alter auch eine wichtige Rolle, da die Menschen im Alter unter 25 Jahre noch formbar und beeinflussbar sind.

"Ja, unbedingt. In dem Alter unter 25 Jahre sind die Menschen noch formbar und sind beeinflussbar. Das ist natürlich genau das richtige Alter für die Ausbildung." (Interview 3 Position: 130 - 130)

Es ist bekannt, dass die chinesische Mentalität den Respekt vor älteren Menschen hervorhebt.

"Also chinesische Fachkräfte sind auch geeignet, gut geeignet für die Pflege in Deutschland, da China auch ein - also ich schätze die Mentalität von den chinesischen Pflegekräften so ein, dass sie auch einen Respekt für die älteren Menschen haben und den Umgang mit älteren Menschen und die älteren Mitbürger respektieren und auch gut pflegen. Und das lässt sich auch gut nach Deutschland übertragen." (Interview 4 Position: 44 - 45)

Trotz dieser Mentalität müssen die chinesischen Pflegekräfte laut Expertenmeinung aber freiwillig in diesem Beruf in Deutschland arbeiten wollen.

"Unsere Erfahrungen sind da erstmals so: Man kann niemanden in einen Beruf zwingen. Auch da war wieder der Punkt: Diese jungen Menschen waren nicht vorbereitet auf das was man hier von ihnen wollte. Die Ausfallquote ist relativ hoch. gerade bei den Jungs. Dieses Heimweh darf man nicht vergessen, das ist ein ganz wichtiger Aspekt. Also wenn man hier in den kalten Norden kommt [...]" (Interview 8 Position: 40 - 40)

Aber ich sage auch immer: Diesen Beruf, gerade mit Menschen, die sollte man nicht aus pragmatischen Gründen wählen. Sondern den sollte man aus Überzeugung wählen und wissen, dass ein Beruf Spaß machen (...) Die Arbeit muss Spaß machen. Egal welchen Job. Ich finde die Vorstellung in einem Job zu arbeiten, der keinen Spaß macht, wo ich nicht einmal am Tag lache, gruselig. (Interview 8 Position: 76 - 76)

Sie **sollten** genau überlegen, was will ich in Deutschland überhaupt? Die Experten empfehlen, dass jeder bei der Auswahl seiner eigenen Perspektiven alle Aspekte berücksichtigen sollten.

"(...) Hier nur Offenheit (...) Eigentlich nur Offenheit. Ja also ich sage mal: Dann wenn meine chinesischen Kollegen hier nach Hause fahren resümieren sie darüber was sie hier machen. Eure Eindrücke: Seid ihr ehrlich? Und es ist nicht alles toll. Bei uns, oder in diesem (...) Es ist schon eine Form (...) Was will ich?" (Interview 8 Position: 78 - 78)

"[...] Wenn ich das für mich als einen Beruf gefunden habe, liegt es ja an mir zu gucken wo sind die besten oder gute Bedingungen dafür. Grundsätzlich ist altern ja etwas menschliches, etwas persönliches. Und die Vorstellung (...) Beispielsweise meine eigenen Eltern nicht beim Altern zu begleiten oder beim Sterben, weil ich tausende Kilometer entfernt lebe, ist schon eine merkwürdige Vorstellung, oder?" (Interview 8 Position: 80 - 80)

"Wenn sie draußen sind, wünsche ich ihr definitiv, dass alles funktionieren kann und sie gut arbeiten kann. Wir hoffen, dass jeder bei der Auswahl seiner eigenen Perspektiven alle Aspekte berücksichtigen wird." (Interview 15 Position: 56 - 56)

Die persönliche Komponente, Empathie, Ausstrahlung, Verantwortung und der Wille zur multikulturellen Erfahrung sind weitere Voraussetzungen für Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen.

"Ich denke mal nach der persönlichen Komponente. Empathie, persönliche Ausstrahlung. Nach dem was an Motivation, also persönlicher Motivation, warum man sich beruflich ins Ausland verändern möchte, gerichtet wird. Auch und dann nach sachlichen Kriterien. Der

Blick danach, wie sieht es aus mit Praxisdauer und wo haben diese Praxiseinsätze stattgefunden?" (Interview 7 Position: 23 - 23)

"[...] Sie muss Deutsch sprechen und sich in dieser Branche engagieren. Sie hat die Verantwortung und Pflicht, das einer gewissen beruflichen Anforderung entspricht."

(Interview 9 Position: 37 - 37)

"Das andere ist, dass ich gewollt sein muss die multikulturelle Erfahrung zu verstehen, denn aufgrund von Unterschieden in ethnischer Zugehörigkeit und geografischen Unterschieden kann es einige andere Unterschiede in der Krankenpflege geben. Also muss sie in dieser Hinsicht ein gewisses Verständnis haben. Wenn sie diese alle von mir genannten Voraussetzungen erfüllt, kann sie es durchaus schaffen ins Ausland zugehen. Wenn sie ein gewisses Verständnis für fremde Länder hat, [...]" (Interview 11 Position: 16 - 16)

Wichtig ist Loyalität zum Arbeitgeber. Sie **sollten** mit Durchhaltevermögen eine gute Arbeit leisten und sich hier gut integrieren. Wenn sie nach einer gewissen Zeit nach China zurückgehen, ist das auch in Ordnung.

"Also jetzt keine speziellen. Dass sie einen guten Job machen, dass sie gut integriert werden. Und das es voll OK ist, wenn sie nach einer gewissen Zeit in ihr Heimatland zurück gehen." (Interview 5 Position: 88 - 88)

"(...) Realismus darf ich nicht erwarten. Das (...) kann man nicht, denke ich. (...) Durchhaltevermögen, denke ich, ist etwas was zwingend erforderlich ist. (...) Das (...) bringen aber auch ganz viele mit. (...) Loyalität zum Arbeitgeber wäre etwas, was ich mir wünschen würde. Und (...) nach allem was ich so in der Tagespresse gelesen habe, ist Loyalität zum Arbeitgeber eine chinesische Schwäche." (Interview 7 Position: 114 - 115)

Bei der Organisation der Projekte ist es wichtig zu wissen, wer besonders geeignet ist, um aus China nach Deutschland zu kommen. Diejenigen Personen stellen sich als besonders geeignet dar nach Deutschland zu gehen, die mit Dazhuan-Abschluss ausgestattet, gute Sprachkenntnisse vorweisen, unter 25 Jahren alt sind und bereits Arbeitserfahrung vorweisen. Sie brauchen darüber hinaus eine eigene und hohe bzw. zielgerichtete Motivation nach Deutschland zu kommen. Sie sollten sich Zeit nehmen, Deutschland kennenzulernen. Wichtig ist daneben außerdem eine gewisse Loyalität zum Arbeitgeber.

5.5.6 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Erfahrungen aus der bisherigen Projektorganisation zusammengefasst. Es geht um die allgemeinen Erfahrungen aus den Projekten, insbesondere auch aus dem Pilotprojekt. Als besonders positive Erfahrung ist die hilfreiche Intervention bei der Integration in der Praxis geblieben, jemanden speziell als Coach oder Mentor bzw. Praxisanleitung einzustellen. Negative Erfahrung haben die Experten mit privaten Vermittlern gemacht. Wichtig ist, dass die Experten aus den Erfahrungen sagen können, wer geeignet ist nach Deutschland zu kommen, Diejenigen Personen aus China, die Vorkenntnisse in der Pflege haben und lernfähig sind, Dazhuan-Abschluss haben und gut vorbereitete Sprachkenntnisse haben und am besten mit Arbeitserfahrung sind am geeignetsten. Für die Exper-

ten ist es ebenfalls wichtig, dass die Pflegekräfte mit hoher Motivation nach Deutschland kommen, gegenüber Kenntnisse vom deutschen Sozialsystem haben und sie Loyal zu ihrem Arbeitgeber sind.

5.6 Kategorie: Perspektivische Entwicklungen für chinesische Pflegekräfte und deutsche Einrichtungen

In dieser Kategorie geht es um die perspektivische Entwicklung für chinesische Pflegekräfte und deutsche Einrichtungen, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten.

5.6.1 Chancen für chinesische Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland arbeiten

Die berufliche Perspektive ist gut für chinesische Pflegekräfte und sie unterscheidet sich nicht von der deutscher Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland bleiben. Wenn man will, kann man sich weiterbilden und Karriere machen. Die Chancen sind in der Altenpflege durchaus besonders gut. Im Krankenhausbereich ist das unklar.

"Also die berufliche Perspektive ist jetzt nicht so viel anders wie für deutsche Mitarbeiter auch. [...] Also da sind die Möglichkeiten genauso offen wie für deutsche Mitarbeiter auch. Und das schöne ist, dass auch die Fachkräfte aus China ganz normal in die Weiterbildung und Fortbildung eingebunden werden. Also da gibt's gar keine Unterschiede und die haben die gleichen Chancen." (Interview 1 Position: 48 - 48)

"Hervorragend. Es gibt zwei Punkte, die man dazu sagen muss. Zum einen ist es so, dass die Pflege in Deutschland eine hohe Nachfrage hat. Wenn sie die demografische Entwicklung in Deutschland anschauen, ist klar, dass der Anteil der über 60jährigen massiv steigen wird. Zum anderen darf das schlechte Image und die schlechte Bezahlung kein Dauerfall werden darf und kann. Ansonsten kann man die Versorgung mit Pflegekräften gar nicht mehr gewährleisten. Von daher wird sich da auf der Gesetzesebene und des Gesetzgebers sowie Unternehmen einiges tun, um PFK einmal besser zu bezahlen [...]" (Interview 3 Position: 99 - 100)

"Die Perspektiven für PFK Karriere zu machen sind auch gegeben, da sie sich für Leitungspositionen qualifizieren können bis hin zur Gründung eigener Pflegeunternehmen." (Interview 4 Position: 83 - 83)

"Rein von der Frage Pflege her gesehen sind die Chancen, glaube ich, gut. Also rein von der Tätigkeit her und dem Bedarf, glaube ich sind die Chancen gut [...]" (Interview 5 Position: 58 - 58)

"[...] die berufliche Perspektiv von den chinesischen Pflegekräften in Deutschland [...] Gut [...] Chance bieten sich insbesondere [...] Weiterbildung, Sprache, Teamarbeit mit vielen anderen gesundheitsberufen z.B. Therapeutengruppe" (Interview 6 Position: 41 - 44)

"Für Krankenhäuser kann ich da keine Aussage machen. Für Pflegeeinrichtungen (...) denke ich hätten sie eine gute berufliche Perspektive. Sie könnten, wenn sie denn (...) dauerhaft in einer Einrichtung arbeiten sicherlich entsprechende Weiterbildungen (...) entweder Fachweiterbildungen oder Führungsweiterbildungen absolvieren und dann in Führungspositionen oder in Expertenfunktionen kommen. Nur so weit kommt keiner. So weit wollen es die Wenigstens. Ich kenne eine aus China kommende Person, die eine Einrichtung leitet, die aber auch schon seit langer langer Zeit in Deutschland ist. Und ansonsten sind mir eigentlich (...) Führungskräfte, die Pflegeeinrichtungen in Deutschland leiten so nicht bekannt. Die hätten ja schon vor Jahrzehnten kommen können." (Interview 7 Position: 97 - 97)

Voraussetzung ist, dass sie ein gutes Sprachniveau und einen gültigen Aufenthaltsstatus haben.

"Die ist gut, wenn die (...) also wenn (...) Als erste Bedingung muss natürlich des Sprachniveau gut sein und die Pflegekräfte müssen sich weiter qualifizieren. Also gerade in dem Bereichen, die wir gerade genannt haben, die in China in der Ausbildung noch nicht vorkommen. Aber ansonsten gibt es da gute Aussichten." (Interview 2 Position: 58 - 58)

"Ganz gut. Also (...) wenn die sich hier integrieren, wenn die mit der Sprache klarkommen und hier Erfahrung gesammelt haben, dann schätze ich die sehr gut ein. Wir haben einen sehr hohen Arbeitskräfte Bedarf." (Interview 5 Position: 56 - 56)

"[...] Solange und soweit eben die (...) der Aufenthaltsstatus geklärt ist. Also das sind zwei verschiedene Aspekte." (Interview 5 Position: 58 - 58)

Man kann später in Deutschland studieren.

"Also sie haben dann den dualen Abschluss in der Altenpflege. Mittlerweile kann man ja auch mit diesem Abschluss weitermachen. Und es gibt einige unter den Pflegekräften, die das auch schon angekündigt haben. Im dritten Ausbildungsjahr gibt es 2-3, die wahrscheinlich studieren werden in Deutschland im Anschluss." (Interview 3 Position: 82 - 82)

"[...] Ich glaube, dass sie mit der Krankenpflegeausbildung in China und der Altenpflegeausbildung in Deutschland und ihrer Mittelschule bzw. Oberschule, die sie absolviert haben, sofort hier ins Studium einsteigen könnten." (Interview 3 Position: 84 - 84)

"[...] und zweitens eine Durchgängigkeit ins Studium zu ermöglichen. Ins Pflegemanagement etc., womit sie sich ja auskennen." (Interview 3 Position: 99 - 100)

Sie lernen in Deutschland westliche Pflege kennen und können einen Erfahrungsaustausch gestalten. Die Erfahrung erweitert ihren Horizont und sie haben laut Aussage der Experten später bessere Arbeitschancen in China.

"Die Anwerbung dort erfolgt denke ich in den Zeitungen und Hochschulen oder Pflegeschulen. Das ist für chinesische PFK eine große Chance nach Deutschland und Europa zu kommen, um dieses System für ein paar Jahre kennen zu lernen für ein paar Jahre. Die westliche Pflege also. Und einen Erfahrungsaustausch zu erhalten." (Interview 4 Position: 81 - 81)

"Und dafür sie Praxiserfahrung der Altenpflege in Deutschland mitbringen. Ich denke die werden super Karrierechancen in China haben. Es bringt für China etwas, für Deutschland eher nicht." (Interview 7 Position: 123 - 123)

"Für Einzelpersonen? Ich denke, die erste Auswirkung ist, dass sie ihren Horizont erweitern kann. Die zweite ist, dass sie die Kultur einer anderen Nation kennen lernen können. Und wichtig ist, dass sie die ausländischen fortgeschrittenen Pflegekonzepte und Kenntnisse und Fähigkeiten in der Pflege kennen lernen. Ich denke, dass es hinsichtlich der Fähigkeiten, der Sprache und des Einkommens sicherlich eine Verbesserung gibt" (Interview 13 Position: 50 - 50)

"[...] Das heißt, es erweitert den Horizont und es ist leicht, wenn sie mit neuem Wissen aus dem Ausland zurückkehrt, eine gute Stelle zu finden." (Interview 13 Position: 57 - 58)

"Ich denke, dass die Krankenschwestern ins Ausland gehen, um ihre akademischen Qualifikationen zu verbessern und ihre Fachkenntnisse zu vertiefen, was auch für die weitere Beschäftigung sehr gut ist." (Interview 14 Position: 9 - 10)

"Die persönliche Beeinflussung besteht darin, die Denksicht zu erweitern, allgemeine Fähigkeiten zu verbessern, und die Pflegekenntnisse zu verbessern. Dies wird die zukünftige Ar-

beit unterstützen." (Interview 14 Position: 58 - 59)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass chinesische Pflegekräfte durch eine Beschäftigung in Deutschland später sehr gute berufliche Perspektiven haben, wenn sie in Deutschland bleiben. Sie können sich weiterbilden oder studieren und natürlich fortbilden. Sie können Leitungsfunktionen erreichen oder die Gründung eines Unternehmens anstreben. Die Chancen in der Altenpflege sind durchaus vielversprechend. Im Krankenhausbereich ist nichts darüber bekannt. Die Voraussetzungen sind, dass sie gute Sprachkenntnisse und einen gültigen Aufenthaltsstatus haben. Wenn sie zurück nach China gehen, haben sie ebenfalls bessere Arbeitschancen in China aufgrund der Erweiterung ihres Horizontes und dem neuerlangten Wissen über die Altenpflege in Deutschland.

5.6.2 Perspektive für deutsche Einrichtungen, ob chinesische Pflegekräfte in Deutschland bleiben

Perspektivisch ist es schwer zu sagen, ob chinesische Pflegekräfte nach einigen Jahren wieder nach China zurückgehen. Einige Experten meinen, dass chinesische Pflegekräfte nach 3 bis 5 Jahre wieder nach China zurückgehen wollen.

"Dann gibt es aber auch, sag ich mal, Krankenschwestern, die gesagt haben, sie möchten erstm. nur 3 oder 5 Jahre in Deutschland arbeiten und überlegen zurückzugehen nach China, um dort eben den Altenpflegebereich aufzubauen." (Interview 1 Position: 28 - 28)

"Als Nachteil oder Nachteile sind eben, [...] dass sie eben nicht davon abhalten kann, dass sie bspw. nach 3 oder 5 Jahren oder 7 Jahren sagen: Sie möchten jetzt gerne wieder zurück in ihre Heimat nach China. Und sie dann auch wieder zurück gehen." (Interview 1 Position: 50 - 50)

"Ich denke, dass die meisten nach China zurückkehren möchten (...) Die Bereitschaft nach ein paar Jahren nach China zurückzukehren sollte sehr stark und groß sein. Ich schätze, dass die große Mehrheit zurückkommen möchte. Ich erwarte, dass die Bereitschaft in Deutschland zu bleiben nicht groß sein wird. Das ist nur mein Gefühl.“ (Interview 14 Position: 60 - 61)

"Dies ist auch eine sehr individuelle Wahl, zum Beispiel, ob sie Einzelkind ist, wie das Alter ihrer Eltern ist, ob ihre Eltern gesund sind usw. (...) Es gibt kein Projekt, das jetzt schon sagen kann, dass diese fünf bleiben wollen und die anderen fünf zurück gehen oder alle nach China zurück gehen. Dann denke ich, dass diese Wahl auch einen gewissen Zeitraum benötigt. Das heißt, dass wir die Menschen respektieren müssen. Als Maßnahmen kann ich anbieten, dass wenn einer geht, ersetzen wir einen. Das ist so in Ordnung, meine ich."
(Interview 9 Position: 43 - 43)

Auf chinesischer Seite möchte man die chinesischen Pflegekräfte nach einer gewissen Zeit möglichst wieder nach China zurückkehren lassen.

"Also bei dem Projekt ist es so, dass dahinter eine politische Absicht steht. Es steht dahinter, dass diese PFK möglichst wieder nach China zurückkehren sollen und in China mithelfen sollen Strukturen der Altenhilfe aufzubauen." (Interview 3 Position: 96 - 96)

"Das ist natürlich auch eine politische Frage. Der chinesische Staat möchte natürlich die chi-

nesischen Pflegekräfte wieder nach China holen, um auch dort sich Fachkräfte zu sichern. In Deutschland möchten die Unternehmer auch die Fachkräfte so lange wie möglich hier behalten. Die Entscheidung letztlich muss dann der chinesische Pflege treffen, wie lange sie bleiben möchte." (Interview 4 Position: 77 - 77)

"[...] Da ging es immer darum, dass die Menschen dann eben 3-4-5 Jahre in Deutschland bleiben, hier sich weiterqualifizieren, hier Erfahrung sammeln. Aber dann eben auch nach China zurück gehen." (Interview 5 Position: 12 - 12)

Die deutsche Seite möchte, dass die chinesischen Pflegekräfte möglichst lange hier bleiben.

"Die Unternehmen hätten natürlich gerne, dass die chin. PFK möglichst lange bleiben. Sie wissen aber auch, dass chinesische PFK oftmals irgendwann wieder zurückgehen möchten oder sollen." (Interview 4 Position: 77 - 77)

"In der Tat, wenn wir mit der deutschen Seite sprechen, hoffen die deutschen Arbeitgeber sicherlich, dass sie dort lange arbeiten können, und es wird somit eine langfristige Nachfrage geben." (Interview 16 Position: 50 - 50)

Ob sie nach China zurückgehen, ist abhängig davon, ob sie Einzelkinder sind, ob sie gute Weiterentwicklungschancen in Deutschland haben oder ob sie gut Deutsch sprechen. Eines ist gewiss: wenn sie nach China zurückgehen, haben sie ausgezeichnete Arbeitschancen in China.

"Natürlich heißt dass, wenn ihnen Deutschland nicht geeignet vorkommt, können sie auch beschließen ins Land zurückzukehren, denn schließlich ist die Familie die wichtigste." (Interview 10 Position: 76 - 76)

"Und einige Schüler sind in den Prozess der Kommunikation eingebunden, und man hofft, dass sie in Zukunft zurückkehren wird, schließlich gibt es ein altes Sprichwort, dass China die Wurzel der Blätter ist. Ein so langfristiges Leben im Ausland bis zum Tod, dürfte wohl nicht unbedingt für sie in Bezug auf die (...) Natürlich muss man aber auch sehen, ob sie im Ausland nicht mehr zufrieden sind, also in der Lage zu sein, eine Familie aufzubauen. Dies kann auch der Fall sein. Wenn beide Seiten im Ausland leben wollen, kann es eine Möglichkeit sein." (Interview 11 Position: 8 - 8)

"[...] Ja, sie kommen nicht mehr zurück. Weil, wenn sie weiter Vollzeit im Ausland arbeiten, werden sie ein besseres Leben führen." (Interview 12 Position: 111 - 112)

"Meiner Meinung nach, wenn sie jetzt rausgehen möchten, denke ich, dass die meisten auch in Ausland bleiben. Es gibt aber auch ein Sprachproblem. Es hängt auch davon ab, ob sie sich anpassen kann." (Interview 15 Position: 54 - 54)

"[...] Aber einige Studenten, nachdem sie in Deutschland angekommen sind, nach alledem (...) sind sie in Deutschland im gesamten Prozess noch relativ lange Zeit, oder könnten da drin sein - will mindestens vier oder fünf Jahre (...) später denke ich nicht, dass es wirklich einfach ist zu sagen (...) ich denke, die meisten Leute würden sich entscheiden, dort zu bleiben. Wenn die Menge jedoch so groß ist, denke ich, dass die Menschen immer zu ihren Verwandten zurückkommen werden, und ich denke, dass die Industrie in China nach vier oder fünf Jahren eine Weiterentwicklung vollzogen haben wird. High-End-Pflegepersonal mit Berufserfahrung hat auch eine starke Nachfrage, und sie werden eine bessere Perspektive nach der Rückkehr nach Hause haben. Aber im Großen und Ganzen werden sie sich entscheiden, länger in Deutschland zu bleiben, weil es die Bedingungen sind, die es erlauben." (Interview 16 Position: 52 - 52)

Ein Experte meint, dass es durchaus vorkommen soll, dass sie Heimweh haben.

"Bin nicht in Projekte eingebunden. Höre nur, dass es durchaus vorkommen soll, dass es Heimweh gibt." (Interview 6 Position: 34 - 34)

Nach jetzigen Erfahrungen chinesischer Experten, gehen etwa 50-60 Prozent der Personen nach der Vertragslaufzeit wieder nach China zurück. Die Tendenz ist, dass sie wieder nach China zurückkehren.

"Und jetzt gehen wir von einer Junior-Statistik aus, nach der etwa 50-60 Prozent der Personen ca. 2-3 Jahre im Ausland arbeiten und nach der Vertragslaufzeit wieder nach China zurückkehren. Es gibt aber auch viele Leute, die nach Beendigung der Vertragslaufzeit weitere 5-6 Jahre im Ausland arbeiten, dann aber auch wieder nach China zurückkehren, um der inländischen Entwicklung zu helfen." (Interview 10 Position: 42 - 42)

Es gibt aber auch eine Bleibeperspektive.

"Aber wird mit Sicherheit auch Institutionen geben, die damit verantwortungsvoll umgehen (...) Wie gesagt (...) Vor dem Hintergrund, dass es viele chinesische junge Leute gibt, die gerne eine Zeit lang in Deutschland arbeiten würden oder hier bleiben wollen würden, finde ich das gut." (Interview 2 Position: 50 - 50)

Einige Experten meinen, dass es sehr positiv ist, dass man in China weiß, dass sich deutsche Arbeitgeber einen dauerhaften Aufenthalt von chinesischen Pflegekräften wünschen.

"Ich glaube die chinesischen PFK wollen dann auch in Deutschland eine längere Zeit bleiben." (Interview 4 Position: 77 - 77)

"Also denke ich. Und die deutschen Arbeitgeber sind auch der Hoffnung, dass unsere chinesischen Krankenschwestern dauerhaft in Deutschland arbeiten können, so dass wir fühlen, dass sie sich sehr um die chinesischen Krankenschwestern kümmern. Wir fühlen, dass viele chinesische Krankenschwestern können einen langen Aufenthalt in Deutschland wählen können." (Interview 10 Position: 76 - 76)

Bis jetzt hat ein deutscher Experte die Erfahrung gemacht, dass 2 von 38 Pflegekräften nach China zurückgegangen sind. Einer aufgrund eines Todesfalls und ein anderer hatte keinen Anschluss in Deutschland gefunden.

"[...] Bei der Einen ist ein naher Verwandter gestorben und sie wollte unbedingt zurück, um die Familie zu stützen. In dem anderen Fall war es schlicht und einfach Heimweh. Sie kam mit den Verhältnissen hier in Deutschland nicht klar und hat auch den Anschluss nicht gefunden." (Interview 3 Position: 25 - 26)

Aber die Zahl chinesischer Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten und dann zurückgehen, ist nicht hoch. Und manche wollten nicht nach China zurück, meint der Experte.

"Ich habe gerade gesagt, dass es etwa sechzig Prozent der Krankenschwestern sind, die ins Land zurückgekehrt sind. Was auf unseren bisherigen Statistiken basiert. So ist das mit unseren ehemaligen chinesischen Krankenschwestern auf ausländischen Märkten, vor allem Singapur und Saudi-Arabien. [...] Lassen Sie mich sagen, wie viele chinesische Krankenschwestern in Zukunft nach China zurückkehren werden. Ich glaube, diese Zahl ist nicht hoch." (Interview 10 Position: 76 - 76)

"[...] diese Pflegekräfte, die im Ausland gearbeitet haben, wieder im Inland dieselbe Arbeit [...]

werden das nicht." (Interview 12 Position: 51 - 52)

Perspektivisch ist es schwierig zu sagen, ob das oben genannte gut oder schlecht für die deutschen Einrichtungen ist. Es hängt davon ab, ob die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland bleiben werden. Aus den bisherigen Erfahrungen, die chinesische Pflegekräfte in anderen Ländern gemacht haben, gehen chinesische Pflegekräfte nach ca. 5 bis 7 Jahren wieder nach China zurück. Es ist laut Experten möglich, dass chinesische Pflegekräfte länger in Deutschland bleiben und manche vielleicht sogar gar für immer bleiben werden.

5.6.3 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Perspektiven für chinesische Pflegekräfte und die deutschen Einrichtungen zusammengefasst. Die berufliche Perspektive ist gut für die chinesischen Pflegekräfte, wenn sie nach Deutschland kommen und in Deutschland bleiben. Sie haben ebenfalls gute Perspektiven, wenn sie wieder nach China zurückgehen. Die Perspektiven für deutsche Einrichtungen sind schwer darzustellen. Es hängt davon ab, ob die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland bleiben. Einige Experten meinen, dass chinesische Pflegekräfte gerne in Deutschland weiterbeschäftigt sein wollen. Andere meinen, dass sie nach einigen Jahren wieder nach China zurückgehen. Einige Experten meinen, dass es von den weiteren Entwicklungschancen und den Arbeitsbedingungen abhängt, ob sie weiter in Deutschland beschäftigt sein wollen.

5.7 Kategorie: Vor- und Nachteile des Einsatzes chinesischer Pflegekräfte in Deutschland für China und Deutschland

Diese Kategorie behandelt die Vor- und Nachteile des Einsatzes chinesischer Pflegekräfte in Deutschland für Deutschland und China.

5.7.1 Vorteile

Der Einsetz chinesischer Pflegekräfte in deutschen Einrichtungen kann zu einer Win-Win-Situation führen, glauben die Experten. Eine Win-Win-Situation ist die Voraussetzung, dass langfristig chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen.

"Das ist ein Vorteil. Wir sprechen von einer Win-Win Situation [...]" (Interview 3 Position: 98 - 98)

"Als Voraussetzung denke ich, dass dies nur langfristig sein kann und somit eine Win-Win-Situation erreichen kann. Nur wenn wir eine Win-Win-Situation erreichen, kann dies auf lange Sicht gedeihen, bevor es sich entwickelt und wachsen kann." (Interview 9 Position: 22 - 22)

5.7.1.1 Vorteile für Deutschland

Zum Ersten gibt es einen Wissensaustausch in der Pflege, sagen die Experten. Es ist eine Bereicherung für das Pflegewissen in der Praxis, weil chinesische Pflegekräfte auch eine andere Pflegekultur und -methoden mit anderen Ansätzen haben. Und besonders ist, dass Deutschland mehr über TCM erfahren kann.

"Die Einrichtungen werden durch das Wissen der chinesischen PFK bereichert und die andere Pflegekultur und -methoden mit ihren anderen Ansätzen bereichert ebenfalls." (Interview 4 Position: 87 - 87)

"Die Vorteile sind, dass (...) dass Chinesen Dinge in die Pflege einbringen können (...) vielleicht Aspekte der chinesischen (...) traditionelle chinesischen Medizin. Die wo wir in Deutschland von lernen können (...) Ja (...) Dass man also China, so was ich mitgekriegt habe, aber da bin ich mir auch nicht sicher (...) Dem will ich bei Gelegenheit nachgehen, gibt es ja auch ein Studiengang, also gibt es Pflegestudiengänge. Und dass man eben auch von den Chinesen was lernen kann." (Interview 5 Position: 66 - 66)

"Ja für Hospitationsprogramme und gute Wissenstransfers in das Land hinein geben." (Interview 6 Position: 20 - 20)

"Multikulturelle Zusammenarbeit kann geübt und besser gestaltet werden. Wir können gut voneinander lernen [...]" (Interview 6 Position: 46 - 46)

"(...) Also (...) Ich denke, chinesische Pflegekräfte haben durchaus Vorteile in einer spezifischen Ausrichtung, die es in Deutschland so nicht gibt. Sie haben selber gerade von sich erzählt, dass Sie an einer TCM Universität oder so studiert haben. Das sind Fachkenntnisse, die kann man, glaube ich, nur in China lernen. Es gibt sicherlich spez. (...) also -nischen in denen dieses Knowhow auch in Deutschland hilfreich einzusetzen wäre." (Interview 7 Position: 121 - 121)

"[...] Und sie kennt Akupunktur und gutes Infusionsmanagement aus China. Sie können einige Kenntnisse aus China mitbringen und an die deutschen Kollegen weitergeben oder sie beeinflussen. Mit diese Art der Gesundheitsfürsorge und dieser Art von Denken und Routinen können die Krankenschwestern aus China die deutsche Altenpflege auch verändern. Aber die Veränderung ist sehr langsam. Diese Veränderungen können die Kultur der deutschen Gesellschaft auch bereichern." (Interview 9 Position: 45 - 45)

"Ich denke, dass frisches Blut viele Vorteile bringt. Ich habe gerade gesagt, dass es bei dieser Art von Zusammenarbeit mehr akademische Ideen und mehr Fortschritte geben könnte, und ich glaube, dass es nur Vorteile für das Verständnis beider Seiten gibt. Daher denke ich, dass es auch in der Pflegepraxis einige Änderungen in den Pflegekonzepten geben könnte. Dann hat China immer noch viele traditionelle medizinische und chinesische Medizinbehandlungen, dass es in einige andere Länder weitergegeben kann. Dieser Aspekt ist eine kulturelle Ressource in der Welt und gehört nicht nur den Chinesen, sondern auch den Menschen der Welt. Es kommt den Menschen auf der Welt zugute und ich glaube, dass es auch einen gewissen Einfluss auf die deutsche Pflege haben wird." (Interview 11 Position: 45 - 46)

"Zuerst haben sie eine relativ solide Theorie und Fachkompetenz, damit können Sie den Patienten eine bessere Behandlung erwirken. Außerdem haben unsere Studenten auch chinesisch medizinisches Pflege-Wissen gelernt. Und die traditionelle chinesische medizinische Behandlung wird jetzt auch bei ausländischen Patienten beliebter." (Interview 12 Position: 49 - 50)

"[...] Die erste besteht darin, dieses Problem zu lindern und gleichzeitig ist es eine Kollision verschiedener Kulturen, die es der deutschen Gemeinschaft ermöglichen wird, das Bild unseres gesamten Chinas durch die Lernarbeit und das Leben dieser jungen Menschen weiter zu verstehen. Gleichzeitig ist es auch die Förderung dieser Industrie - momentan ist es ein

einseitiger Austausch. Unsere chinesischen Krankenschwestern kommen nach Deutschland, um zu studieren und zu arbeiten. Ich hoffe, dass, wenn möglich, Menschen aus relevanten deutschen Industrien nach China kommen werden. Nehmen wir die Kommunikation. Da die chinesische Medizin bereits einige Anerkennung hat, wird auch der Grad der Akzeptanz immer höher, zumindest zum Beispiel sollten Massage- und Massageakupunktur von Deutschen mehr akzeptiert werden. Ich erinnere mich, dass es ein Rehabilitationskrankenhaus gab, und sie schlugen uns auch vor, dass wir einige chinesische Medizinangestellte dorthin schicken sollten, um dort eine chinesische Medizin-Massage und Rehabilitation der Akupunktur anzubieten. Wir koordinieren das jetzt auch. Zusammenfassend lässt sich sagen, [...] aber auch ein Austausch in der Industrie und ein kultureller Austausch." (Interview 16 Position: 47 - 48)

Aufgrund der Animation durch chinesische Pflegekräfte kann es möglicherweise die Digitalisierung im Pflegebereich vorangetrieben werden,

"Und was glaube ich auch ein guter Punkt war dadurch, dass die chinesischen Pflegekräfte auch sehr technikaffin sind und auch viel bspw. mit den sozialen Medien machen und sich auch gewundert haben, warum bei uns so viel noch handschriftlich gemacht wird. Dass man da auch die Digitalisierung im Pflegebereich auch ein bisschen mehr vorantreibt. Einige von den chinesischen Pflegekräften haben dann schon erklärt wie Funktionen im Handy funktionieren und sozusagen so ein bisschen die deutschen Pflegekräfte auch animiert sich ein bisschen mehr mit der Technik zu beschäftigen. Mit Tabletts z.B., mit denen sie dokumentieren. Da haben dann beide Seiten voneinander profitiert." (Interview 1 Position: 30 - 30)

Es ist auch eine Bereicherung für die deutsche Kultur.

"Und weil ja auch immer mehr ausländische Mitbürger oder Mitbürger sag ich mal mit Migrationshintergrund in Deutschland wohnen, wird ja auch die Pflege multikultureller. Also auch im Krankenhaus oder der Pflegeeinrichtung gibt es auch immer mehr Menschen, die eben einen nicht-deutschen Hintergrund haben oder nicht in Deutschland geboren sind und aber eine große Bereicherung sind für die Mitarbeiter und für die Patienten." (Interview 1 Position: 42 - 42)

"Ich finde jeder (...) also wenn ein chinesischer junger Mensch vor hat eine Zeit lang in Deutschland zu leben, finde ich das toll, wenn er hier hinkommt. Ich finde es toll, wenn unsere Gesellschaft vielfältig ist." (Interview 2 Position: 46 - 46)

"[...] Unser Horizont erweitert sich durch die kulturelle Begegnung [...]" (Interview 6 Position: 46 - 46)

"Sie bringen neue Kulturansichten mit ein und ein neues Bewusstsein im Sinne von miteinander leben mit ein [...]" (Interview 8 Position: 2 - 2)

"Aber menschlich, kulturell auf alle Fälle ein Mehrgewinn." (Interview 8 Position: 60 - 60)

"Zweitens glaube ich, was die deutsche Gesellschaft betrifft, hat die chinesische Gesellschaft immer zur Aufmerksamkeit beigetragen (...) Aufmerksamkeit auf "kindliche Frömmigkeit", so dass ältere Menschen von jungen Leuten respektiert werden. Das bringen die chinesische Krankenschwestern auch mit [...]" (Interview 10 Position: 44 - 44)

Es kann der Engpass an Pflegefachkräften in Deutschland gemindert werden.

"Ja desweiteren natürlich, dass der Engpass an Pflegefachkräften in Deutschland dadurch verbessert werden kann, wenn Fachkräfte aus China kommen und in Deutschland arbeiten." (Interview 1 Position: 50 - 50)

"Ja für Deutschland gibt es natürlich den Vorteil, dass (...) Also wir brauchen ja Arbeitskräfte

und (...) Für uns gibt es den Vorteil, dass wir den Fachkräftemangel damit abschwächen können." (Interview 2 Position: 54 - 54)

"[...] Wir sagen ganz klar, dass wir in Deutschland mit den chinesischen PFK, die hier bei uns eine Ausbildung machen, in der Lage den Pflegenotstand etwas abzumildern [...] Wir bekommen Kräfte, die ein Stück weit für Entlastung in unseren Einrichtungen sorgen [...]" (Interview 3 Position: 98 - 98)

"Wenn die chinesischen PFK hier länger bleiben wollen, als Hervorragend. Es sind ja ganz sichere Arbeitsplätze, die auf Jahrzehnte gebraucht werden. Da wird es viel mehr Nachfrage als Angebot geben für Pflegekräfte. Daher sind das sichere Arbeitsplätze." (Interview 4 Position: 83 - 83)

"Natürlich denke ich, dass die erste und wichtigste Sache ist der deutschen Pflegeindustrie Humanressourcen hinzufügen." (Interview 10 Position: 44 - 44)

"Aus der Sicht des Status Quo der deutschen Gesellschaft denke ich zunächst, dass die direkteste Lösung darin besteht, das Problem eines Teils des Arbeitskräftemangels zu lösen. Diese Industrie ist in der Tat sehr knapp und die Nachfrage ist sehr groß [...] Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitskräfte zunächst eine relativ unmittelbare Erleichterung darstellen, [...]" (Interview 16 Position: 47 - 48)

Perspektivisch kann auch die Versorgungsqualität chinesischer Migranten in Deutschland verbessert werden.

"Also von Vorteil, denke ich mal, kann schon sein, gerade wenn...es gibt ja auch einige Chinesen, die in Deutschland leben, die vielleicht dann auch mal Pflegebedürftig werden. Und wenn man dann jemanden hat auch der eigenen Kultur, der einen pflegen kann, der einen da unterstützt, ist es schon sehr positiv, wenn dann eine chinesische Fachkraft da in Deutschland diejenigen auch pflegen kann." (Interview 1 Position: 50 - 50)

Es sind weitere Kooperationen in der Pflege zwischen beiden Ländern, bzw. für deutsche Unternehmen im chinesischen Markt möglich.

"Dass man da auch neue Kooperationen bilden kann. Beispielsweise mit chinesischen Unternehmen, um dort den Pflegebereich in China aufzubauen. Also da gibt's dann auch wieder neue Möglichkeiten für deutsche Unternehmen für den chinesischen Markt, würde ich jetzt mal sagen." (Interview 1 Position: 50 - 50)

5.7.1.2 Vorteile für China

Ein wichtiger Vorteil ist der Wissenstransfer, sowohl für Deutschland als auch für China. Der Aufenthalt und das Arbeiten in Deutschland können den Horizont chinesischer Pflegekräfte erweitern. Sie können pflegerisches Knowhow nach China mitbringen. China bekommt gut ausgebildete Pflegekräfte wieder zurück.

"[...] gute Wissenstransfers in das Land hinein geben." (Interview 6 Position: 20 - 20)

"Sie zu ermuntern nur nach Deutschland zu kommen um zu lernen und dann wieder zurück in das Land um dort ihre pflegerische Dienstleistung zu erbringen. In der Menge der chin. Pflegekräfte liegt auch eine hohe Produktivitätskraft für das Land, Weiterentwicklung der Pflege sicher zu stellen. Motivation, dass weiterhin auch junge Chinesinnen sich dem Pflegeberuf stellen." (Interview 6 Position: 50 - 50)

"Und jetzt gehen wir von einer Junior-Statistik aus, nach der etwa 50-60 Prozent der Perso-

nen ca. 2-3 Jahre im Ausland arbeiten und nach der Vertragslaufzeit wieder nach China zurückkehren. Es gibt aber auch viele Leute, die nach Beendigung der Vertragslaufzeit weitere 5-6 Jahre im Ausland arbeiten, dann aber auch wieder nach China zurückkehren, um der inländischen Entwicklung zu helfen. Das ist eine Art Wissensaustausch." (Interview 10 Position: 42 - 42)

"[...] Auf der anderen Seite bekommt China gut ausgebildete Leute, wenn sie dann zurück gehen. Ich gehe davon aus, dass etwa 75% der Chinesinnen zurück gehen, Die Bindung an die Heimat ist sehr stark. Aber es kann auch anders kommen. Wir können das nicht voraussagen. Aber das ist der Win-Win Effekt [...] Auf der anderen Seite bekommt China das Know-How und gut ausgebildete PFK zurück. Das ist der Deal." (Interview 3 Position: 98 - 98)

"Es ist gut für dieses Land, denn es wird immer wieder Leute geben, die in dieser kleinen Gruppe nach China zurückkehren. Das heißt, die Leute sind die neuen Ressourcen dieses Landes. Sie haben Erfahrung in anderen Ländern gesammelt und werden in der zukünftigen Entwicklung der Pflege definitiv eine Position finden, die ihnen gehört." (Interview 9 Position: 34 - 34)

"Dann wissen wir alle, dass China der WTO beigetreten ist und viele ausländische Krankenhäuer in China eröffnet werden. Diese Krankenhäuser brauchen Personal mit guten Sprachkenntnissen. Jetzt können sie in den besten Krankenhäusern in Schanghai oder Peking als Krankenschwestern oder im Management arbeiten. Ohne diese Leute werden diese ausländischen Krankenhäuser ein Personalproblem haben." (Interview 10 Position: 42 - 42)

"Ich werde es vorschlagen, weil es den Studenten ermöglicht, zuerst ihren Horizont zu erweitern, verschiedene Länder, verschiedene geographische Bereiche der Pflege zu verstehen und einige Unterschiede in den Krankheiten zu berücksichtigen, die Unterschiede in der Pflege zu entdecken. In diesem Fall werden die Schüler sehr hilfreich sein, um ihre allgemeine Pflegefähigkeit in Zukunft zu verbessern. Voneinander lernen ist ein Muss. Ich denke nicht nur im akademischen Bereich, sondern auch im Bereich der Pflegepraxis. Danach können wir einige fortgeschrittene Erfahrungen aus dem Ausland lernen, gleichzeitig können wir feststellen, dass einige von ihnen nicht vollständig sind, was uns helfen wird, unsere Stärken zu entwickeln und Nachteile in der Zukunft zu vermeiden." (Interview 11 Position: 43 - 44)

Laut deutscher Experten ist die Altenpflegeausbildung in Deutschland, auch aus chinesischer Sicht, die beste der Welt. Da in China das Altenpflegesystem und die Struktur noch im Aufbau sind, können chinesische Pflegekräfte nach dem Aufenthalt in Deutschland das Wissen in der Altenpflege nach China mitnehmen, um den Altenpflegebereich in China mit aufzubauen. So ist auch der Wunsch von chinesischer Seite.

"Ein weiterer Vorteil kann auch noch sein, dass man eben das Wissen, das man den Fachkräften hier in Deutschland vermittelt kann man ja auch nutzen, um bspw. den Altenpflegebereich in China mit aufzubauen." (Interview 1 Position: 50 - 50)

"Der Vorteil ist, wenn die chinesischen PFK dann wieder zurückgehen, dass sie natürlich als Multiplikatoren und Knowhow-Vermittler agieren können. (...) Wir haben im Bereich Altenpflege aufgrund der früheren Alterung in Deutschland einen gewissen Erfahrungsvorsprung haben. Und wenn jetzt chinesischen Pflegekräfte hier eine Zeit lang gearbeitet haben, können sie natürlich von diesen Erfahrungen profitieren. Und diese mit zurück nach China nehmen." (Interview 2 Position: 52 - 52)

"Der Hintergrund des Projektes, sie hatten ja nach der Politik gefragt, ist ja ein politischer. Deutschland wie auch China haben ein riesiges Problem in der Pflege. Es fehlen einfach Pflegekräfte und es fehlen Strukturen. Das hatten wir ja damals in Bremen besprochen. Um solche Strukturen aufzubauen braucht es bei den Pflegekräften natürlich eine fundierte Ausbildung." (Interview 3 Position: 18 - 18)

"Also bei dem Projekt ist es so, dass dahinter eine politische Absicht steht. Es steht dahinter, dass diese PFK möglichst wieder nach China zurückkehren sollen und in China mithelfen sollen Strukturen der Altenhilfe aufzubauen." (Interview 3 Position: 96 - 96)

"Natürlich dann auch noch Austausch von Wissen mit China zur Pflege. Dass man voneinander lernen kann, im Sinne eines Wissenstransfers. Weil es in China eben noch gar nicht einen solchen Altenpflegesektor wie in Deutschland gibt, hat China eben auch ein großes Interesse daran viel über die deutsche Altenpflege kennenzulernen, um dies auch in China umzusetzen. Und deswegen haben die chinesischen Partner ein Interesse ein Interesse daran, dass die chinesischen Pflegekräfte hier eine Weile arbeiten und dann ggf. auch wieder zurückkehren nach China, um dort ihr Wissen anzuwenden und auch für das Chinesische Team nutzbar zu machen." (Interview 4 Position: 37 - 37)

"Das ist ein gutes System. Wir haben das jetzt weiterentwickelt mit einem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. Mit einer stärkeren und besseren Berücksichtigung von Menschen mit Demenz. Und ich glaube das Thema Demenz spielt in China auch eine Rolle und da entwickelt sich jetzt eine neue Praxis heraus hier in Deutschland. Auf der Grundlage dieser gesetzlichen Änderung, die jetzt zum 1:1 in Kraft getreten sind. Und da glaube ich, dass da auch China von lernen kann. Also wir haben eine lange Diskussion in Deutschland jetzt über 10 Jahre geführt für einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. Das ist auch eine sehr interessante wissenschaftliche Diskussion gewesen, wo auch international geschaut wurde. Zum Beispiel nach Japan. Wo man versucht hat von Japan etwas zu lernen. Und da glaube ich, kann China auch schon von profitieren." (Interview 5 Position: 68 - 68)

"Durchdringungsgrad zu neuem Wissen in der Pflege, Pflegefachwelt, soziale Errungenschaften, flexible Versorgungsstrukturen (Klinik, ambulant, stationär Reha, palliativ und Hospiz) aus können besser transportiert werden." (Interview 6 Position: 48 - 48)

Chinesische Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten, kann man zusätzlich noch als Botschafter für China sehen, da sie die chinesische Kultur und chinesische Medizin im Ausland bekannt machen. Das ist ein anderer Vorteil.

"Unsere vorangegangen Schüler, im Grunde denke ich... zusätzlich zu ihrer eigentlichen Rolle dort an der Arbeit, sind sie aber auch ein Botschafter für das Bild von China. Sie sind wichtig, vor allem, wenn wir Studenten aus Sichuan schicken, aus ihren Schulen im Land, dann werden sie benötigt werden, um Tai Chi zu lehren, aber auch als Werbeträger der Kultur, des allgemeinen Lebens, so dass man dort auf diese Weise die chinesische Kultur und die chinesische Gesellschaft kennenlernt. Es gibt auch viele Studenten, darunter aus Sichuan, die rausgegangen sind und sehr gut gekocht haben, auch die Sichuaner mögen das sehr." (Interview 16 Position: 46 - 46)

In der Metaebene schafft es China einen Standard in der Altenpflege zu entwickeln und damit verbunden grundsatzpolitische Unterstützung zu erhalten und somit Personalressourcen für die Zukunft der Altenpflegeindustrie zu gewinnen.

"Gleichzeitig ist es auch eine gute Werbung für die gesamte Branche, denn Chinas Pflegeindustrie befindet sich insgesamt immer noch auf einem relativ niedrigen Niveau gegenüber den Industrieländern, ein relativ niedriges Niveau, so dass das jetzt auch gebraucht wird. Der Austausch mit fremden Ländern wird vor allem durch die Kommunikation der Menschen, und dann auch andere Aspekte, die Verbreitung in der gesamten Branche (...) ein Austausch, kann die gesamte häusliche Pflege-Industrie besser machen (...) Vielleicht jetzt (...) zuerst ist dies (...) wir, aus dem engeren Sinn der Pflegewirtschaft können die Zukunft auf das Wohl der gesamten Gesellschaft ausweiten, was die gesamte Altersgruppe umfasst, einschließlich der Alten, der Altenpflege und der Pflege, und es umfasst sogar die Betreuung von Mutter

und Kind. Insgesamt wird es einen guten Austausch als Ganzes geben. Gleichzeitig ist der Druck auf die Alterung unserer gesamten Gesellschaft von nationaler Seite sehr groß, und jetzt gibt es auch eine Reihe damit verbundener grundsatzpolitischer Unterstützung in der häuslichen Seniorenindustrie, und die Zentralregierung hat kürzlich viele solcher Treffen angestoßen. Diese Industrie wird in Zukunft eine große Entwicklungsperspektive haben, aber relativ gesehen denke ich, dass China auf der Grundlage dieses Talentpools immer noch nicht genug tut und vielleicht von außen und von dort fortgeschrittenen Konzepten und Vorbereitungen lernen muss, um die zukünftigen Bedürfnisse dieser Branchenentwicklung zu erfüllen. Ich denke im Grunde ist dies ein Impuls für eine Krankenschwester, die ins Ausland geht." (Interview 16 Position: 2 - 2)

Ein Experte meint, dass es nicht viele Vorteile bzw. Nachteile für China ergibt.

"Ich glaube nicht, dass es so viel Einfluss hat." (Interview 13 Position: 51 - 52)

5.7.2 Nachteile

5.7.2.1 Nachteile für Deutschland

Im Vergleich zu den Vorteilen gibt es wenige Nachteile für Deutschland und China. Einige Experten meinen, dass es gar keine Nachteile für Deutschland gibt.

"Kenne keine Nachteile." (Interview 6 Position: 46 - 46)

"Nachteile (...) sehe ich jetzt erstmals (...) Natürlich (...) Das ist aber kein Nachteile (...)" (Interview 2 Position: 54 - 54)

"Ja, also (...) also die Nachteile sehe ich jetzt keine. So lange, wie gesagt, die Frage der Sprache geklärt ist." (Interview 5 Position: 66 - 66)

Ein einziger Experte meint, dass es vielleicht einen Nachteil geben könnte, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten, weil dadurch die Pflege hier schlechter entlohnt werden könnte. Er muss betonen, dass es nicht der Fall ist.

"Nachteile sind eher Hürden, die man auf dem Weg nehmen muss. Wie Integrations- oder Sprachhürden. Das sind aber keine dauerhaften Nachteile, die sich daraus ergeben. Übrigens auch keine Lohnnachteile. Vielleicht wird von einigen befürchtet, wenn viele Pfleger aus dem Ausland kommen, dass die Pflege hier schlechter entlohnt wird. Aber das ist nicht der Fall." (Interview 4 Position: 87 - 87)

5.7.2.2 Nachteile für China

Der einzige Nachteil für China ist die Verstärkung des eigenen Fachkräftemangels in der Pflege in China. Es sei ethisch nicht vertretbar, wenn man Pflegekräfte aus China holt. Viele deutsche Experten haben diese Sorgen.

"Aus dem einfachen Grund, weil China ja ein Land ist, das auch ein demografisches Problem hat. Das heißt in China werden auch Arbeitskräfte gebraucht und es wird in absehbarer Zeit einen Fachkräftemangel geben. Ja (...) da ist es fraglich, ob es ethisch verantwortungsvoll ist, Leute aus einem Land hierher zu holen oder zu locken, aus einem Land, das die Arbeitskräf-

te selbst gut gebrauchen kann, weil es eben auch nicht so viele junge Menschen hat." (Interview 2 Position: 46 - 46)

"Der Nachteil wäre natürlich für China, wenn zu viele Arbeitskräfte hier hinkommen, weil die dann mit Sicherheit in China fehlen." (Interview 2 Position: 52 - 52)

"Ähm, allerdings waren wir auch etwas, ja, etwas zurückhaltend als BTA und äh auch skeptisch, ob das ähm dieses Projekt für die Zukunft äh als Beispiel dienen könnte, weil es gewisse äh Nachteile auch hatte. Also zunächst einmal haben wir ja gesagt: In China ist ja auch ein, also, ein eigener demografischer Wandel (...)" (Interview 4 Position: 11 - 11)

"[...] der immer mehr ältere Leute hervorbringt und auch mehr Pflegekräfte benötigt in China selbst." (Interview 4 Position: 13 - 13)

"Und ich finde es auch nicht richtig. Also wenn jetzt Deutschland sich praktisch zu Lasten anderer Länder, wie z.B. Polen oder der Ukraine oder Weißrussland, seine Probleme hier löst in Deutschland. Und dann die Probleme in der Ukraine und in Polen auftreten." (Interview 5 Position: 2 - 2)

"[...] also (...) was ich mitkriege ist die (...) also die Problem (...) die abstrakten Problemlagen sind in China dramatischer als in Deutschland, weil der demografische Wandel. Also das älter werden der Gesellschaft ist in China durch die Ein-Kind-Politik, die jetzt aufgelockert wurde, aber die bisher ja mehr oder weniger galt (...) ist die Alterung der Gesellschaft noch dramatischer als in Deutschland. Die Menschen (...) Es gibt erheblich mehr Menschen, die in China leben als in Deutschland...Das heißt die Situation wird glaube ich perspektivisch dramatischer sein. Also auf die nächsten 15-20 Jahre geschaut. Deutschland ist das älteste Land Europas. Aber China wird, glaube ich bald das älteste Land der Welt sein (...) Oder ähnlich alt wie Japan. Das heißt, dass die Problemlagen sind ähnliche, wenn nicht dramatischere, als in Deutschland." (Interview 5 Position: 84 - 84)

"Der (...) Der Aspekt des demografischen Wandels in der chinesischen und der deutschen Bevölkerung ist eben (...) Da gibt es Parallelen. Und auch mit den Problemlagen gibt es Parallelen. Wobei ich glaube, dass die Problemlagen in China dramatischer sein werden als in Deutschland." (Interview 5 Position: 86 - 86)

Die chinesischen Experten sehen das entspannter. Ein Experte aus China meint, dass es keinen Einfluss auf China hat. Ein anderer meint, dass es in China genug Pflegekräfte gibt.

"Ich glaube nicht, dass es so viel Einfluss hat" (Interview 13 Position: 51 - 52)

"Ich besuchte in Nanjing eine zweiwöchige Sitzung der internationalen Arbeitsorganisation vor zwei Woche, um einen Vortrag mit Keynote zu halten. Ich habe diese Frage zu dieser Zeit erwähnt. Gegenwärtig gibt es in China 3.240.000 Krankenschwestern und mehr als 150.000 Krankenschwestern werden pro Jahr fertig ausgebildet. Aber in der Tat gibt es jedes Jahr nur so wenige Krankenschwestern, die ins Ausland gehen,... in etwa tausend Menschen. Also ihr Anteil ist sehr klein und unbedeutend." (Interview 10 Position: 41 - 42)

Laut Experten werden in China mehr Pflegekräfte ausgebildet, als tatsächlich arbeiten können.

"Weil in China werden wohl mehr Krankenschwestern ausgebildet wie tatsächlich arbeiten können. Also es gibt nicht so viele Arbeitgeber wie es Krankenschwestern gibt [...]" (Interview 1 Position: 26 - 26)

"Unsere aktuellen Ressourcen für die Pflegeausbildung sind gut. Es gibt derzeit verschiedene Stufen, wie z.B., in der Berufsschule, den höheren beruflichen Abschluss wie Dazhuan, Bachelor-, Master-und Doktoranden einschließlich gibt es auch Post-Doc-Stationen. Der Hauptteil der Ausbildung besteht jetzt seit dem Vorjahr darin, dass die Gesamtzahl der Krankenschwestern an Hochschulen und Universitäten ausgebildet sind. Anders als in der Ver-

gangenheit basierte der Großteil aus der Sekundärschulbildung. Und heute haben wir mehr Krankenschwestern, die einen Hochschulabschluss haben. Diese Anzahl ist mehr als die Anzahl, die Sekundärschulabschluss haben." (Interview 15 Position: 9 - 9)

"Wir müssen es sehen, wie man sagt. Dies liegt daran, dass die jährliche Rate der jährlichen NPA im Wesentlichen die gesamte Nachfrage der Krankenschwestern ist. Wir haben Vorhersagen vom Gesundheitszentrum für das Gesundheitsministerium gemacht. Jedes Jahr nehmen wir ungefähr 600.000 bis 700.000 Menschen für Prüfungen auf. Ungefähr 300.000 werden jedes Jahr gebraucht. (...) Eine solche Nummer! Im Großen und Ganzen ist es nur in Übereinstimmung mit den aktuellen (...) also unseres Landes, um den nationalen Bedingungen zu entsprechen. Die Entwicklung der Binnenkonjunktur entspricht derzeit der Situation [...] Dies bedeutet, dass jedes Jahr etwa 600.000 bis 700.000 Menschen die Prüfung ablegen, und die Anzahl ist nicht jedes Jahr gleich. Nun, die Erfolgsraten sind wahrscheinlich unterschiedlich (...) weil die Erfolgsquote auf jeder Ebene nicht gleich ist, Sekundarschulen sind relativ niedrig - etwa 40%, Hochschulen sind etwa 70% und Studenten sind etwa 90%. Insgesamt gibt es etwa 400.000 Krankenschwestern jedes Jahr, die die Praxisprüfung des Pflegepersonals absolvieren und sie treten dann neu in den klinischen Bereich ein. Dies ist wahrscheinlich der Fall." (Interview 15 Position: 12 - 15)

5.7.3 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Vor- und Nachteile für Deutschland und China zusammengefasst. Chinesische Pflegekräfte in Deutschland würden laut Experten eine Win-Win-Situation für beide Länder schaffen. Und es gibt deutlich mehr Vorteile als Nachteile für Deutschland bzw. China.

Als Vorteil für Deutschland findet zuerst ein Wissensaustausch in der Pflege statt. Es ist eine Bereicherung für das Pflegewissen in der Praxis, weil chinesische Pflegekräfte auch eine andere Pflegekultur und -methoden mit anderen Ansätzen haben. Besonders ist hier, dass Deutschland mehr über TCM erfahren kann. Dies ist auch eine Bereicherung für die deutsche Kultur. Möglicherweise kann die Digitalisierung im Pflegebereich ebenfalls vorangetrieben werden. Am wichtigsten allerdings ist, dass der Engpass an Pflegefachkräften in Deutschland gemindert werden kann. Perspektivisch kann auch die Versorgungsqualität von chinesischen Migranten in Deutschland verbessert werden.

Es ist vorgesehen, dass weitere Kooperationen in der Pflege zwischen beiden Ländern, bzw. für deutsche Unternehmen im chinesischen Markt möglich sind.

Ein wichtiger Vorteil ist für China ebenfalls der Wissenstransfer. Die Altenpflegeausbildung in Deutschland ist die beste der Welt. Da in China das Altenpflegesystem und die Struktur noch im Aufbau sind, können chinesische Pflegekräfte nach dem Aufenthalt in Deutschland das Wissen in der Altenpflege nach China mitnehmen, um den Altenpflegebereich in China mit aufzubauen.

Nach Meinung der Experten gibt es für Deutschland keine Nachteile. Der einzige Nachteil für China könne sein, dass man den eigenen Fachkräftemangel in der Pflege in China verstärkt. Viele deutsche Experten haben diese Sorgen. Die chinesischen Experten sehen das entspannter. Laut Experten werden in China mehr Pflegekräfte ausgebildet, als tatsächlich arbeiten können. Ein Experte aus China meint, dass es keinen Einfluss auf China hat. Ein anderer meint, dass es in China genug Pflegekräfte gibt.

5.8 Kategorie: Faktoren zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers

In dieser Kategorie geht es um die Faktoren, die den Transfers von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland verwirklichen und verbessern können.

5.8.1 Verbesserte Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für die chinesischen Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen, sind nicht nur von der Politik, sondern auch von Unternehmen und staatlichen Einrichtungen abhängig. Verbesserte Rahmenbedingungen können den Transfer von Pflegekräften nach Deutschland verwirklichen und verbessern.

"[...] Es ist ja eher eine privatunternehmerische Aktion, als eine zentral-politische oder von irgendwelchen Interessenverbänden gesteuerte Aktion, chinesische Fachkräfte auf den deutschen Markt zu holen. Das ist ja ein Geschäftsfeld eher geworden als eine Strategie, sage ich mal. Wir als Unternehmen haben versucht die Rahmenbedingungen möglichst - aber natürlich schaffen wir das nicht - optimal zu gestalten. Und zwar auf den verschiedenen Ebenen [...]" (Interview 8 Position: 16 - 16)

5.8.1.1 Anforderungen an Politik und staatliche Institutionen

Politik kann den Experten zufolge bestimmte Rahmenbedingungen abstecken und ermöglichen. Politik kann Hürden und Barrieren beseitigen, um es Drittstaatangehörigen zu ermöglichen, in Deutschland arbeiten zu können.

"[...] Da gibt es (...) soll es auch eine Stelle geben, die initiiert wird, wo sozusagen naja viele Fragen auflaufen, Die soll in Bonn etabliert werden, Es ist eine Art zentrale Stelle, wo eben Fragen gestellt können zu Anerkennungsprozessen zu Anerkennungsverfahren von ausländischen Bürgern, die in Deutschland arbeiten wollen." (Interview 1 Position: 8 - 8)

"[...] Und da natürlich hat die Politik die zentrale Rolle. Sie könnte diese Hürde nehmen, also wegnehmen, und (...) die Barriere, um als Drittstaatangehöriger in Deutschland arbeiten zu können, senken. Das ist natürlich allerdings auch ein zweischneidiges Schwert, weil man damit Tor und Tor für alle Arbeitsmigranten öffnet und bei unserem hoch entwickelten sozialen System in Deutschland kommen wir dann an den Punkt, dass wir Menschen, die nichts verdienen, sozial unterstützen müssen. Und das wiederum überfordert das Sozialsystem. Von daher verstehe ich, wenn die Politik Hürden setzt für Arbeitsmigranten. Und es ist ein sehr komplexes Thema [...]" (Interview 7 Position: 75 - 75)

"Die Politik kann aus meiner Sicht nur bestimmte Rahmenbedingungen abstecken und ermöglichen. Die Politik, finde ich, [...] das ist eine sehr politische Frage und auch eine sehr

persönliche Frage, dass wir unsere Probleme nicht zu Lasten anderer Länder, wie eben Osteuropa (...) also, dass wir unsere Probleme Lösen zu Lasten anderer Länder [...]" (Interview 5 Position: 10 - 10)

Politik hat die rechtlichen Rahmenbedingungen mitgestaltet und das Einwanderungsrecht ist geöffnet worden. Es ist notwendig das Anerkennungsverfahren an sich weiter zu verbessern. Es braucht eine Verbesserung und eine Offenheit in der Verwaltung für chinesische und andere ausländische Pflegekräfte. Es muss ein Mentalitätswechsel in den Behörden einsetzen, um zu verstehen, dass Deutschland aufgrund der Pflegefachkräftemangel auf ausländische Pflegekräfte angewiesen ist.

"Und da sind durch die Politik auch erhebliche Erleichterungen eingetreten. Es sind noch nicht alle so wie wir es wünschen, weil die Erleichterungen sind vorwiegen auf der Einwanderungsrechtlichen Seite erfolgt, aber noch nicht so sehr auf der Anerkennungsrechtlichen. Da müsste noch etwas passieren, aber die Politik kann hier schon entscheidend Einfluss nehmen auf die - auf das Recht, da die Politik ja sozusagen die rechtlichen Rahmenbedingungen mitgestaltet. (Interview 4 Position: 35 - 35)

"Die Politik hat das Einwanderungsrecht recht weit geöffnet jetzt. Nötig ist allerdings noch das Anerkennungsverfahren an sich zu verbessern. Hier erwarten wir Verbesserung und eine Offenheit in der Verwaltung für chinesische und andere ausländische Pflegekräfte. Es muss ein Mentalitätswechsel in den Behörden einsetzen. Man muss verstehen, dass wir auch angewiesen sind auf PFK aus dem Ausland." (Interview 4 Position: 93 - 93)

"Dass die (...) Arbeitserlaubnis für Personen aus Drittstaaten (...) ermöglicht wird (...) gemäß den Arbeitgeberwünschen. Also dass nicht der Staat definiert, was ist der Mangelberuf aufgrund dessen wir die Beschäftigung eines Drittstaatenangehörigen in Deutschland akzeptieren. Sondern dass der Staat die Position des deutschen Arbeitgebers akzeptiert, dass dieser sich selbstbestimmt auswählen kann in welchem Land er welche Personen mit welcher Vorbildung rekrutieren will, um sie in seinem Betrieb in Deutschland weiter zu qualifizieren und einzusetzen [...]" (Interview 7 Position: 110 - 111)

"[...] Ich hätte mir gewünscht, dass man das vielleicht im Rahmen auch einer öffentlichen Diskussion zum Sinn oder Unsinn der Akquise von ausländischen Fachkräften in solchen sog. Mangelberufen geführt hätte [...]" (Interview 8 Position: 11 - 12)

Der Wunsch nach einer Zusammenarbeit von deutscher und chinesischer Regierung dient dazu Werbung zu machen.

"Wir hoffen, da die deutsche Regierung nun mit der chinesischen Regierung in diesem Bereich zusammenarbeitet, wird die Werbung relativ groß sein. Wir haben gehört, dass ein Regierungsvertreter der deutschen GIZ mit den Philippinen zusammenarbeitet (...)" (Interview 10 Position: 68 - 68)

Die staatlichen Institutionen sollten mehr Unterstützung anbieten, wie z.B. Integrationskurse, Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme oder Beratungshilfe.

"Der Staat. Ja (...) So Integrationskurse (...)" (Interview 5 Position: 75 - 76)

"Wenn man Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme hat, die unterstützt werden von der Bundesagentur für Arbeit, oder Anderen. Oder ZAV, wie sie eben genannt haben, die gehört ja auch zur Bundesagentur für Arbeit. Wenn da sowas stattfindet, ist das Interesse der Betriebe - der Unternehmen - sehr groß." (Interview 5 Position: 50 - 50)

"Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind im Vorfeld mit recht viel Aufwand und meistens mit chinesische Beratungshilfe notwendig." (Interview 6 Position: 32 - 32)

Und die Zusammenarbeit sollte unbürokratisch, unkompliziert, sicher, einfach und schnell sein.

"Unbürokratisch, unkompliziert, sicher und einfach schnell." (Interview 6 Position: 40 - 40)

5.8.1.2 Verbesserung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland

Da das Anerkennungsverfahren in den Bundesländern unterschiedlich geregelt ist und lange dauert, ist es für alle Beteiligten, sowie für chinesische Pflegekräfte, die deutschen Einrichtungen, die Anerkennungsbehörden und die Rekrutierungsfirmen sehr komplex.

Die Anerkennungsprozesse in Deutschland müssen standardisiert und vereinheitlich werden, sodass der Transfer von chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland verbessert werden kann.

"Ansonsten natürlich auch für Deutschland, dass wir da erfolgreich werden im Bereich der Anerkennung. Das die eben standardisiert in allen Bundesländern auch erfolgen kann. Da gibt's auch gemeinsame Initiativen jetzt mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber mit der BGA, wo wer da auch entsprechende Vorschläge schon entwickelt haben. Und da sind wir jetzt mal gespannt, wie sich das weiter entwickelt. Aber das ist auch eine Voraussetzung damit die Rekrutierung und die Anerkennung viel leichter erfolgen kann und schneller für die (...) für alle Beteiligten." (Interview 1 Position: 56 - 56)

"[...] die Anerkennung in jedem Bundesland läuft von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Und der Anerkennungszyklus ist auch sehr unterschiedlich in jedem Bundesland. Es ist sehr schwer umzusetzen. So erhoffen wir, dass es in Zukunft verändert wird." (Interview 10 Position: 56 - 56)

"Wir [...] haben das schon lange gefordert, dass diese auch alle, am besten eine Bundesweite Stelle, die alle Anerkennungen durchführt. Hier in Deutschland heben wir aber ein föderales System und da führen die Länder dieses Bundesgesetz zur Anerkennung als eigenes Gesetz aus. Dadurch haben sie auch eigene Behörden dafür, was der föderalen Struktur in Deutschland geschuldet ist. Wir haben aber trotzdem gesagt, dass das vereinheitlicht werden muss [...] Darüber wird eine Einheitlichkeit der Anerkennungsentscheidung gesichert - oder soll gesichert werden [...]" (Interview 4 Position: 68 - 69)

"Und dadurch hat sich eben jeder Sachbearbeiter oder Mitarbeiter dieser Anerkennungsstellen muss sich da selber durch die einzelnen Fälle kämpfen und dann da...Da werben wir gerade, dass es eben in jedem Bundesland eine einheitliche Anerkennungs- ja- einen einheitlichen Anerkennungsprozess gibt.“ (Interview 1 Position: 8 - 8)

Zum anderen muss die Personalausstattung in der Anerkennungsstelle verbessert werden.

"Auf jeden Fall die Verbesserung der Anerkennung und die Vereinheitlichung der Anerkennung mit mehr Personal." (Interview 4 Position: 89 - 89)

"Aber grundsätzlich ist wichtig, dass die Anerkennungsstellen besser personell ausgestattet sein müssen, um dieses Anerkennungsverfahren so schnell wie möglich erfolgen zu lassen. Damit die Anerkennungsentscheidung dann positiv läuft müssen genügend Anpassungskurse angeboten werden und auch für die Kenntnisprüfung ebenso." (Interview 4 Position: 65 -

65)

Weiterhin ist es wichtig, dass die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden. Das Anerkennungsverfahren muss frühzeitig eingeleitet und ein fester Termin für die Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt werden, sodass die Bewerber für die Visumbeantragung und Anerkennung nicht zu lange warten müssen.

"Dazu müssen die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden. Die Anerkennung muss schnell gehen." (Interview 4 Position: 91 - 91)

"Dann uns hier in Deutschland das Anerkennungsverfahren frühzeitig eingeleitet werden mit den entsprechenden Unterlagen- Ausbildungszeugnissen usw." (Interview 4 Position: 57 - 57)

"Für diese Weiterbildungsmaßnahmen muss auch ein fester Termin schon gegeben sein, eine verbindliche Anmeldung für diese Weiterbildungsmaßnahme. Und so ist es nicht möglich, dass man jemanden über diesen Paragraphen nach Deutschland holen will und ein Visum auszustellen, wenn überhaupt noch nicht klar ist an welcher Bildungsmaßnahmen oder Anpassungskurs oder an welcher Kenntnisprüfung er teilnehmen soll [...]" (Interview 4 Position: 61 - 61)

Ein stabiles Verfahren ist ein Muss, um den Transfer von chinesischen Pflegekräften zu verwirklichen.

"Ein stabiles Verfahren muss geschaffen werden, um die Pflegekräfte verlässlich nach Deutschland zu vermitteln." (Interview 4 Position: 89 - 89)

5.8.2 Gute Organisation

5.8.2.1 Gute Vorbereitung

Eine gute Vorbereitung ist wichtig für den Transfer. Er muss geplant sein. Man muss schon vor der Rekrutierung überlegen, welche verbindliche Strategie gefunden werden kann, die die Unternehmen, die mit diesem Transfer beschäftigt sind, dazu verpflichtet diesen Transfer verantwortungsvoll zu gestalten.

"Also als erstes finde ich, müsste man da eine (...) allgemein verbindliche Strategie finden, die die Unternehmen, die mit diesem Transfer beschäftigt sind, dazu verpflichtet diesen Transfer verantwortungsvoll zu gestalten. Also es darf nicht darum gehen als Unternehmen, das diesen Transfer organisiert, nur den eigenen Profit, sag ich jetzt mal, im Auge zu haben. Sondern man muss da verantwortungsvoll rangehen und gucken: Ist es für China gut? Ist es für Deutschland gut? Und ist es vor allem für die Person, die das macht, gut? Also für die Pflegekraft. Wenn das gegeben wäre, müsste dieser Transfer in eine Struktur von Unterstützungsinstrumenten eingebettet sein." (Interview 2 Position: 62 - 62)

"Keine Billigkräfte einzukaufen, Faire Umgangsformen, gute Vorbereitung, positive Einstellung zum Land." (Interview 6 Position: 36 - 36)

"Das muss natürlich langsam geplant werden, das ist noch relativ groß und kompliziert. Ein Projekt. Auch in Zukunft könnte es sein, dass die Entwicklung der heimischen Industrie noch in den Kinderschuhen steckt: Neben der menschlichen Kommunikation, der Qualität des Personals und der Einbeziehung von Kursen können wir in Zukunft auch Einrichtungen sowie Hardware mit einbeziehen. Eine entsprechende Zusammenarbeit wird ebenfalls benötigt.

Ich denke, in Zukunft könnte auch eine Richtung sein, einschließlich einiger spezifischer Hardware-Einrichtungen für Pflegeheime, und einige Geräte und Instrumente, dass ein Schwerpunkt auf der Kommunikation liegen wird. In der Regel arbeiten chinesische Krankenschwestern in Deutschland, für das Projekt ist in Zukunft noch viel Platz." (Interview 16 Position: 66 - 66)

Einerseits muss die kulturelle Vorbereitung in der Vorbereitungsphase stattfinden, sodass chinesische Pflegekräfte die kulturellen Unterschiede erkennen, um später in Deutschland einen Kulturschock zu lindern, um sich so schnell wie möglich in Deutschland zu integrieren.

"Es ist so, dass wir natürlich gerne hätten, dass in China ein wenig über die Kultur und Politik in Deutschland berichtet wird. Das haben wir bisher nicht hingekriegt. Das wird, wie wir mitbekommen haben, teilweise in den Deutsch-Sprachkursen des Goetheinstituts mitgemacht. Aber nicht ausführlich genug. Das müssen wir als Selbstkritik sagen. Es müsste eigentlich viel ausführlicher sein, weil der Kulturschock ist neben dem Praxisschock, der hier stattfindet, immer schwer zu verkraften." (Interview 3 Position: 36 - 36)

"Was wir uns vorstellen können wäre eine Zusammenarbeit mit Deutschen, die schon in China sind. Die das chinesische System und Gepflogenheiten kennen. Diese können dann dort in die Deutsche Kultur und Gepflogenheiten einweisen. Die chinesischen PFK, die nach Deutschland kommen, sind dann etwas vorbereitet. Im Moment ist der Stand immer mit einem Kulturschock in Deutschland verbunden." (Interview 3 Position: 102 - 102)

"Wir würden uns natürlich wünschen, dass die Unterstützung bezogen auf die kulturelle Vorbildung besser ist." (Interview 3 Position: 118 - 118)

"Vielleicht viele deutsche Menschen um sie herum in China während der Vorbereitungsphase, die auch nur deutsch mit ihnen sprechen. Und das Kennenlernen von der Mentalität. Das könnte schon mal die Erwartungshaltung an die Zeit in Deutschland positiv beeinflussen [...]" (Interview 7 Position: 107 - 107)

"Aber ich denke, dass die Teilnehmer durch die Vorbereitungszeit in China schon viel über die deutsche Kultur erfahren. Durch die Unterstützung von uns können sie die Zeit in Deutschland gut bestehen." (Interview 9 Position: 16 - 16)

"Ich denke, dass es notwendig ist, dass sie kulturelle Unterschiede erkennt, dass es eine völlig andere Welt ist und es ein anderes Land ist. Sie muss lernen, eine andere Kultur zu respektieren." (Interview 9 Position: 41 - 41)

"Sie müssen vorbereitet sein, eine neue Kultur kennen zu lernen. Idealerweise müssen sie in ihren Gedanken und Emotionen vorbereitet sein, die Unterschiede auszuhalten und mit Schwierigkeiten fertig zu werden." (Interview 10 Position: 36 - 36)

"[...] Bevor die ins Ausland gehen, müssen sie viel über die deutsche Kultur, die deutsche Religion und Gesellschaft erfahren, um sich so früh wie möglich in die deutsche Gesellschaft zu intergieren [...]" (Interview 10 Position: 50 - 50)

Neben der kulturellen Vorbereitung ist die fachliche Vorbereitung erforderlich. Chinesische Pflegekräfte müssen in der Vorbereitungsphase über den pflegespezifischen Alltag, die Grundpflege, das Pflegeprofil der Altenpflege, das Altenpflegesystem und das Sozialsystem in Deutschland aufgeklärt werden. Es muss klar sein, was für eine Arbeit in der Altenpflege auf sie zukommen kann.

"Und (...) dass eben man auch schaut, ob man die Vorbereitungskurse in China nochmal viel mehr auf den pflegespezifischen Alltag ausrichtet. Und dass man auch in Deutschland so etwas wie Integrationstraining für die deutschen Mitarbeiter anbietet. Also das machen jetzt

einige Anbieter jetzt auch schon, dass sie auch ihr deutsches Personal schulen über die chinesische Kultur. So dass so ein bisschen auch weiß: Wer kommt da zu einem? Genau." (Interview 1 Position: 54 - 54)

"Sie brauchen allerdings mehr Unterstützung um das deutsche Pflegeverständnis (Grundpflege, soziale Beziehungsarbeit und Umgang mit Angehörigen) gut zu verstehen." (Interview 6 Position: 12 - 12)

"(...) Also aus diesem Projekt heraus war der Sachverhalt der, dass man eine sprachliche Vorbereitung hat und bei dieser sprachlichen Vorbereitung denke ich auch ein spezifisches Vokabular in Richtung (...) Pflege sich aneignet." (Interview 7 Position: 33 - 33)

"[...] und ich denke man hat sich vielleicht bemüht etwas über das deutsche Pflegesystem zu erzählen. Aber da ja nun nicht speziell für den Einsatz in deutschen Altenpflegeeinrichtungen da geschult wurde, sondern generell für Pflege. Und eigentlich denke ich mal, so etwas wie Krankenhaus eher die Vorstellung ist was Pflege bedeutet, glaube ich jetzt, dass da in dieser Richtung nicht viel passiert ist." (Interview 7 Position: 39 - 39)

"Das ist natürlich wichtig [...] Auswahl und Vorbereitungsprozess. Die müssen zunächst einmal auch daraufhin ausgewählt werden, ob sie dann in Deutschland in ALTENPFLEGE arbeiten möchten. Dass ihnen bewusst ist, welche Arbeit sie dann in Deutschland machen sollen. Vielleicht haben sie in China die Vorstellung eher, dass das eher eine Krankenhaustätigkeit ist. Aber die Pflege in Pflegeeinrichtungen ist noch einmal etwas unterschiedlich. Da hat man mit vielen spezifischen Altersspezifischen Krankheiten zu tun. Die Demenz, also Alzheimer, und auch Inkontinenzkrankheiten, sodass dort viele Pflegetätigkeiten notwendig sind, die in Krankenhäusern eigentlich nicht so erforderlich sind, oder vielleicht auch von anderen übernommen werden - von Hilfskräften oder der Familie, die im Krankenhaus mithilft. Daraufhin müsse die Pflegekräfte in China schon vorbereitet und ausgesucht werden, wenn sie etwas anderes erwarten - z.B. eine Tätigkeit im Krankenhaus - dann kann man nur eine Vermittlung ins Krankenhaus vornehmen. Sonst sind da Enttäuschungen vorprogrammiert - Auf beiden Seiten." (Interview 4 Position: 53 - 53)

"Hilfreich ist zunächst einmal die gute Vorbereitung im Heimatland. Die Vorbereitung auf das Berufsbild des deutschen Altenpflegers bzw. der deutschen Krankenpflegerin. Die Anerkennung erfolgt ja in den allermeisten Fällen in der Krankenpflege hier. Weil es eben den Altenpfleger als Berufsbild in China nicht gibt als Berufsbild. Es muss auf jeden Fall eine Vorbereitung auf das Einsatzfeld und die gewünschte Tätigkeit hier erfolgen. Auch wenn die Anerkennung für die Krankenpflege erfolgt sollte die Vorbereitung so sein, wenn eine Arbeit in der Altenpflege geplant ist, auch die Vorbereitung dahingehend erfolgen muss. Auf die Krankheitsbilder, die da auftreten und auch auf bestimmte Vorschriften, auf das Leben in Deutschland mit der deutschen Kultur. Was es in Deutschland besonderes gibt, also allgemeines zum Leben in Deutschland. Und dann muss auch etwas zur Dokumentation in Deutschland sicherlich vorbereitet werden, was ein ganz wichtiges und schwieriges Feld in Deutschland ist. Es ist vielfach überladen, denn die Deutschen lieben es zu dokumentieren und alles aufzuschreiben. Das ist eine Besonderheit, auf die chin. PFK auch vorbereitet werden müssen, dass sehr viele Schritte in der Pflege auch dokumentiert und nachgewiesen werden müssen, um nachweisen zu können, dass man die Tätigkeit auch erbracht hat." (Interview 4 Position: 71 - 71)

"[...] Es würde sicherlich zweitens förderlich sein, wenn man das deutsche Sozialversicherungssystem und das deutsche Steuersystem und das deutsche Sozialsystem insgesamt erklären würde. Also wie es funktioniert, dass jemand in einem Pflegeheim in der Lage ist diesen Aufenthalt bezahlen zu können, ohne dass man hier irgendwie jemanden korrumpieren muss. Und ohne dass der Staat das zahlen muss. Also Verständnis für die Hintergründe warum und wie unsere Gesellschaft funktioniert. Schon in China sozusagen zu beginnen wäre sicherlich förderlich. Und vielleicht wäre auch förderlich Kenntnisse der christlichen Kultur, der christlichen Denkart, die ja eigentlich unser System doch (...) mit geprägt hat. (...) ja." (Interview 7 Position: 107 - 107)

Es gibt darüber hinaus Kulturunterschiede auch in der Pflegetätigkeit, welche bei der Vorbereitung berücksichtigt werden müssen.

"[...] zum Beispiel über die Berufskunde, die Krankenpflegeausbildung usw.. Es gibt viele Unterschiede zwischen China und anderen Ländern. Wie z.B.: Nach der Entbindung muss die Frau warmes Essen. Aber für die Frauen im Westen muss es nicht warme Nahrung nach der Entbindung sein. Das muss in der Pflege auch berücksichtigt werden. Das ist ein Kulturunterschied in der Pflege. " (Interview 11 Position: 33 - 34)

Gute Sprachvoraussetzungen sind wichtig, um nach Deutschland zu kommen und sich dort zu integrieren. Experten empfehlen, dass man sich so früh wie möglich vorbereiten sollte.

"[...] es hängt zum anderen damit zusammen, dass die Deutsch-B1-Ausbildung in China strukturell noch nicht so ausgebaut ist, wie wir zunächst angenommen hatten. Da gibt es Nachholbedarf. Aber ich sehe da der Zukunft sehr optimistisch entgegen." (Interview 3 Position: 116 - 116)

"Ja (...) also das (...) wieder Sprache ist ganz wichtig [...]" (Interview 5 Position: 70 - 70)

"[...] Daher ist es zum Einen die Sprache und zum Anderen ist es eine Reserve des Wissens, das ist alles sehr notwendig. Aufgrund der Länge der Vorbereitungszeit denke ich, dass es von der Gesamtqualität der Person abhängt." (Interview 11 Position: 13 - 14)

"Je früher sie vorbereitet sind, desto mehr können sie persönlich vorbereitet werden. In der Tat empfehle ich persönlich, dass sie auch Englisch und Deutsch gleichzeitig lernen können, denn in Deutschland ist Englisch auch populär, und je höher das Englischniveau ist, je entspannter wird man beim Deutsch lernen." (Interview 10 Position: 16 - 16)

Für chinesische Experten ist die Unterstützung auf deutscher Seite bei der Vorbereitung der Sprache wichtig, um ein strukturelles Defizit zu vermeiden.

"Wie kann die Belastung der chinesischen Krankenschwestern reduziert werden? Mehr Unterstützung für chinesische Krankenschwestern, vor allem in China, für die Sprache, das hoffen wir sehr (...)(...)" (Interview 10 Position: 62 - 62)

"Sprachtraining dann, wenn wir eine Kooperationsabsicht oder einen Kooperationsplan haben, dann können wir einen Deutschkurs eröffnen. Wir können einheimische Lehrer einladen, diesen Kurs für uns zu öffnen." (Interview 14 Position: 50 - 51)

"Wenn sie Krankenschwestern aus China einführen möchten, muss sie zuerst beim Sprachtraining anfangen. Und das Training muss aus Deutschland direkt sein. Ohne gute Deutschsprachkenntnisse ist es schwierig als Krankenschwerster in Deutschland zu arbeiten [...] Am allerwichtigsten ist, dass die Sprache das erste große Hindernis ist." (Interview 13 Position: 44 - 44)

Für einen Experten ist es sehr wichtig, dass das Lernen vor Ort, also in China, stattfindet.

"Setze mich für das Lernen vor Ort also in China ein." (Interview 6 Position: 54 - 54)

Ein Pflegeverband bietet Informationen zur Anwerbung chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland. Für deutsche Unternehmen ist es hilfreich diese Unterstützung zu nutzen.

"Der B. unterstützt seine Mitgliedseinrichtung bei der Anwerbung mit Broschüren zur Anwerbung. Vor allem mit allem was zu beachten ist bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem

Ausland. Der B. hat eine freiwillige Selbstverpflichtung für alle B.-Unternehmen auf seiner Mitgliederversammlung beschlossen, wo solche Punkte wie Willkommenskultur und Unterstützung beim Spracherwerb und bei der Einbindung in das Sozialleben erfasst sind. Ein weiterer wichtiger Punkt ist auch die angemessene Bezahlung. Bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung soll auch eine gleiche Bezahlung erfolgen wie bei den deutschen Kollegen. So unterstützen wir natürlich unsere Einrichtungen. Daneben bieten wir auch den Unternehmen Hilfe bei der Anerkennung an. Ich habe auch viele Gespräche mit Mitgliedern geführt und führe diese, wo es um Probleme mit der Anerkennung geht. Diesen gebe ich Ratschläge wie es besser geht. So beraten wir unsere Mitglieder." (Interview 4 Position: 74 - 75)

5.8.2.2 Werbung für den Pflegeberuf

Dem Eindruck der chinesischen Experten nach ist der Fachkräftemangel in Deutschland und die Arbeitsbedingungen in Deutschland für chinesische Pflegekräfte unbekannt. Wenn Deutschland chinesische Pflegekräfte aus China rekrutieren möchte, muss man selbst nach China auf den Campus gehen, um Werbung zu machen, weil es offensichtlich unzuverlässige Vermittler gibt. Dadurch bauen die chinesischen Pflegekräfte mehr Vertrauen zu Deutschland auf.

"Sicher Propaganda. Denn es ist eine neue Sache. Viele Leute kennen das nicht. Es gibt viele Krankenschwestern, die das nur einmal gehört haben. Aber in Wirklichkeit kennen sie die spezifische Situation nicht. Sie haben selbst eine Menge Zweifel, wo wir ihnen eine detaillierte Einführung und Interpretation geben müssen. Denn vor Allem, ins Ausland gehen ist kompliziert, um mit allen Aspekten vorbereit zu sein, wie der Vertrag mit dem Arbeitgeber, ihre künftige Versicherung, ihre Steuerbelastung, ihre künftige Unfallabsicherung und so weiter. Einschließlich einiger der unsichereren Faktoren in der deutschen Gesellschaft, wie das aktuelle Flüchtlingsproblem in Deutschland." (Interview 10 Position: 63 - 64)

"Es kommen jetzt auch manche ausländische Universitäten in den Campus, um Propaganda zu machen und sie hoffen, dass sich die Studenten in der Zukunft bei ihnen zu einer Prüfung anmelden können. Auch im Ausland gibt es unzuverlässige Vermittlungen." (Interview 12 Position: 72 - 72)

"Wir hoffen, dass wir mit den deutschen Einrichtungen internationalen Austausch machen und mit Deutschland zusammenarbeiten, damit die deutschen Institutionen für unsere Auszubildende an unserer Schule Werbung und Förderung bekommen können. Diese Nachfrage muss induziert werden. Es wird daher empfohlen, wenn es eine solche Institution gibt, wird sie in der Lage sein, tief in die heimischen Schulen zu gehen, um Propaganda zu machen, so dass die Schüler erkennen, dass sie selbst profitieren können. Ihre Wunsch in Deutschland zu arbeiten könnte dann höher." (Interview 14 Position: 70 - 71)

"Das heißt, die Organisation, die Sie brauchen, muss beworben werden, Sie müssen es mit Propaganda machen und ihnen von diesen Bedingungen erzählen." (Interview 15 Position: 30 - 30)

"Das ist nicht leicht zu sagen. Ohne Recherchen habe ich keine gute Antwort auf Ihre Frage. Ich denke, wenn Sie diese Absicht haben, wenn Sie nach China zurückkommen und zu mir kommen (...) Ich würde Ihnen gerne helfen, eine oder zwei Brücken zu bauen. Dann können Sie tatsächlich mit den Absolventen sprechen und die Erfahrung könnten für Sie wertvoller sein als was ich Ihnen erzähle. Es bedeutet, was Sie mir gerade gesagt haben, wie Sie so sind, bin ich vielleicht bereit, vielleicht sind andere es nicht. Wenn Deutschland die chinesische Pflegekräfte haben will, muss die Einrichtungen selbst nach China kommen und die Leute in China überzeugen [...] habe ich ihm auch erzählt, dass man direkt zum College ge-

hen kann, um ein Gespräch mit diesen Leuten von Angesicht zu Angesicht zu führen. Ich bin vielleicht offener, ich habe es gesagt. Wenn es nicht offen genug ist, sage ich, ich will es nicht. Das ist also nicht einfach zu sagen. Also, Ihre beste Methode wäre es, hierher zu kommen, um zum Beispiel ein oder zwei Colleges zu finden [...]" (Interview 15 Position: 57 - 58)

Im Vergleich zu Japan hat Deutschland eine große Entfernung zu China. Japan kennen chinesische Pflegekräfte besser als Deutschland und sie haben mehr Vertrauen zu dem Land. Die Entfernung spielt beim Informationsaustausch eine große Rolle. Man kann aber durch die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort viele Personen erreichen.

"Sie wissen, dass wir in der Nähe von Japan sind und es viel Austausch gibt, daher kann sie mit Japan vertraut sein. Sie weiß vielleicht einfach mehr, sie denkt natürlich an relativ vertraute Orte. Das ist vielleicht so, als würde man weniger über Deutschland reden und dadurch weniger Verständnis haben. Wenn sie über Deutschland mehr weiß, dann mag sie das Gefühl haben, dass sie nach Deutschland will. Das hängt auch mit der Werbung zusammen: Genauso wenn wir mehr Werbung machen, wird jeder diese Marke kaufen, oder?" (Interview 11 Position: 16 - 16)

"[...] In dieser Hinsicht schätze ich, dass die Öffentlichkeitsarbeit für diese Arbeit sehr wichtig ist. Wir müssen für mehr Propaganda und Mobilisierung eintreten. Es muss spezifisch und realistisch sein, damit die Absolventen die Situation in Deutschland verstehen. Es mag einen Teil von Auszubildenden geben, der bereit ist nach Deutschland zu gehen. Bislang haben wir diese Arbeit noch nicht angefangen. Wir wissen auch nicht viel über die Situation. Die Gründe, die ich gerade gelistet habe, basieren auf meinem eigenen Gefühl. Es mag nicht korrekt sein." (Interview 14 Position: 23 - 23)

Um ein Land kennenzulernen ist ein langer Lernprozess notwendig. Wenn Deutschland chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchte, muss es bereit sein, in Hochschulen und Universitäten zu gehen.

"Die Wirkung der Werbung in Hochschulen und Universitäten(...) ah (...), sollte so sein, denn die Situation nach Deutschland (...) Denn nach Deutschland zu gehen braucht noch einen Lernprozess, [...]" (Interview 16 Position: 7 - 8)

5.8.2.3 Abklärung der Finanzierungsmöglichkeit

Der Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland kostet viel Geld. Es muss investiert werden. Es ist wichtig, dass chinesische Pflegekräfte nichts zurückzahlen müssen, sodass sie motiviert nach Deutschland kommen.

"Die Erwartung ist, dass wir nicht dann in Deutschland Pflegekräfte haben, die in China etwas zurückzahlen müssen." (Interview 7 Position: 139 - 139)

Der Streitpunkt ist, wer die Investition übernehmen soll. Deutsche Experten meinen, dass China oder chinesische Einrichtungen die Finanzierung übernehmen oder mitfinanzieren sollen, da der Bedarf an Altenpflege vorhanden ist. Mitfinanzieren bedeutet, dass China als staatliche Einrichtung auch weitere Projekte bezahlt.

"Wir würden uns natürlich wünschen, dass die Unterstützung bezogen auf die kulturelle Vorbildung besser ist. Da haben wir Bedarf an Investitionen und Mitfinanzierung." (Interview 3 Position: 118 - 120)

Einige Experten meinen, dass die chinesischen Kooperationspartner die Kosten der Ausbildung, die chinesische Pflegekräfte in Deutschland in der Praxis machen, übernehmen sollten. Und die Kosten sollten nicht von den Pflegekräften übernommen werden.

"Und meine Erwartung wär, dass der chinesische Kooperationspartner dazu bereit ist, diese Ausbildung, die wir hier in der Praxis leisten, zu bezahlen. Ich erwarte Zahlungsbereitschaft der chinesischen Kooperationspartner. Ohne die machen wir hier nichts mehr. Dass man denkt in China, wir hätten hier eine Leistung durch eine Arbeitskraft und (...) wir würden deren Qualifikation zahlen und deren ganze Anleitung und den nutzen hat man nur in China. Das lehne ich komplett mittlerweile ab." (Interview 7 Position: 135 - 135)

"[...] Und dass man auch die Sprache in China dann mitlernt. Der Wunsch ansonsten wäre, dass die chinesischen Kooperationspartner selber zahlen und nicht die Pflegekräfte die Kosten tragen müssen." (Interview 7 Position: 139 - 139)

Ein anderer Experte hat aber eine andere Meinung. Wenn einige chinesische Pflegekräfte in China keine adäquaten Einsatzmöglichkeiten finden und für sich einen Strukturwechsel haben möchten, können sie dies als eine Art von Investition für sich selbst ansehen.

"(...) Es ist ja wieder (...) Es wäre ein Paradoxon, wenn ich jetzt sagen würde: Eigentlich in China investieren. Weil ich ja gesagt habe, mir ist der Mensch wichtig, der diesen Beruf wählt. Egal, ob der nun aus China oder Afrika kommt. Das ist zunächst völlig egal, weil es ein Mensch ist. Und wenn ich als Mensch mich dafür entscheide, in der Pflege zu arbeiten, dann ist das eine Entscheidung vor der man nur Respekt haben kann und wo man sagen muss: Alles andere kann man lernen. Und ich als Unternehmer möchte nicht in China investieren, weil ich dann, sozusagen, Standards für mich entwickele. Und das ist ziemlich egoistisch. Wenn es dann so ist, dass es in China eine gewisse Anzahl von Menschen gibt, die sagen: Dieser Beruf des Altenpflegers erfüllt mich oder des Pflegers schlechthin, auch Krankenpfleger oder Kinderpfleger. Es erfüllt sich so dermaßen und ich finde in meiner Heimat in China keine adäquaten Einsatzmöglichkeiten, dann ist es meine Entscheidung zu sagen: OK, ich möchte in der Schweiz, in England oder eben in Deutschland diesem Beruf nachgehen. Dann gelten natürlich die Deutschen Standards und dann muss ich dafür sorgen, wenn ich einen Menschen habe, der sich hier für diesen Beruf bewirbt, dass ich hier ihn auch entsprechend qualifizieren und einsetzen kann. Wenn es einen Strukturwandel, auch einen Generationenwandel in China geben sollte, dass Pflege einen anderen Stellenwert hat, das ist eine übergeordnete gesellschaftliche Aufgabe und keine individuell familiäre Aufgabe ist, dann kann man natürlich darüber reden inwieweit man Knowhows und Fachstandards, wie auch immer, in einem gegenseitigen Lernprozess an chinesische Bedürfnisse sozusagen anpasst. So. Und das wäre dann die Investition. Und dann ist die Frage natürlich: Was erwarte ich von dieser Investition? Natürlich möchte ich auch, wenn ich investiere, daraus einen Gewinn machen. Es wäre ja Quatsch, wenn ich sagen würde: Das stimmt nicht. Aber dann muss ich auch damit rechnen, dass ich auch vielleicht mit einem Null-Ergebnis rausgehe. Das dann nun doch nicht so viele kommen aus China nach Deutschland. Sondern, dass dann einfach gesagt wird: OK, ich habe das hier gelernt und ich möchte das hier in China anwenden und mir hier in China ein privates Pflegeheim aufbauen. Oder ich werde meine Dienste im Rahmen eines Unternehmens Familien anbieten. So. Das ist immer so diese Krux der sogenannten, ich meine China ist kein Entwicklungsland, aber der sogenannten Entwicklungshilfe. Man investiert in ein sog. Schwellenland oder Entwicklungsland, aber letztlich geht es darum

Profit zu machen. Und nicht unbedingt den Leuten Hilfe zur Selbsthilfe zu vermitteln." (Interview 8 Position: 18 - 18)

Dass deutsche Unternehmen vor Ort in China investieren sollten, befürwortet der deutsche Experte. Schließlich ist diese Investition für beide Länder eine Win-Win-Situation, nicht nur aus politischer Sicht sondern auch aus ökonomischer Sicht.

"Ja (...) klar, wer möchte. Aber nicht als (...) Ich habe mehr moralische Probleme damit als Unternehmer das machen. Wenn es, so zu sagen, eine Win-Win-Situation ist zwischen der chinesischen und der deutschen Seite ist - aus politischer als auch ökonomischer und wirtschaftlicher Sicht. Ja, dann bitteschön, finde ich gut." (Interview 8 Position: 68 - 68)

Ein chinesischer Experte meint, dass Deutschland und deutsche Einrichtungen finanzielle Unterstützung anbieten sollten.

"Wir hoffen, dass die deutschen Arbeitgeber mit uns zusammenarbeiten können, um so weit wie möglich den chinesischen Krankenschwestern in der heimischen Ausbildung in China und finanzielle Unterstützung anzubieten." (Interview 10 Position: 30 - 30)

Ein deutscher Experte wünscht sich, dass Sprachkurse in der Praxis gefördert werden sollten.

"Außerdem Sprachkurse, die gefördert werden. Die Finanzierung der Sprachkurse ist nicht immer leicht." (Interview 4 Position: 89 - 89)

Es muss auch für die Einrichtungen klar sein, dass man in gute Pflege und gute Dienstleistung investieren muss.

"Aber die politische Ebene hat meiner Einschätzung nach erkannt, dass es hier großen Handlungsbedarf besteht. Es wird in dieser Hinsicht auch einiges passieren. Aber ich glaube das Wichtigste ist, dass man erstmals in den Einrichtungen das Bewusstsein dafür schafft, dass gute Pflege eben auch etwas mit qualifizierter Arbeit zu tun hat. Man muss auch in die Qualifikation von Pflegekräften investieren, um gute Dienstleistungen anzubieten. Wenn das geschehen ist, dann glaube ich ist es auch leichter die Wertschätzung für den Altenpflegeberuf zu erhöhen." (Interview 2 Position: 6 - 6)

5.8.3 Schaffung von Willkommenskultur in der Einrichtung

Die Willkommenskultur in den Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für die Integration chinesischer Pflegekräfte in Deutschland, der den Transfer verwirklichen und verbessern kann. Ein Teil der Willkommenskultur ist, die chinesischen Pflegekräfte zu akzeptieren und willkommen zu heißen.

"Und vielleicht auch noch natürlich die Integration und Willkommenskultur in den Unternehmen, die auch wichtig sein muss." (Interview 4 Position: 57 - 57)
"Und dann muss auch im Unternehmen schon vor allem die Willkommenskultur geschaffen werden, dass die chinesischen Pflegefachkräfte herzlich aufgenommen werden [...]" (Interview 4 Position: 57 - 57)

"Hier in Deutschland ist für die Integration dann vor allem eine Willkommenskultur in den Unternehmen nötig [...]" (Interview 4 Position: 71 - 71)

"[...] Auf der anderen Seite sehen wir jetzt, dass die deutschen medizinischen Einrichtungen, wenn sie wirklich bereit sind chinesische Krankenschwestern zu akzeptieren, ihre Betreuungskraft ergänzen. Das heißt eine Willkommenskultur zu schaffen [...]" (Interview 10 Position: 50 - 50)

"[...] Wenn Altenheime aus Deutschland Krankenschwestern aus China rekrutieren wollen, denken sie, dass sie als erstes darauf vorbereitet sein müssen, verschiedene Kulturen willkommen zu heißen." (Interview 16 Position: 62 - 62)

Die Unterstützung dieser Transfers muss in eine Struktur von Unterstützungsinstrumenten eingebettet sein, wie z.B. die Unterstützung zur Sprachkompetenzentwicklung, bei der Integration in die deutsche Gesellschaft und das Kollegium vor Ort.

"Wenn das gegeben wäre, müsste dieser Transfer in eine Struktur von Unterstützungsinstrumenten eingebettet sein. Dazu gehören eine Unterstützung zum Beispiel bei der Entwicklung der Sprachkompetenzen und eine Unterstützung bei der Integration der Pflegekraft in die deutsche Gesellschaft und das Kollegium vor Ort. Also da muss man sich viel gezielter darum kümmern [...]" (Interview 2 Position: 62 - 62)

Es ist ein Vorteil, wenn man die Integration der chinesischen PFK unterstützt.

"[...] es wäre ein Nachteil, wenn man die Integration der chinesischen PFK nicht unterstützt. Weil dann kann die chinesische PFK gar nicht die Arbeit leisten, die man von ihr erwartet. Also z.B., wenn die Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind und was weiß ich (...) Aber wenn das gegeben ist, gibt es (...) würde es nur Vorteile für Deutschland geben. Ich finde aber, dass man das [...] da darf nicht nur die Vorteile eines Landes sehen, man muss das schon global sehen. Also man muss die Situation in China da genauso im Hinterkopf haben, denke ich." (Interview 2 Position: 54 - 54)

Die Experten geben an, dass die kulturellen Unterschiede besser kompensiert wenn. wenn man die deutschen Mitarbeiter ebenfalls auf die chinesische Kultur vorbereitet und unterstützt werden.

"Also da würde man das jetzt als Verbesserung machen, dass man auch die deutschen Mitarbeiter auf die chinesische Kultur vorbereitet, damit man eben auch die Person versteht und warum manche Sachen so sind und andere so. Dass man quasi diese kulturellen Unterschiede noch ein bisschen mehr berücksichtigt." (Interview 1 Position: 4 - 4)

"[...] Es müsste auch beispielsweise eine Unterstützung dahingehend geben, dass eben das Arbeitsumfeld der Pflegekraft auch Verständnis für die Kultur (...) also für die chinesische Kultur entwickeln." (Interview 2 Position: 62 - 62)

"Also ich will damit sagen: Die interkulturelle Balance der Pflegekraft in ihrem Arbeitsumfeld muss unterstütz werden." (Interview 2 Position: 64 - 64)

"[...] Andererseits denke ich, die Arbeitergeber, einschließlich der deutschen Krankenschwesternkollegen, müssen zukünftige chinesische Krankenschwesterkollegen in der Vorbereitung auf das Berufsleben in Deutschland unterstützen und mehr Verständnis und Toleranz zeigen." (Interview 10 Position: 50 - 50)

"[...] Es ist besser, relevante und sehr gute Kenntnisse über China zu haben, [...]" (Interview 16 Position: 62 - 62)

Es ist wichtig, dass die Kollegen offen für chinesische Pflegekräfte sind, sodass sie sich in den Einrichtungen wohlfühlen und sich in das Team integrieren können.

"Also ich denke mal, dass es ähnlichen eben war, was ich schon gesagt hab, dass sie auch irgendwo arbeiten können, wo eben auch die Kollegen...also wo die Kollegen offen sind für die Person. Dass sie sich eben auch wohlfühlen. Dass sie integriert werden in das Team, das ist ja auch wichtig - in das deutsche Team. Gerade wenn sie eben alleine in einer Pflegeinrichtung neu sind, oder eben zu zweit oder manchmal auch zu dritt." (Interview 1 Position: 36 - 36)

"[...] Auch von den anderen Kollegen, den deutschen Kollegen vor allem. Und sie dann integriert werden in das soziale Umfeld der Kollegen und damit sie sich wohlfühlen und aufgehoben fühlen und hier bleiben möchten [...]" (Interview 4 Position: 57 - 57)

Nicht nur die Kollegen in der Praxis müssen auf die Willkommenskultur vorbereitet sein, darüber hinaus muss eine Akzeptanz bei den pflegebedürftigen Kunden geschaffen werden.

"[...] Und es muss auch darüber hinaus auch eine Akzeptanz bei den Pflegebedürftigen Kunden geschaffen werden. Weil die chinesischen Pflegekräfte sprechen ja grundsätzlich eine andere Sprache und man merkt deutlich, dass sie aus dem Ausland kommen. Sie sehen ja auch asiatisch aus. Auch dort muss man die Pflegebedürftigen vorbereiten." (Interview 4 Position: 57 - 57)

Wichtig ist auch, dass der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass die Mitarbeiter von Anfang an begleitet werden.

"Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber, dass das Unternehmen nicht vom ersten Tag an denkt: Ich habe meine Personalprobleme gelöst. Sonder die müssen (...) der Arbeitgeber muss gerade am Anfang wirklich eine Begleitung sicherstellen, dass die nicht alleine gelassen werden. Sonst wird das nichts." (Interview 5 Position: 74 - 74)

Für die Integration müssen die chinesischen Pflegekräfte gut begleitet werden. Es muss jemand vor Ort als Mentor oder Pate aus dem Kollegenkreis zur Seite stehen, der Unterstützung für die chinesischen Pflegekräfte leistet. Es muss jemand mit interkultureller Kompetenz sein. Die Begleitung ist von Anfang an sehr wichtig.

"[...] Dass man aufgeschlossen gegenüber den chin. PFK ist und um diese ein Stück weit mehr kümmert als um normale deutsche Fachkräfte, weil sie ja neu im Land sind und viele Dinge nicht kennen. Man sollte sie etwas an die Hand nehmen und einen Mentor oder einen Paten aus dem Kollegenkreis zur Seite stellen. Mit diesem kann man bestimmte Dinge besprechen und auch vielleicht in der Freizeit mal sich mal trifft und etwas zeigt" (Interview 4 Position: 71 - 71)

"Wirklich eine Begleitung der Person, dass das stattfinden. Da soll ja eine Begleitung stattfinden. Also dass die Menschen, die nach Deutschland kommen nicht einfach ins kalte Wasser geschmissen werden. Sondern dass sie wirklich begleitet werden, dass sie eine Chance haben mit den Herausforderungen klarzukommen in Deutschland. Und die sind natürlich groß." (Interview 5 Position: 70 - 70)

"Sie müssen begleitet werden. Das ist für die Menschen, die hier herkommen erst einmal ein Kulturschock, wenn sie nach Deutschland kommen. Und diesen Kulturschock müssen sie überstehen und damit müssen wir umgehen können. Da darf man sie nicht alleine lassen. [...]" (Interview 5 Position: 72 - 72)

"Meine Erwartung ist ganz klar, dass die ...also sie nicht davon ausgehen, dass sie von vorneherein eine vollexaminierte Pflegefachkraft haben, wenn die Chinesen kommen. Sondern dass sie sich um die Menschen kümmern müssen. Dass sie sich bei der Integration um die Menschen kümmern müssen. Dass sie denen helfen müssen und sie begleiten müssen." (Interview 5 Position: 80 - 80)

"[...] wenn zum Beispiel chinesische Angestellte dort sind, und wenn die Gruppe eine solche Person in der Zukunft hat, wird sie eine sehr hohe Rolle spielen. Denn im Umgang mit den Menschen gibt es immer noch das Problem der Kommunikation: Wenn wir es direkt verstehen, wird es besser. Und wenn es keinen chinesischen Angestellten gibt, braucht es jemanden, der China gut kennt und Erfahrung im Umgang mit China hat." (Interview 16 Position: 62 - 62)

"Vor der Annahme dieses Umstandes müssen sie eine engagierte Person haben, die diesem Thema gewidmet ist. Sie sollten Chinas relevante Begebenheiten verstehen, und gleichzeitig müssen sie sich mit einem der Chinesen auseinandersetzen (...) um Erfahrungen zu sammeln, wie man mit Chinesen umgeht. Nach meinem Abschluss arbeitete ich so lange an diesem Projekt, von dem ich weiß, dass es einen großen Unterschied macht." (Interview 16 Position: 62 - 62)

Von Anfang an sollte eine Begleitung stattfinden. Gerade zu Beginn der Beschäftigung ist sie besonders wichtig.

"[...] Und zum anderen denke ich, müssen...wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten, müssen diese begleitet werden. Also sie müssen gerade am Anfang, müssen sie begleitet werden von anderen KollegInnen damit sie in dieser neuen Umwelt klar kommen. Sie dürfen auf keinen Fall allein gelassen werden. Ich glaube da muss eine, gerade am Anfang, muss eine sehr intensive Anleitung stattfinden." (Interview 5 Position: 46 - 46)

"[...] Aber dass auch eine Begleitung am Anfang stattfindet." (Interview 5 Position: 70 - 70)

Die Begleitung kann von der Unterstützung bei der Wohnungssuche und dem Einwohnermeldeamt bis zur Dienstgestaltung und Versorgungsgewohnheiten gehen.

"[...] Und da darf ein Arbeitgeber nicht einfach sagen: Hab ich jetzt meine Planstellen, habe ich alle besetzt? Jetzt muss eine chinesische Fachkraft eine Tour komplett bedienen und was weiß ich wie viele Pflegebedürftige versorgen. Nein. Sondern da muss am Anfang muss wirklich, müssen sie behutsam da ran geführt werden. Und sie müssen...die chinesischen Fachkräfte müssen Ansprechpartner für der Deutschen Seite haben, wo sie wirklich mit ihren Nöten des Alltags...und wenn es um Wohnungssuche, wenn es um Einwohnermeldeamt, wenn es um weiß ich nicht geht. Also da eben auch Ansprechpartner haben. Und dass sie da begleitet werden." (Interview 5 Position: 72 - 72)

"Auch an die Belastung von Schichtdienst und Versorgungsgewohnheiten. Da sie in Gemeinschaft sich eher wohlfühlen ist dies ein wichtiger Aspekt bei der Dienstplangestaltung." (Interview 6 Position: 32 - 32)

Die Begleitung sollte mindestens 6 Monate dauern. In der Begleitungsphase sollten chinesische Pflegekräfte mit der Mentoren mindestens zu zweit in einer gemeinsamen Schicht arbeiten.

"Mentorenkonzepte sollten über mindestens 6 Monate angelegt sein. Mentoren sollten über kulturelle Eigenschaften und persönliches Interesse am Land China ausgewählt werden. Leben gerne in der Gemeinschaft. Mindestens zu zwei in einer gemeinsamen Schicht arbeiten. [...]" (Interview 6 Position: 14 - 14)

Es ist eigentlich egal, ob der Mentor ein Chinese oder Deutscher ist, wichtig ist, dass er die beiden Kulturen und Pflegesysteme kennt.

"Das kann auch eine Chinesin sein. Das ist kein Problem. Das geht. Aber es muss jemand sein, der beide Systeme kennt." (Interview 3 Position: 104 - 104)

Nach einem Experten sind Integrationskurse von Anfang an sehr wichtig für chinesische Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland ankommen.

"Also wenn chinesische Pflegefachkräfte nach Deutschland kommen, dass da zum Einen das Wissen und (...) auf dem gleichen Niveau ist. Aber zum Anderen eben am Anfang so Integrationskurse stattfinden." (Interview 5 Position: 70 - 70)

Natürlich ist die Integration ein langer Prozess. Wichtig ist, dass man sich mit Respekt und Achtung voreinander begegnet.

"Persönlich ist mir wichtig, dass wir mit Respekt und Achtung voreinander uns begegnen. Die Augen für das Wertvolle im Anderen und seiner Kultur erkennen. Die besten Erfahrungen austauschen und in Freundschaft den Lebens-Arbeits-und Familientag miteinander verbringen." (Interview 6 Position: 54 - 54)
"Die Integration ist ein Prozess der vielleicht auch teilweise über 1-2 Generationen braucht, wenn man es wirklich möchte. Und ob sie hier integriert werden wollen, ist auch eine andere Entscheidung." (Interview 8 Position: 16 - 16

Man sollte vielfältige Unterstützung holen und vielleicht in Kontakt zu einem Verein oder einer Firma treten, die sich um chinesisch-deutsche Kooperation kümmert, wenn man chinesische Pflegekräfte aus China rekrutieren will.

"Ja also ich bin da, wie gesagt, in Kontakt mit einem Verein, oder so eine Firma, die sich um die chinesisch-deutsche Kooperation kümmert. Die wollen so was auf den Weg bringen. Aber wer das nun fördert weiß ich nicht. Aber es muss hier mal was stattfinden. Man kann nicht einfach Pflegekräfte aus Peking oder Schanghai oder wo auch immer her dann (...)10 Pflegekräfte nach Deutschland einfliegen und sagen: Jetzt macht mal hier." (Interview 5 Position: 78 - 78)

5.8.4 Gezielte Projekte und Austausch organisieren

Gezielte Projekte und den Austausch zwischen Deutschland und China zu organisieren ist ein Faktor, um den Transfer der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu verwirklichen.

Um den Fachkräftemangel zu beheben rekrutiert Deutschland mit gezielten Projekten ausländische Pflegekräfte. Neben den Projekten mit anderen Ländern der deutschen Regierung wünschen sich die Experten aus China, dass Deutschland gezielt Projekte mit China durchführt. Mit gezielter Organisation kann die Anzahl der Personen, die nach Deutschland gehen, gestreut werden, da es immer den Gesichtspunkt gibt, dass China selbst nicht ausreichend

Personal hat. In der Tat hat China den Bedarf, chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu senden, um das Wissen in der Altenpflege zu erweitern. Dies wurde bereits im Theorieteil analysiert.

"Es wurde eine Vereinbarung unterzeichnet, dass hunderte tausende von vietnamesischen Krankenschwestern innerhalb einiger Jahre nach Deutschland eingeführt werden sollen. Also ich denke, im Vergleich zu China ist Vietnam ein kleines Land, wenn Deutschland mehr als zehntausend Krankenschwestern aus Vietnam holen will, hat es einfach die vietnamesischen gesamtpflegerischen Ressourcen ausgetrocknet. Es bedroht die vietnamesische medizinische Versorgung und sogar die vietnamesische Gesellschaft. Ich kann es nicht verstehen, warum sie nicht das Personal aus China holen? Ich hoffe das (...) In der Tat sollte man besorgt sein, dass die deutsche Regierung mehr in China investiert und nicht in die kleinen Länder wie Philippinen und Vietnam, weil dort der Anteil der Krankenschwestern an der Bevölkerung sehr gering ist in Vietnam ist." (Interview 10 Position: 72 - 72)

"Wenn es Deutschland ist, das Krankenschwestern aus China einführen will, vor allem aus in großem Stil (...) Deutschland hat auch eine relevante Anfrage getätigt, weil Deutschland ähnliche Projekte aus den Teilen von Mittel- und Osteuropa, Südostasien, einschließlich der Einführung von Südostasien, Thailand und Kambodscha erwirkt hat. So etwas ist in China jedoch nicht gemacht worden, weil die zuständigen Behörden gesagt haben, dass China aufgrund seiner hohen Nachfrage nach Pflegepersonal unter diesem Gesichtspunkt nicht ausreichend Personal hat, um seine eigenen Leute zu benutzen. Es gibt in der Tat solch eine Nachfrage, weil in Bezug auf die Struktur (...) aber die Struktur bedeutet nicht, dass diese Aufgabe nicht unternommen werden kann." (Interview 16 Position: 62 - 62)

Andererseits haben chinesische Pflegekräfte mit vielen Vermittlungen schlechte Erfahrung gemacht. Es ist aber dann glaubwürdig, wenn gezielte Projekte von der deutschen Seite organisiert werden, um den chinesischen Pflegekräften Sicherheit zu geben.

"In der Tat ist es für Studenten und Eltern von Studenten überzeugender, durch ein Projekt ins Ausland zu gehen. Die Einrichtung eines Projekts ist natürlich am sichersten für die Studenten, weil China in seinen Ideen relativ konservativ ist, kommt es oft auch auf die Universität an und hängt von der Institution des Studenten ab. Daher ist ihre persönliche Fähigkeit durch persönlichen Kontakt begrenzt, und sie denkt, dass es schwierig sein wird (...) Dass sie vor dem Vermittler Angst hat getäuscht zu werden, aber auch eine bestimmte Menge an Agenturgebühren in Rechnung gestellt wird. Für die Schule kann diese Zusammenarbeit durch ein Projekt die beste Wahl für sie sein." (Interview 11 Position: 17 - 18)

"Der Vermittler muss sicher sein, Geld zu verdienen. Sie zahlen mehr als jemand anders, der es sich leisten kann. Es wird dann keine zu Ihnen kommen. Keine wird das Projekt teilnehmen, weil es zu teuer ist [...] Viele Absolventen aus der ländliche Familien, die schon Geld bezahlt haben, können später aber nicht nach Ausland gehen, weil einige Risiko drin besteht. Daher besteht in viele Projekte eine große Unzuverlässigkeit, was das Risiko angeht. Daher sollte es mit der deutschen Regierung gemacht werden, zum Beispiel ist es wirklich eine Institution von (...) Diese Institution schafft direkt und hiermit eine Möglichkeit, die beiden Seiten aufzubauen, ohne Geld zu verdienen. Ich denke, dass die Glaubwürdigkeit höher ist [...]" (Interview 15 Position: 59 - 60)

Nach Meinung der Experten gibt es in China einen hohen Bedarf gezielte und gute Projekte zu initiieren, sodass die chinesische Pflege eine Chance bekommt in Deutschland im Pflegebereich zu arbeiten. Wenn es solche gezielte Projekte gibt, gibt es mehr Interesse von chinesischen Pflegekräften in Deutschland zu arbeiten.

"Da gibt es einen hohen Bedarf. Aber ich finde es auch gut, wenn man ausländischen Arbeitskräften die Chance gibt in diesem Bereich zu arbeiten. Aber da muss es ganz gezielte Projekte geben." (Interview 2 Position: 48 - 48)

"Also das ist eigentlich ein ganz tolles Projekt mit ganz tollen Ergebnissen. Wenn man ...also die Integration der chinesischen Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt so unterstützt, finde ich das gut. Aber wenn man nur daran denkt, dass man ja irgendwie Arbeitskräfte braucht, weil man ja selber nicht genug hat ...das muss irgendwie gezielt mit Projekten unterstützt werden, glaube ich." (Interview 2 Position: 48 - 48)

Wenn es Projekte mit guten Bedingungen für chinesische Krankenschwestern gibt, glauben chinesische Experten, dass sie dann daran interessiert sind, in Deutschland zu arbeiten. (Interview 10 Position: 19 - 20) Und wenn jetzt ein solches Projekt auf den Campus kommt, werden solche chinesische Experten den Studierenden und Absolventen vorschlagen, in Deutschland zu arbeiten. (Interview 12 Position: 45 - 46)

Der geforderte Austausch zwischen Deutschland und China in der Pflege ist sehr wichtig, damit die chinesischen Pflegekräfte mehr über die deutsche Pflege erfahren und davon profitieren. Durch Austauschprogramme wie Hospitations- und Stipendienkonzepte oder gemeinsame Bildungsprogramme können die Teilnehmer aus China Deutschland und das deutsche Pflegeverständnis besser kennen lernen und sich eher für einen späteren Aufenthalt in Deutschland bzw. die Arbeit in Deutschland entscheiden.

"Hospitations- und Stipendiatenkonzepte." (Interview 6 Position: 37 - 38)

"Richtig. Das heißt, Schule und Universität können in diesem Zusammenhang auch solche Vereinbarungen oder Verträge mit anderen Ländern unterzeichnen. Zum Beispiel wird sie, ähnlich wie Japan, bestimmte Stipendien zum Beispiel, oder eine gewisse Unterstützung einwerben und dann Studenten dazu ermutigen nach Japan zu gehen, um nach dem Abschluss dort zu arbeiten und zu studieren. In Japan mangelt es insbesondere in der Altenpflege, so dass man hofft, dass alle Schüler nach Japan kommen können, dass unter dem Aspekt der Öffentlichkeitsarbeit eine gewisse Propaganda betrieben wird, und dass es verschiedene Aktivitäten gibt, die alle Aspekte der Anwerbung von Studenten betreffen. Natürlich können Schulen solche Projekte haben. Zum Beispiel wissen wir alle jetzt, dass das Bildungsministerium nun auch solche Bildungsprogramme unterstützt, wie zum Beispiel 3 + 2 oder 2 + 2, 3 + 1 und so weiter. Wenn Studenten sagen, dass sie zum Beispiel lokale Diplome erhalten haben, oder z.B. sie hat in Deutschland ein lokales Diplom erworben und sie hat dort eine Zeit lang gelebt und sich eine Vertrautheit und ein Verständnis für lokale Bräuche angeeignet. Mit Hilfe dieses Projekts kann sie Deutschland kennen lernen und nach der Projektzeit wird sie in Deutschland arbeiten und dort bleiben." (Interview 11 Position: 19 - 20)

"Zum Beispiel könnte es mehr Austausch unter Wissenschaftlern und Studenten geben. Zum Beispiel im Bereich Bachelor-Studium oder Master-Studium. Je mehr Menschen auf dieser Ebene wissen, desto mehr Aufmerksamkeit kann zurückkommen. Wenn wir auf einer bestimmten Ebene der Universität austauschen oder an einer Zusammenarbeit arbeiten, werden die Studenten, die an einem solchen Projekt teilgenommen haben, wieder nach China zurückkommen. Sie können andere Leute in China weiter begeistern. Wir beziehen uns jetzt auf Deutschland. Es gibt das Goethe-Institut in China. Und es verbreitet die deutsche Kultur in China. Dann hoffen wir auch, dass einige Deutsche, beispielsweise Experten, an akademischen Konferenzen in China teilnehmen können. Die Bundesregierung kann dies unterstützen und mehr Menschen in China von offizieller Seite über Deutschland informieren und

wissen lassen, wie die Altenpflege in Deutschland funktioniert. Dies kann viel erreichen [...]" (Interview 11 Position: 42 - 42)

Es ist besser von der deutschen Regierung gefördert zu werden und von beiden Ländern unterstützt zu werden.

"[...] Auf der anderen Seite kann die deutsche Regierung auch etwas Geld einbringen, um einige solche Projekte zu fördern, die von beiden Parteien unterstützt werden, wie z.B. einige akademische Gruppen, oder einige Institutionen, darunter auch einige bekannte Experten und Wissenschaftler [...] damit ich nicht alleine vor vielen Jahren ins Ausland gegangen war und jetzt mehr Wissen nach China rein kommen kann. Jeder kann davon profitieren. Wenn es solche Politiker gibt, gibt es daher entsprechende Unterstützung in Form von Richtlinien und finanzieller Förderung. Das Projekt umfasst dann Lehrpersonal, einschließlich Studenten, und es gibt Austauschmaßnahmen auf allen Ebenen. Einschließlich einiger Geschäftsgruppen, Clubs und so weiter (...) ich denke, dass es eine große Förderung für diese Art der Zusammenarbeit gibt." (Interview 11 Position: 42 - 42)

Die Kommunikation ist der erste Schritt für die Pflegekräfte, die ins Ausland gehen. Die Überlegung der Experten ist, ob man von einer gemeinsamen Ausbildung in beiden Ländern profitieren kann. Die Absolventen können nach dem Abschluss in Deutschland arbeiten und später wieder nach China zurückkehren.

"Da die Pflegekräfte ins Ausland gehen, ist die Kommunikation der Menschen eigentlich der erste Schritt, wir werden über die Einführung eines Lehrplansystems zur Einführung der deutschen Pflegeausbildung in der Zukunft nachdenken." (Interview 16 Position: 66 - 66)

"Die Institutionen aus Deutschland sollten nach China kommen und mit unseren inländischen Institutionen gemeinsam die Leute hier vor Ort ausbilden, um die Ausbildung weiter zu profilieren. Es ist dann möglich, dieses Problem zu lösen. Und ich denke, es ist besser, ihnen einen Zeitraum zu geben, vielleicht ein paar Jahre, um in Deutschland zu arbeiten. Es ist wie ein Zyklus und sie werden nach China zurückkommen." (Interview 14 Position: 54 - 55)

Deutschland muss ein Interesse in diesem Bereich der Pflegekräfte aus dem Ausland haben. Es muss aber ethisch vertretbar organisiert sein.

"(...) Ja. Wie unser und viele andere Projekte zeigen, hat Deutschland natürlich ein Interesse Exportmöglichkeiten in diesem Bereich zu entwickeln. Meine Erwartungen an den deutschen Staat wäre aber auch ein bisschen weiter zu schauen und eben nicht nur den Export und das Geschäft im Auge zu haben, sondern gerade wenn es um einen so sensiblen Bereich wie die Pflege geht eben immer auch zu schauen: wie kann man das ethisch vertretbar organisieren?" (Interview 2 Position: 76 - 76)

5.8.5 Zusammenfassung

In dieser Kategorie wurden die Faktoren, die zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers von Pflegekräften zusammengefasst.

Nach den Erfahrungen der Experten ist es wichtig, dass sich die Rahmenbedingungen weiter verbessern. Insbesondere stellten die Experten Anforderungen an die Politik und staatliche Institutionen und mahnen das Anerkennungsfahren in Deutschland weiter zu verbessern.

Eine gute Organisation kann den Transfer deutlich verbessern. Eine kulturelle, fachliche und sprachliche Vorbereitung ist sehr wichtig, muss aber vor der Abreise von chinesischen Pflegekräften in China gut organisiert sein. Wenn Deutschland chinesische Pflegekräfte aus China nach Deutschland holen will, muss Deutschland nach China gehen, mit den Pflegekräften vor Ort kommunizieren und die Arbeitsbedingungen vorstellen, sodass die Menschen in China mehr Informationen über die deutsche Pflege und die Arbeitsbedingungen haben. Für die Unternehmen ist für die Organisation natürlich wichtig, dass man vorher die Finanzierungsmöglichkeiten abklärt.

Eine Willkommenskultur in den Einrichtungen zu schaffen ist ein wichtiger Faktor für den Transfer. Wie bereits in der Kategorie "Erfahrung aus der bisherigen Projektorganisation" erläutert, ist Begleitung der Integration der chinesischen Pflegekräfte eine hilfereiche Intervention. Die Experten empfehlen den Einrichtungen unbedingt darauf zu achten, dass jemand bei der Integration der Pflegekräfte zur Seite steht. Weitere Faktoren sind ausdrücklich gezielte Projekte und den Austauschen klar zu organisieren.

6 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

6.1 Kritische Reflexion des analytischen Vorgehens mit den Methoden (Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens)

Die Arbeit wurde methodisch durch Literaturrecherche und dem qualitativen Forschungsansatz sowie durch leitfadengestützte Experteninterviews mit der qualitativen Inhaltanalyse nach Mayring (2015) analysiert. Durch die Literaturrecherche wurden der theoretische Hintergrund und die Relevanz des Themas dargelegt. Als Limitation galten Studien, die nicht den wissenschaftlichen Gütekriterien von Validität, Objektivität und Reliabilität entsprachen und vor dem Jahr 2000 publiziert wurden. Besondere Relevanz galt Publikationen, die sich mit ausländischen Pflegekräften in Deutschland und chinesischen Pflegekräften im Ausland beschäftigten. Analysiert wurden die Hintergründe der Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung in Deutschland.

Die Auswahl von Experten erfolgte unter dem erarbeiteten Expertenbegriff und entsprechend der speziellen Wissensformen. Die Auswahlkriterien wurden vorher festgelegt. Alle Projektleiter, die derzeit chinesische Pflegekräfte nach Deutschland holen, wurden angefragt. Die Pflegeverbände konnten Auskunft über die aktuelle Lage und über den Bedarf an Pflegekräften geben. Die Experten aus den Fach- und Hochschulen konnten Aussagen über die aktuelle Lage der Absolventen, die in Deutschland arbeiten wollen, machen. Es wurden insgesamt 16 Experten ausgewählt, davon 8 Experten aus Deutschland und 8 Experten aus China. Die Auswahl der Experten in der vorgelegten Forschungsarbeit wurde mit dem Anspruch einer Fallkontrastierung verfolgt.

Die Experteninterviews wurden aufgrund der Entfernung zu den jeweiligen Experten und den hohen Reisekosten per Telefon durchgeführt. Die kritischen Überlegungen bezüglich der Durchführung von Telefoninterviews bezogen sich auf die beschränkte Kontrolle, da es durch mögliche Störungen (z.B. Telefonunterbrechung) zu einem Informationsverlust kommen kann.

Die Durchführung der Interviews wurde wohl organisiert und protokolliert. Nach Bogner et al. sollte die Durchführung der Interviews möglichst in der Muttersprache der Befragten erfolgen (Bogner et al. 2014, S. 44). Aufgrund der Übereinkunft bei der Datenerhebung wurden die Interviewmaterialen auf Deutsch übersetzt. Die Übersetzung wurde durch andere Personen geprüft und die Übersetzungsform wurde beachtet. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass möglicherweise durch die Übersetzung einige Informationen verloren gingen.

6.2 Limitationen der vorgelegten Forschungsarbeit

Die vorliegende Arbeit weist Forschungslimitationen auf. Diese ergeben sich aus dem Forschungsdesign. Bei dem Forschungsdesign ist zu beachten, dass die Experten besondere Erfahrungen zum Thema haben müssen und sie möglicherweise Projekterfahrung zur Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland haben. Alle Projekte der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften kommen aus dem Altenpflegehilfebereich. Insofern sprechen die Experten über ihre Erfahrungen aus ihrem Arbeitsbereich. Die Situation der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften im Krankenhausbereich wurde nicht betrachtet. In Deutschland werden chinesische Pflegekräfte zur Zeit hauptsächlich im Bereich der Altenpflegehilfe beschäftigt. Deswegen repräsentieren die Ergebnisse der Experteninterviews die Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland insbesondere in der Altenpflegehilfe.

Die Limitationen ergeben sich darüber hinaus aus der fehlenden Teilnahme von chinesischen Pflegekräften an den Interviews. Aufgrund der eigenen Erfahrungen der chinesischen Pflegekräfte wären die Ergebnisse aussagekräftiger, insbesondere im Hinblick auf ihre Zukunft in Deutschland.

6.3 (Interpretation und) Diskussion der Ergebnisse

Der Aufbau dieses Kapitels orientiert sich an der Gliederung der Ergebnisdarstellung (vgl. Kapitel 5). Die Interpretation und Diskussion der Resultate erfolgt unter Rückbezug zur Forschungsfrage und der Konfrontation mit der aktuellen Forschungsliteratur.

6.3.1 Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren in Deutschland?

Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz ist seit dem 01. April 2012 in Kraft getreten. Wie schon in den Ergebnissen diskutiert wurde, haben die Experten seitdem positive Erfahrungen mit den jetzigen gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland gewonnen. Nach dem neuen Gesetz müssen die Abschlüsse chinesischer Pflegekräfte grundsätzlich erst in Deutschland anerkannt werden. Nach der Einführung des BQFG wurde es chinesischen Pflegekräften ermöglicht, eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erleichtert zu bekommen. Zur Entlastung der Pflege sieht die deutsche Regierung nach der Erfahrungen von Experten die Zusammenarbeit mit China positiv. Nach Wang und Li (2007) möchte die chinesische Regierung mehr chinesische Pflegekräfte in die Staaten der Welthandelsorganisationsmitglieder einreisen lassen, um dort Pflegedienstleistungen zu erbringen. Die Grundsätze für den Handel mit Pflegedienstleistungen lauten: Output-Kontrolle, Input-Beschränkungen, Marktoperationen und behördliche Vorschriften (Wang und Li 2007).

Neben der Einreise- und Arbeitserlaubnis ist die Sprache eines der Problemfelder für chinesische Pflegekräfte, wenn sie in Deutschland beschäftigt werden wollen. Die praktische Erfahrung zeigt, dass die Anerkennung deutlich schwerer ist, als die Experten gedacht hatten. Es gibt drei Herausforderungen für chinesische Pflegeabschlüsse. Ein Problem ist, dass es in China an zahlreichen Universitäten und Hochschulen ein Pflegestudium aber kein Standardcurriculum gibt. Dies bereitet Probleme in Deutschland, weil es keine standardisierten Anerkennungsverfahren geben kann. Zweitens müssen chinesische Bewerber bei den Anerkennungsverfahren aufgrund von hohem bürokratischen Aufwand und Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und den Krankenpflegeschulen lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Dies kann dazu führen, dass sie dann nicht mehr nach Deutschland kommen wollen.

Die dritte und auch die größte Herausforderung bei der Anerkennung der chinesischen Abschlüsse ist, dass die chinesischen Pflegekräfte mit Bachelorabschluss, die nach Deutschland zum Arbeiten kommen wollen, ihre Abschlüsse in Deutschland nur als "Gesundheits- und Krankenpfleger" anerkannt bekommen oder sie zusätzlich noch eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflege machen müssen. Das führt zur Unzufriedenheit bei den chinesischen Bewerbern und den deutschen Arbeitsgebern. Außerdem finden die Experten das Anerkennungsverfahren kompliziert, was durch unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern noch verstärkt wird. Es ist undurchschaubar für alle Teilnehmenden und sogar für Experten.

Nach Bonin et al. (2015) sollte der administrative Aufwand der internationalen Rekrutierung weiter reduziert werden, insbesondere durch ein bundesweit einheitliches und kompetenzorientiertes Verfahren der Berufsanerkennung bei Pflegefachkräften (Bonin et al. 2015, S. 67).

Es gibt in Deutschland viele Informationsportale zum Thema Fachkräftesicherung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, wie schon bereits in Kapitel 2.2.1 (Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung für ausländische Bewerber) beschrieben. Für die Bewerber, die noch nicht gut Deutsch sprechen, ist es sehr schwierig, trotz der Vielfalt an Informationen nicht genau zu wissen, welche Stelle für welchen Bereich zuständig ist. Nach Englmann und Müller (2007) sind „einfache, klare und verständlich formulierte Informationen zu Möglichkeiten und Verfahren der Anerkennung" die Basis. Es ist für die Bewerber wichtig, dass sie schon im Herkunftsland die Möglichkeit haben, sich über ihre Chancen auf Anerkennung zu informieren. Die Botschaften und Konsulate sollten mit schriftlichen Anerkennungsinformationen ausgestattet werden, die sowohl einen Überblick als auch berufsspezifische Details beinhalten. Es ist auch wichtig, dass in Deutschland jede Anerkennungsstelle einen Leitfaden bereithalten sollte, der berufsspezifisch über die Anerkennung und Weiterbildungsmög-

lichkeiten informiert. In Deutschland sollte eine Anerkennungswebsite eingerichtet werden, über die sowohl alle Bewerber als auch deutsche Unternehmen Informationen zu ausländischen Abschlüssen und ihrer Anerkennung in Deutschland erhalten können (Englmann und Müller 2007, S. 203). Nach WHO und Regional Office for Europe kann ausländisches Gesundheitspersonal bei der Navigation durch verschiedene Behörden, Register und Agenturen für diese Dienste auf viele Schwierigkeiten stoßen und leicht innerhalb der verschiedenen Systeme verloren gehen (World Health Organization und Regional Office for Europe 2013, S. 24–25).

Bonin et al. (2015) schlägt vor, dass man in Zukunft darüber nachdenken sollte, ob das Anerkennungsverfahren für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten an das stärker automatisierte Verfahren für Zuwanderer aus EU-Mitgliedsstaaten angelehnt werden kann. Es ist einfach und unproblematisch für die Personalverantwortlichen. "Um bei einer so vereinfachten Berufsanerkennung Mindestqualitätsstandards zu sichern, wären gegebenenfalls bilaterale Abkommen mit den Entsendeländern zu schließen, die dann in allen Bundesländern einheitlich umgesetzt werden." (Bonin et al. 2015, S. 67–68)

Der Abbau bürokratischer Hürden für etwaige ausländische Zuwanderer wird dazu führen, dass sich potenzielle Fachkräfte willkommener in Deutschland fühlen, so Braeseke. Dies wird außerdem dazu führen, dass die mit der Migration verbundenen Kosten gesenkt werden können und sich somit ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen „Migrationsländern“ ergeben kann. Perspektivisch kann eine erfolgreiche Migrationspolitik nur durch eine kultursensible Begleitung der Migranten und den beteiligten Unternehmen gelingen (Braeseke et al. 2013, S. 1125).

Wünschenswert wäre, dass die Bachelor-Abschlüsse der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland anerkannt werden und die Pflegekräfte, die Deutschkenntnisse auf B2-Niveau haben, nach einem halben Jahr Praktikum als "Gesundheits- und Krankenpfleger" beschäftigt werden können.

6.3.2 Motivation nach Deutschland zu kommen

In den letzten Jahren hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) eingehende Forschungsarbeiten zu Trends und politischen Empfehlungen für die internationale Mobilität von Pflegekräften und die internationale Einwanderungspolitik für Gesundheitspersonal durchgeführt. Die Motivation für die internationale Mobilität von Pflegekräften lässt sich in motivierende und treibende Faktoren unterteilen. Die meisten Forscher verlassen sich jedoch auf die Push- und Pull - Faktoren für Migration, um die Gründe für die transnationale Mobilität von Pflege-

kräften zu untersuchen. Neben den Gründen, das Heimatland zu verlassen (Push-Faktoren), spielt auch eine Rolle, aus welchen Gründen gerade Deutschland zum Zielland wurde (Pull-Faktoren). Die Motivation, die Pflegekräfte aus China nach Deutschland führt, ist nach Experten von vielen Faktoren beeinflusst. Eine zentrale Frage ist, welche Faktoren die chinesischen Pflegekräfte dazu bewegen, China zu verlassen und in Deutschland einzuwandern.

Unter den allgemeinen Pull-Faktoren von Deutschland für chinesische Pflegekräfte fasst man zusammen, dass Deutschland als etabliertes Industrieland bessere Arbeits- und Lebensbedingungen als China hat und eine offene Kultur gegenüber chinesischen Pflegekräften in Deutschland herrscht. Deutschland gehört zur EU und die Menschen hier sind freundlich und verantwortungsvoll. Aufgrund der guten politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Beziehungen haben chinesische Pflegekräfte ein sicheres Gefühl nach Deutschland zu gehen. Auch das bessere Sozialsystem, die Umweltbedingungen und die Luftreinheit sprechen, laut Experten, für Deutschland.

Ein wichtiger Pull-Faktor für chinesische Pflegekräfte ist, die westliche Pflege sowie neue Pflegetechnologien und Pflegephilosophie zu erlernen, die insbesondere in Deutschland, vor allem in der Altenpflege hochwertig ist, um nach der Rückkehr bessere Arbeitschancen in China zu haben. Außerdem wird von Experten Deutschland als „Familiengründungshafen" für chinesische Pflegekräfte gesehen.

Weitere Pull-Faktoren für Deutschland sind, dass chinesische Pflegekräfte gerne eine Zeitlang ins Ausland gehen und dort leben möchten, um die Welt zu sehen, zu entdecken, zu reisen, neue Kulturen kennenzulernen und damit ihren Horizont zu erweitern.

Die Push-Faktoren für chinesische Pflegekräfte ins Ausland zu gehen, sind der Arbeitsdruck und die Belastung im chinesischen Pflegebereich. Die Pflegekräfte in China müssen darüber hinaus viele Überstunden in China leisten. Ein niedrigeres Einkommen ist nicht der wichtigste Faktor, dass sie ins Ausland gehen, meinen die Experten. Die besseren Lebensbedingungen in Deutschland motivieren die chinesische Pflegekräfte. Ein besonderer Grund ist, dass chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen, um einem Mann in Deutschland zu finden, wobei das gar nicht negativ für Deutschland ist.

Experten zufolge ist Deutschland nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten möchten. Ein beeinflussender Faktor ist das Gehalt. Der wichtigste Beschäftigungszielort von chinesischen Pflegekräften ist natürlich in China. Die meisten chinesischen Pflegekräfte können gute Beschäftigungschancen aufgrund der hohen Nachfrage wahrnehmen. Allerdings ist das Gehalt nicht hoch. Im Vergleich zu den Industrieländern ha-

ben die Pflegekräfte in China niedrigere Löhne (Zhang et al. 2013, S. 39). Chinesische Pflegekräfte beurteilten diesen Faktor danach, wie viel Geld sie in der Tat in der Hand halten bzw. ihnen Netto zur Verfügung steht. Das Gehalt ist also ein wichtiger und reizvoller Faktor für chinesische Pflegekräfte im Ausland zu arbeiten. Aufgrund des relativ guten Gehalts in China, was chinesische Pflegekräfte in der Tat bekommen, möchten viele chinesische Pflegekräfte, die beabsichtigen ins Ausland zu gehen, nicht speziell nach Deutschland kommen. Nach Zhou und Ma (2011) sind wirtschaftliche und berufliche Faktoren die beiden wichtigsten Einflussfaktoren für die grenzüberschreitende Bewegung chinesischer Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten. Aber es gibt auch viele andere individuelle und persönliche Faktoren, die hauptsächlich familiäre Hintergründe haben (Zhou und Ma 2011).

Die weiteren beeinflussenden Faktoren, wegen denen chinesische Pflegekräfte nicht nach Deutschland kommen, sind Experten zufolge die familiären Gründe, das Erlernen der Sprache lernen und die Vorbereitungskosten, die Sprache als Voraussetzung und die Dauer der Vorbereitung sowie die Motivation in der Altenpflege zu arbeiten. Deutschland ist nach Meinung der Experten nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte. Viele chinesische Pflegekräfte, die gerne ins Ausland gehen möchten, entscheiden sich aufgrund der Entfernung und Sprache eher für andere Länder. So meinten auch Zhang et al. (2013), dass Australien, die Vereinigten Staaten und Singapur die drei beliebtesten Staaten für chinesische Pflegekräfte sind (Zhang et al. 2013, S. 37). Kreienbrink hat in seiner Untersuchung gezeigt, dass Europa nicht das Hauptreiseziel für asiatische Migranten ist (Kreienbrink 2014, S. 31).

James et al. 2003 hat durch eine Untersuchung dargestellt, warum chinesische Pflegekräfte in Australien arbeiten. Die Mehrheit bezeichnete das Reisen, den höheren Lebensstandard und die bessere Bezahlung als ihre Hauptmotive. Andere Gründe sind familiäre, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten, die englische Sprache, mehr Respekt in der Pflege, Sonne und Zugang zu anderen Ländern durch das „Trans-Tasman-Abkommen“ mit Neuseeland (James et al. 2003, S. 47). Heß hat im Jahr 2009 in ihren Studien gezeigt, dass die meisten Hochqualifizierten sich nicht unbedingt aufgrund der schlechten Lage im Herkunftsland dazu entschlossen haben auszuwandern, sondern dass sie aufgrund besserer Bedingungen und der Karriereplanung nach Deutschland gekommen sind (Heß 2009, S. 17–18). So meinten Huber und Martéthoz (2010), dass ausländisches Gesundheitspersonal vor allem aufgrund der Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen und bessere berufliche Perspektiven in die Schweiz kommt, die als wichtigste Push- und Pull-Faktoren erscheinen (Huber und Martéthoz 2010).

In der neuen Studien von Zhou und Ma (2015) zeigt, dass Gehalt, Arbeitsumfeld und persönliche Entwicklung die Hauptmotive chinesischer Pflegekräfte sind, im Ausland arbeiten zu wollen (Zhou und Ma 2015, S. 38).

Nach Zhou et al. (2016) wandern die Pflegekräfte aus China aus einer Vielzahl von Gründen aus. Insbesondere persönliche Faktoren (um Englisch zu verbessern, mehr von der Welt und Kulturen zu sehen, nach Neuem und Abenteuer zu suchen), arbeitsbezogene Faktoren (besseres Arbeitsumfeld und mehr Berufswahl), soziale Faktoren (besseres Lebensumfeld und Lebensstil), kulturelle Faktoren (positive Wahrnehmung in China von Emigranten oder Auslandserfahrungen) und wirtschaftliche Faktoren (höhere Löhne und größere Kaufkraft) sind dabei ausschlaggebend (Zhou et al. 2016).

"Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Einzelpersonen und Familien" und "Lösung persönlicher Beschäftigungsprobleme" sind die Hauptgründe für Pflege-Studierende, die sich für eine Beschäftigung ins Ausland entscheiden. Die Pflegestudenten mit einem Familieneinkommen unter 50.000 Yuan (ca. 5000 Euro) und über 50.000 Yuan haben offensichtliche unterschiedliche Beschäftigungsabsichten im Ausland. Die Kinder aus einkommensschwachen Familien entscheiden sich für eine Beschäftigung im Ausland. Die hohen Kosten für einen Auslandsaufenthalt werden jedoch Studenten aus diesen einkommensschwachen Familien entmutigen. Es zeigt sich, dass die Lösung des Problems der Ausgaben chinesischer Studenten für einkommensschwache Familien ein wirksames Mittel ist, um die Beschäftigungsquote im Ausland zu erhöhen (Xu und Qing 2013, S. 3071–3072).

Die Motivation chinesischer Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen, ist von vielen Faktoren beeinflusst. Nach Xu und Qing (2013) spielt das Umfeld, in dem Lehrer, Mitschüler und Schulen zur Beschäftigung ins Ausland gehen, eine wichtige Rolle bei der Änderung der Beschäftigungsabsichten der Schüler (Xu und Qing 2013, S. 3071–3072).

Die Auswanderung chinesischer Pflegekräfte in andere Länder ist die Folge individueller Entscheidungen und Lebensplanungen im Kontext zu sozialen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen sind alle Menschen frei, sich nach ihrem Willen zu bewegen und ihren Arbeitsort frei zu wählen (WHO 2009, S. 16–17). Die Motivation der chinesischen Pflegekräfte ins Ausland zu gehen ist hoch. Die chinesischen Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, sind hoch motivierte Menschen und sie wollen ihr persönliches Schicksal durch die Veränderung des Arbeitsortes verbessern.

Wenn die Vorbereitungskosten zu hoch sind oder die Dauer der Vorbereitung zu lang ist, ist es für sie nicht attraktiv ins Ausland zu gehen. Mit dem Informationsaustauschdefizit wissen

wenige chinesische Pflegekräfte, welche Arbeitsbedingungen in der Pflege in Deutschland wirklich herrschen. Die Distanz zwischen China und Deutschland ist viel größer als zwischen China und anderen asiatischen Ländern, wie bspw. Japan. Letztendlich ist Deutschland nur eine Möglichkeit von vielen, für chinesische Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten möchten. Im Vergleich mit englischsprachigen Länder hat Deutschland nicht unbedingt viele Vorteile für chinesische Pflegekräfte zu bieten, da der Arbeitslohn relativ niedrig ist und chinesische Pflegekräfte die Sprache neu erlernen müssen. Für viele chinesische Pflegekräfte müssen die Vorbereitungskosten für Deutschland bezahlbar sein.

6.3.3 Trends der Anwerbung chinesischer Pflegekräfte

Wie bereits im Theorieteil beschrieben, ist die Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels in Deutschland zu erwarten. Wie auch schon in den Ergebnissen der deutschen Experten hingewiesen wurde, kann die Anwerbung von Pflegefachkräften aus dem Ausland in Deutschland nur ein Weg von vielen sein, um dem Pflegefachkräftemangel entgegenzuwirken. Und es sollte keinesfalls die einzige Möglichkeit sein den Fachkräftemangel zu beheben. Wichtig ist auch, dass es unter Beachtung des Verhaltenskodex der WHO nicht zu Lasten anderer Entwicklungsländer geschieht. Die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte sollte auf Basis ethischer und kultureller Maßstäbe basieren. In Deutschland müssen weiterhin die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessert werden und insbesondere muss dieser Beruf attraktiver gestaltet werden. Chinesische Pflegekräfte zu rekrutieren ist auch das Ursprungsziel für Deutschland, um Pflegepersonal zu generieren und die Patientenbetreuung sicher zu stellen. Es sollte nicht sein, dass die Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften ein reines Geschäftsmodell für gewiefte Unternehmer darstellt.

Die internationale Rekrutierung und Mobilität von Pflegekräften ist zu einem wichtigen Phänomen im Management der Humanressourcen auf der gesamten Welt geworden, wobei der Mangel an Pflegepersonal auf globaler Ebene der Hauptgrund ist (Zhang et al. 2013, S. 37). Aufgrund des Pflegefachkräftemangels haben viele andere Industrieländer schon früher angefangen, ausländische Pflegekräfte zu rekrutieren. Um eine große Anzahl ausländischer Pflegekräfte anzulocken, haben die Vereinigten Staaten ein neues Einwanderungsgesetz eingeführt, das ausländische Pflegekräfteanträge jederzeit als professionelles und technisches Personal eingestuft wird und nicht wie andere Einwanderer in einer Reihe aufgestellt werden müssen. Das US-amerikanische Gesetz schreibt außerdem vor, dass die Behandlung und das Wohlergehen ausländischer Pflegekräften der Behandlung von inländischen Krankenschwestern gleichgestellt sind (Lei 2008a, S. 16). Nach Huber und Martéthoz (2010) konnte die Schweiz nicht vermeiden, dass sie mittelfristig weiterhin ausländisches Personal

rekrutieren muss, um den Personalbedarf im Land zu erfüllen, auch wenn sie sich schon jahrelang aktiv darum bemüht, nicht von ausländischen ausgebildeten Berufsleuten abhängig zu sein, dies insbesondere wegen der Ausbildungsdauer des Gesundheitspersonals (Huber und Martéthoz 2010).

China ist ein riesiger Personalmarkt meint Fang (2007). Es ist in der Tat ein Überschuss an Pflegekräften vorhanden. Jedoch sind selbst für die 1,3 Millionen arbeitenden Pflegekräfte das Gehalt und die Arbeitszufriedenheit sehr gering. Infolgedessen beabsichtigen viele talentierte Krankenschwestern, insbesondere diejenigen mit einem Bachelor-Abschluss, den Beruf zu wechseln oder außerhalb Chinas zu arbeiten (Fang 2007, S. 1427). Es wird prognostiziert, dass China als letzte Grenze für die internationale Rekrutierung von Krankenschwestern auf absehbare Zeit zu einem wichtigen Akteur auf dem globalen Pflegemarkt werden wird. Angesichts der globalen Nachfrage und der unerwünschten sozioökonomischen Bedingungen der Krankenschwestern in China, einem wachsenden Pool qualifizierter Chinesen Krankenschwestern finden wahrscheinlich ihren Weg in den globalen Pflegemarkt (Xu et al. 2008, S. 45–46). Für die Industrieländer wird China in den kommenden Jahren zu einer zunehmend wichtigen Quelle für die Rekrutierung von Pflegekräften (Fang 2007, S. 1427–1428). Nach Wang und Lan (2012) sollten sich Pflegeberufe sowohl auf internationalen als auch heimischen Märkten einstellen, ausländische Bildungsressourcen in vollem Umfang nutzen und marktorientiert sein, mit der Zeit voranschreiten, am internationalen Wettbewerb teilnehmen, den Entwicklungsraum ausbauen und einen Sprung nach vorne machen (Wang und Lan 2012).

Im Vergleich zur Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte aus der EU bedeutet die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte für die Einrichtungen mehr Verwaltungsaufwand und bürokratische Hürden, meinen die Experten. Auch die Entfernung zwischen Deutschland und China spielt bei der Rekrutierung sowie eine große Rolle. Durch die große Entfernung erhöhen sich der kulturelle Unterschied und auch die Investitionskosten, wie z.B. Flugticket. Auf eine besondere Schwierigkeit bei der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte weisen die Experten hin – dass es hier in Deutschland zu wenig Wohnraum gibt.

Die Tendenzen der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften sehen in der Praxis unterschiedlich aus. Das Interesse auf Seiten der deutschen Einrichtungen, die chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchten, ist da und bei einigen Einrichtungen sogar sehr groß. Nach den gesammelten Erfahrungen von Experten ist das Interesse einiger Unternehmen aufgrund der Schwierigkeiten, bei der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte, in der Tat gesunken. Die Zahl der chinesischen Pflegekräfte, die in der letzten Zeit nach Deutschland ge-

kommen sind, ist nicht hoch. Tendenziell werden es nach den Experten stetig mehr. Auch die deutschen Experten sehen die Anzahl derjenigen positiv, die nach Deutschland kommen möchten.

Wie eben schon diskutiert, gibt es einige Probleme bei der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte. Insbesondere sind der vermehrte Verwaltungsaufwand, die bürokratischen Hürden und Kosten zu nennen. Vorangegangene Untersuchungen weisen ebenfalls darauf hin, dass die Kosten der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte zu hoch sind. Bonin et al. (2015) meinen, dass der administrative Aufwand, bei der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte, die von außerhalb der Europäischen Union kommen, sehr hoch ist. So nehmen es die Personalverantwortlichen wahr. Trotz der erheblichen Kosten und einem hohen oder ziemlich hohen Aufwand bis die ausländischen Pflegekräfte voll einsatzfähig sind, ist die Bereitschaft der Unternehmen, erneut Pflegekräfte aus dem Ausland einzustellen, bemerkenswert (Bonin et al. 2015, S. 66).

Seit 2013 führt der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) mit Unterstützung der zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit das Pilotprojekt mit China durch (Angenendt et al. 2014). Nach einem achtmonatigen intensiven Sprachschulungsprogramm in China kamen 2014 die ersten geschulten Pflegekräfte nach Deutschland. Einrichtungen in Hessen und Baden-Württemberg haben jeweils drei bis fünf chinesische Pflegekräfte in den Einrichtungen in Hessen und Baden-Württemberg eingestellt. Es sollten nach AGVP (2014) bis Ende 2015 auf diesem Weg insgesamt 150 Pflegekräfte aus China für eine Beschäftigung in Deutschland rekrutiert werden. Nach den vorliegenden Daten sind insgesamt weniger als 50 Pflegekräfte aus China nach Deutschland gekommen. Nach der vorliegenden Untersuchung weisen von Bonin et al. (2015) darauf hin, dass neben den rechtlichen, sprachlichen und vor allem qualifikatorischen Herausforderungen bei der Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte eine weitere Hürde besteht. Laut dem Personalverantwortlichen des Projekts müssen chinesische Pflegefachkräfte für das Recht auf Auswanderung eine Gebühr von 3.000 Euro als Entschädigung selbst bezahlen, die nicht vom deutschen Arbeitgeber übernommen werden. Dies behindert die Anwerbung chinesischer Pflegekräften (Bonin et al. 2015, S. 34–35).

Kommerzielle Personalvermittler haben ein starkes Interesse an der Rekrutierung von Krankenschwestern aus China bekundet, aber es gibt bisher nur wenige Beispiele für erfolgreiche Unternehmungen. Chinesische Pflegekräfte haben echte Schwierigkeiten, die hohen Kosten für die internationale Migration, einschließlich Anwaltskosten, Prüfungsgebühren, Reisekosten usw., zu zahlen. Des Weiteren besteht bei den Regierungsvertretern das Gefühl, dass

eine gewisse Entschädigung geleistet werden sollte, da die chinesische Regierung der Öffentlichkeit erhebliche Mittel zur Verfügung gestellt hat, wie bspw. das Bildungssystem mit Mindestunterricht für Krankenschwestern. Aus diesem Grund ist es üblich, dass kommunale Bildungsbehörden von den Krankenschwestern oder ihren ausländischen Personalberatern verlangen, die Regierung zu entschädigen, wenn die Pflegekräfte das Land verlassen möchten. Die Experten empfehlen, dass die Einrichtungen vor der Rekrutierung genau überlegen sollten, ob die Rekrutierung wirklich notwendig ist. Wichtig ist auch, dass die Einrichtung die passenden Leute für Deutschland rekrutieren. Nach der Erfahrung sind dabei Pflegeakademiker aus China mit Praxiserfahrung für die Versorgung älterer Menschen durch ein erhöhtes Engagement am besten geeignet.

6.3.4 Akzeptanz und die Probleme chinesischer Pflegekräfte in der Praxis

Seit Deutschland die ersten chinesischen Pflegekräfte ins Land geholt hat, arbeiten bereits einige chinesische Pflegekräfte erfolgreich in Deutschland. Nach Aussage der Experten bekommen sie eine positive Rückmeldung aus der Praxis und genießen in Deutschland hohe Akzeptanz von Seiten der Arbeitgeber und Patienten. Die Pflegekräfte aus China sind nett, freundlich, zuvorkommend. Sie sind hier anerkannt und haben eine hohe Achtung vor dem Alter. Sie sind lernwillig und eifrig.

Nach der Meinung der Experten sind die chinesischen Pflegekräfte medizinisch gut ausgebildet. Sie haben einen hohen theoretischen Standard. Ihnen fehlt aber in fachlicher Hinsicht die Strukturkenntnisse in der Altenpflege in Deutschland, Kenntnisse über die Grundpflege und die theoretische und praktische Erfahrung in der Altenpflege. Nach Einschätzung der Experten, ist aus China niemand besonders geeignet für die Arbeit in der Altenpflege in Deutschland. Nach der jetzigen Einschätzung der Experten sind chinesische Pflegekräfte für die Arbeit in der Pflege in Deutschland geeignet, wenn sie vorher eine Weiterbildung gemacht haben, da die Pflegebildung in China traditionell, kulturell und fachlich anders als in Deutschland geprägt ist. Vorteilhaft ist, dass sie eine hohe Motivation besitzen, um sich theoretische Sachverhalte in großen Mengen in kürzester Zeit anzueignen.

Es ist normal, wenn ausländische Pflegekräfte neu in Deutschland sind, dass es zu einigen Schwierigkeiten bei der Anpassung kommt. Die Meinungen der Experten sind zu diesem Thema bei chinesischen Pflegekräften aber durchweg positiv. Sie haben in kurzer Zeit Deutsch gelernt und wollten sich schnell integrieren.

Neben positiven Rückmeldungen in der Praxis stehen chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten, vor einigen Problemen, die für die Einrichtungen und Arbeitgeber sehr

relevant sind. Zum einen gibt es Kultur- und Mentalitätsunterschiede zwischen China und Deutschland. Es ist eine Herausforderung für chinesische Pflegekräfte und die Kollegen, die mit ihnen zusammenarbeiten. Die Experten weisen darauf hin, dass die Vorbereitungen in diesem Bereich nicht gut gelaufen sind und man in der Zukunft bei der Vorbereitung besser auf diese Problematik achten sollte. Zum anderen bestehen Herausforderungen für die Einrichtungen. Die chinesischen Pflegekräfte bleiben gerne in den größeren Ballungsgebieten, weil es für sie leichter ist, sich in Deutschland zu integrieren. Für die deutschen Arbeitergeber ist es natürlich schwierig, chinesische Pflegekräfte nur in den größeren Städten einzusetzen. Ein Vorschlag der Experten ist es, die chinesische Pflegekräfte in kleinen Gruppen unterzubringen, um sie so leichter in Deutschland zu integrieren. Die größte Schwierigkeit für die Arbeitgeber ist, dass die chinesischen Pflegekräfte nach der Anerkennung wahrscheinlich ihre Arbeitsstelle wechseln, um in einem Krankenhaus zu arbeiten, was in Deutschland durchaus erlaubt ist. Es ist ein großer Verlust für die Arbeitgeber, die chinesische Pflegekräfte aus China geholt haben, weil sie dafür viel Geld investieren mussten. Sicher ist es für den deutschen Pflegebereich nicht negativ und ein Gewinn, da sie in Deutschland als Pflegefachkräfte weiter beschäftigt werden.

Sprache ist der Schlüssel für die Integration. Es bestehen auch sprachliche Probleme von chinesischen Pflegekräften und es ist nach der Meinung von Experten ein großes Problem, wenn sie in Deutschland anfangen zu arbeiten. Sie benötigen Zeit, um ein bestimmtes Sprachniveau und Ausdrucksvermögen zu erreichen.

Viele Untersuchungen haben gezeigt, wie sich chinesische Pflegekräfte in der Praxis verhalten. Die meisten Ergebnisse zeigen positive Rückmeldungen. Momentan sind die chinesischen Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, jung und gut ausgebildet. Den Ergebnissen der Umfrage nach Zhang et al. (2015) zufolge beträgt das Durchschnittsalter der Pflegekräfte, die zum Arbeiten ins Ausland gehen, 31,67 Jahre, davon sind 75,6% unter 35 Jahre alt. Die durchschnittliche Berufserfahrung im Pflegeberuf im Ausland beträgt 7,13 Jahre und 85,9% haben einen Dazhuan oder Bachelor Abschluss (Zhang et al. 2013, S. 38).

Es stellte sich heraus, dass die chinesischen Einwanderer, die sich schneller und professioneller anpassen konnten, über einzigartige Persönlichkeitsmerkmale verfügten: hochmotiviert, abenteuerlustig, optimistisch, selbstbewusst, ehrgeizig, lernbegierig, und ausdauernd selbst unter Einbeziehung von Stress und Chaos (Xu et al. 2008, S. 45). Xu et al. (2008) meinten auch, dass chinesische Krankenschwestern eine tiefgreifende kulturelle Dissonanz in der USA erlebten, die sie dazu zwang, ihre Identität als Kulturwesen zu reflektieren. Dies führte dazu, dass sie sich mit ihrer eigenen Rolle und Kultur auseinandersetzen mussten (Xu et al.

2008, S. 41–42). In der Studie von Zhen (2011) zeigt sich die Schwierigkeit der chinesischen Pflegekräfte, im Ausland Freunde zu finden. Es hängt mit dem mangelnden Kulturverständnis zusammen, was zu einer geringen Anzahl von Freunden im Ausland und zu einem Mangel an sozialem Umgang führt. Daher ist die kulturelle Vorbereitung sehr wichtig (Zhen 2011, S. 64–65).

Bonin et al. (2015) meinten, dass die Pflegefachkräfte aus China nach der Einschätzung der Personalverantwortlichen in der Praxis sehr gut für die deutsche Altenpflege geeignet sind. Sie werden als durchweg freundlich, zuvorkommend, empathisch und leistungsbereit eingeschätzt. Es ist auch sehr positiv für die berufliche und private Integration in Deutschland. Die Personalverantwortlichen meinen, dass es hilfreich sei, im Vorfeld ein interkulturelles Training aller Mitarbeiter und eine wohnortnahe ethnische Infrastruktur zu organisieren, weshalb die Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften möglicherweise eher für Unternehmen in städtischen Verdichtungsräumen in Frage kommt (Bonin et al. 2015, S. 35). Das haben die Experten in den Interviews auch betont.

Laut Dong (2010) werden die chinesischen Pflegekräfte von den Pflegeeinrichtungen verschiedener Länder für ihre harte Arbeit, ihr Mitgefühl, ihre Hilfsbereitschaft, ihre Loyalität gegenüber den Arbeitgebern und die Sorge um die Alten, Schwachen und Kranken sehr gelobt. Die Realität ist jedoch, dass die meisten chinesischen Pflegekräfte sich aufgrund ihres Mangels an sprachlicher Kommunikationsfähigkeit (Englisch) nicht gut im Ausland entwickeln können (Dong 2010, S. 82).

Schließlich werden die chinesischen Pflegekräfte in der Praxis von den Einrichtungen, dem Arbeitgeber und den Patienten als überwiegend positiv bewertet. Die meisten chinesischen Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten, sind jung und gut ausgebildet. Sie sind freundlich und motiviert, um sich an verschiedene Situationen anzupassen. Sie brauchen die notwendige Unterstützung beim Spracherwerb und der Integration im Arbeitsumfeld, wenn sie gerade in Deutschland ankommen. Wenn deutsche Arbeitgeber chinesische Pflegekräfte rekrutieren, müssen sie damit rechnen, dass sie sich nach der Anerkennung möglichweise nicht mehr in der Altenpflegeeinrichtung weiter beschäftigen werden. Solange es Lohndifferenzen zwischen Krankenhaus und Altenpflegeeinrichtung gibt, wird sich diese Situation wahrscheinlich nicht verändern. Und es betrifft nicht nur die chinesischen Pflegekräfte sondern alle Pflegekräfte.

6.3.5 Nützliche Erfahrungen für die weitere Projektorganisation

Viele Erfahrungen wurden aus bisherigen Projektorganisationen zusammengefasst. Es gibt

positive und negative Eindrücke, die alle nützlich für weitere Projektorganisationen sind. Allgemein ist die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und China gut. Die Experten sprechen aus der Erfahrung, dass die Kommunikation und der Informationsaustausch mit Deutschland nicht gut ist. Man hat von den bereits gelaufenen Projekten gelernt, dass die Organisation der Anerkennung für chinesische Pflegekräfte funktionieren kann. Als besonders positive Erfahrung ist die Integration der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland hervorzuheben, da die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland zu integrieren zu einem wichtigen Teil an der gesamten Projektorganisation gehört. Nach der Meinung der Experten ist die Willkommenskultur für chinesische Pflegekräfte in den Einrichtungen durchaus vorhanden. Die Arbeitgeber achten sehr darauf, jemanden speziell als Coach oder Mentor bzw. Praxisanleitung bereitzustellen, um den chinesischen Pflegekräften in allen Bereichen Hilfestellungen zu geben. Das ist in der Praxis sehr gut gelungen. Zum Thema Integration chinesischer Pflegekräfte gibt es auch einige andere Studien und nützliche Vorschläge. Eine Studie von Zhou (2014) ergab, dass in China von ausgebildeten Pflegekräften die Einwanderung als Erreichung des Ziels eines besseren Lebens betrachtet wird. Sie waren auf die Kämpfe, die die Emigration begleiten würden, nicht vorbereitet. Unrealistische Erwartungen verursachten für die Krankenschwestern hohe Strapazen, Enttäuschungen und Frustrationen. Daher wäre es von Vorteil, chinesischen Krankenschwestern, die auswandern möchten, Zugang zu angemessenen und realistischen Informationen zu gewähren, die eine ausgewogene Sicht auf das Einwanderungsleben gewährleistet (Zhou 2014). Nach Zhen (2011) haben chinesische Pflegekräfte, die ins Ausland gehen, unterschiedliche Einsamkeitsgrade, vor allem in den ersten Monaten ihrer ersten Auslandsreise, da sich in dieser Zeit Sprachbarrieren, Arbeitsstress und die ursprünglichen Muster des täglichen Lebens änderten. Trotz der Vielfalt moderner Kommunikationsmittel ist die Kommunikation mit Menschen aus einer anderen Zeitzone begrenzt. Wenn sie Probleme nicht lösen können und mit niemandem sprechen können, haben sie immer noch ein starkes Gefühl von Einsamkeit und Heimweh. Der Grund ist, dass die Kontaktfläche eng ist, weil es nicht genügend große Freundeskreise gibt. Dies spiegelt auch das mangelnde Wissen über die Kommunikationsfähigkeiten von Pflegekräften im Ausland wider und weist darauf hin, dass es notwendig ist, die Kommunikation mit den Menschen zu stärken und Fähigkeiten auszutauschen, bevor sie ins Ausland gehen, ihren Freundeskreis zu erweitern, um später das Heimweh zu überwinden und die Anpassungsphase erfolgreich bestehen zu können (Zhen 2011, S. 64–65). Nach Jia und Zhang (2014) ist wichtig, dass die Studenten, die später im Ausland arbeiten, ein vorläufiges Verständnis des Arbeits- und Lebensumfelds im Ausland vermittelt bekommen, so dass sie gezielt darauf vorbereitet werden können, anstatt während einem Auslandsaufenthalt verwirrt zu werden. Grundsätzlich gilt nach den Ergebnissen, dass je intensiver die Vorbereitung in China ist,

desto größer ist die Hilfe (Jia und Zhang 2014). Timilsina Bhandari et al. (2015) meinen, dass es berücksichtigt werden muss, wie das lokale Personal in Bezug auf die kulturellen Unterschiede der ausländischen Arbeitnehmer ausgebildet wird (Timilsina Bhandari et al. 2015, S. 64–74). In privaten Institutionen ist die Praxis von der Absicht der Personalleitungen abhängig. Für die MigrantInnen besteht das Problem darin, dass sie für die Anerkennung auf die Information und die (finanzielle) Unterstützung des Betriebes angewiesen sind (Huber und Martéthoz 2010, S. 23). Die sprachlichen Hürden sind für die ausländischen Pflegekräfte oft ein Problem. Bonin et al. (2015) empfehlen, dass dies durch eine Förderung von Deutsch als Fremdsprache durch ein Angebot an berufsorientierten Sprachkursen im Ausland verringert werden sollte (Bonin et al. 2015, S. 68). Sie haben in ihren Studien auch gezeigt, dass die Personalverantwortlichen zudem selten berichten, dass die aus dem Ausland gekommenen Pflegefachkräfte anfänglich Probleme durch interkulturelle Konflikte hatten. Sie vermuten, dass sich die Unternehmen, die im Ausland rekrutieren, meist auch um gute Willkommensangebote bemüht haben und die angestammten Mitarbeiter rechtzeitig informiert und vorbereitet haben (Bonin et al. 2015, S. 66). Um die Entscheidungsträger der ausländischen Pflegekräfte erfolgreich zu rekrutieren und zu binden, werden Organisationen und Verantwortliche auf meso- und mikroskopischer Ebene aufgefordert, ihnen einen gesunden Arbeitsplatz zu bieten. Schilgen et al. (2017) haben durch eine systematische Überprüfung gezeigt, dass Diskriminierung eine Hauptursache für gesundheitliche Beeinträchtigungen für die ausländischen Pflegekräfte ist. Daher sollte das Bewusstsein für diese Gefahr erhöht werden (Schilgen et al. 2017).

Viele Experten haben negative Erfahrungen mit unprofessionellen Vermittlern gemacht, da es in der Vergangenheit einige private Vermittler gab, die es nur als wirtschaftliches Interesse gesehen haben, die chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu holen und sie mit wenig Unterstützung bei der Integration und Anerkennung begleitet haben. Chinesische Pflegekräfte sind oft darauf angewiesen mit einem Vermittler oder einer Vermittlungsorganisation zusammenzuarbeiten. Die Professionalität und Erfahrung der Vermittler kann den Transfer der chinesischen Pflegekräfte wesentlich hinsichtlich der Entsendung nach Deutschland beeinflussen. Die Erfahrungen zeigen, dass es wichtig ist, mit professionellen Vermittlern zusammenzuarbeiten. Es kam häufig vor, dass chinesische Pflegekräfte mit Vermittlern negative Erfahrung gemacht haben. Daher wurde die erste Warnung von chinesischen Bildungsministerium im Jahr 2006 herausgegeben, um chinesische Studenten und ihre Eltern daran zu erinnern, sich vor Betrug durch den Vermittler von Pflegekräften zu schützen. Wichtig ist, wenn die Pflegekräfte eine Anstellung im Ausland durch den Vermittler durchlaufen möchten, müssen sie die Institution auswählen, die über die Qualifikation der

Arbeitsagentur verfügt, um sich zur Prüfung und Genehmigung ins Ausland zu begeben, und das Projekt auswählen, das wirklich zur Arbeit im Ausland gehört, und das entsprechende Arbeitsvisum beantragen (o.v. 2006, S. 52).

Der Einsatz chinesischer Pflegekräfte bedeutet für die Einrichtungen hohe Investitionen. Diese liegen einem Experten zufolge für die Einrichtung pro chinesische Pflegekraft zwischen 8.000 und 10.000 Euro. Für die Arbeitgeber ist es ein großer Verlust, wenn die Pflegekräfte nach der Anerkennung nicht mehr in der Einrichtung bleiben. Daher ist es für die Einrichtung eher nachteilig, wenn chinesische Pflegekräfte nach der Anerkennung nicht mehr in dieser Einrichtung weiterarbeiten und den Arbeitgeber wechseln. Wie bereits schon zu dem Thema "6.3.3 Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräfte" diskutiert wurde, sollte jede Einrichtung gut überlegen, ob es notwendig ist, chinesische Pflegekräfte zu rekrutieren.

Eine andere wichtige Erfahrung der Experten ist, wer geeignet ist nach Deutschland zu kommen. Diejenigen Pflegekräfte aus China sind am geeignetsten, die Vorkenntnisse in der Pflege haben und lernfähig sind und mindestens einen Dazhuan-Abschluss haben. Sie besitzen gute Deutschkenntnisse und verfügen möglichst bereits über Berufserfahrung. Für die Experten ist es wichtig, dass sie mit hoher Motivation nach Deutschland kommen und loyal zu ihrem Arbeitgeber stehen. Zu diesem Thema meint Xu (2010), bevor die chinesischen Pflegekräfte im Ausland arbeiten, müssen sie sorgfältig darüber nachdenken, ob sie ihren eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Sprachkenntnissen und ihrem Arbeitsgeist entsprechend bleiben möchten (Xu 2010, S. 4).

6.3.6 Bleiben chinesische Pflegekräfte in Deutschland?

Nach den Experten ist die berufliche Perspektive gut für die chinesischen Pflegekräfte, wenn sie nach Deutschland kommen und später in Deutschland bleiben. Sie haben die gleichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten wie deutsche Pflegekräfte, wenn sie über gute Sprachkenntnisse und einen gültigen Aufenthaltsstatus verfügen. In der Altenpflege sind die Chancen besonders gut und es ist unklar, wie die Chancen für chinesische Pflegekräfte im deutschen Krankenhausbereich sind. Nach der Beschäftigung in Deutschland haben sie besonders gute Perspektiven, wenn sie wieder nach China zurückgehen, da sie in Deutschland ihren Horizont erweitert haben und neues Wissen über die Altenpflege in Deutschland bekommen haben. Die Perspektiven für deutsche Einrichtungen sind schwer einzuschätzen. Die zentrale Frage ist, ob die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland bleiben. Die Meinungen der Experten sind unterschiedlich. Einige Experten meinen, dass chinesische Pflegekräfte gerne in Deutschland weiterbeschäftigt werden und bleiben wollen. Andere meinen, dass sie nach einigen Jahren wieder nach China zurückgehen. Es hängt davon ab, wie die weite-

ren Entwicklungschancen und die Arbeitsbedingungen für sie sind, ob sie weiter in Deutschland beschäftigt sein wollen.

Einerseits möchte China natürlich die chinesischen Pflegekräfte möglichst wieder nach einer gewissen Zeit zurückholen. Andererseits möchten deutsche Einrichtungen chinesische Pflegekräfte möglichst lange in Deutschland halten. Wichtigere Faktoren, ob sie nach China zurückgehen, diesbezüglich sind, ob sie Einzelkinder sind, ob sie gute Weiterentwicklungschancen in Deutschland haben oder ob sie über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. Eines ist sicher, wenn sie nach China zurückgehen, haben sie ausgezeichnete Arbeitschancen. Nach den Erfahrungen einiger Experten wollen chinesische Pflegekräfte nach drei bis fünf Jahren wieder in ihre Heimat zurückgehen. Etwa 50-60 Prozent der Personen gehen nach der Vertragslaufzeit wieder zurück, schätzen die Experten. Die Tendenz ist, dass sie wieder nach China zurückkehren. Es gibt aber durchaus auch eine Bleibeperspektive, meinen die Experten. Es ist auf jeden Fall gut, dass chinesische Pflegekräfte in China wissen, dass deutsche Arbeitgeber sich einen dauerhaften Aufenthalt von ihnen wünschen.

Es ist schwierig zu sagen, ob das oben genannte gute oder schlechte Perspektiven für die deutschen Einrichtungen sind. Es hängt davon ab, ob die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland bleiben werden und wo sie arbeiten.

Es gibt leider keine Studien, ob chinesische Pflegekräfte in Zukunft in Deutschland bleiben. Seit dem die ersten chinesischen Pflegekräfte in Deutschland angekommen sind. Sind bereits sechs Jahre vergangen. Viele Pflegekräfte sind in Krankenhäusern beschäftigt. Ob sie noch lange in Deutschland bleiben, ist unklar.

Nach der Studie von Zhang et al. (2013) beträgt der durchschnittliche Auslandsaufenthalt chinesischer Pflegekräfte circa vier Jahre und der längste Auslandsaufenthalt 22 Jahre. Die meisten chinesischen Pflegekräfte sind nicht lange im Ausland und 78,2% (122) der Pflegekräfte sind weniger als fünf Jahre im Ausland (Zhang et al. 2013, S. 38).

Nach der Untersuchung von Heß (2009) planen die Personen, die eine chinesische Staatangehörigkeit besitzen, zu 76,2% einen Aufenthalt von mehr als zehn Jahren oder für immer (Heß 2009, S. 13). In einer Befragung internationaler Studierender in Deutschland nach Sykes (2012) gaben 29,5 % an, nur ein bis zwei Jahre in Deutschland verbleiben zu wollen, 18,8 % drei bis fünf Jahre und 12,5 % mehr als fünf Jahre. 39,2 % der Befragten waren sich über die Verbleibdauer in Deutschland im Unklaren (Kreienbrink 2014, S. 57).

China betrachtet die Rolle von Talenten als Soft Power. Einige politische Entscheidungen sind für Talente aus Übersee bereits so formuliert, dass sie Anreize setzen, um eine gezielte

Rückgewinnung der Fachkräfte zu erreichen. Die Rückkehr von Talenten aus Übersee mit starker Arbeitsfähigkeit, hoher wissenschaftlicher Forschung und fortschrittlicher Technologie- und Managementerfahrung wird ein unvermeidlicher Trend bei der Entwicklung der Technologieeinwanderungspolitik Chinas sein (Wang 2013a, S. 28–30). In einigen Provinzen und Städten werden folgende Maßnahmen ergriffen: Anreize schaffen, um talentierte Studenten, zur Gründung von Unternehmen nach China zurückzuholen, hohe Gehaltszahlungen für Rückkehrer zu gewähren, Steuern zu senken, Zinssatzdarlehen zu gewähren, Importausrüstungszölle zu erlassen und Vorzugsregelungen für Devisentransaktionen zu gewähren. Und sie genießen sogar einige Privilegien wie z. B. einen Schulzuschuss für ein Kind oder ein Haus, ein Auto (Li 2007, S. 65–74). Nach Pieke und Speelman (2015) haben zurückkehrende Fachkräfte (haigui) eine Priorität für China. da sie für chinesische Firmen arbeiten oder neue gründen (Kreienbrink 2014, S. 11).

China weiß, dass die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte mit ausländischer Pflegeausbildungs- und Arbeitserfahrung, die Entwicklung Chinas im Gesundheitswesen voranbringen wird und das derzeitige Bildungssystem für Krankenpfleger stärken kann. Nur können Wang et al. (2017) die umfassende Frage nicht beantworten, ob neu qualifizierte Krankenschwestern, nach Abschluss der im Ausland mit durchgeführten Schulungen, nach China zurückkehren werden (Wang et al. 2017, S. 59).

Ob chinesische Pflegekräfte in Deutschland bleiben, hängt vermutlich auch von den Push-Pull-Faktoren beider Länder ab. Und es ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer zu sagen, ob sie in Deutschland bleiben. Die Ergebnisse von Einzelpersonen sind wahrscheinlich auch unterschiedlich.

6.3.7 Möglichkeiten und Grenzen für China und Deutschland

Der Einsatz chinesischer Pflegekräfte in deutschen Einrichtungen, kann einige positive und negative Auswirkungen auf China und Deutschland haben. Es kann zu einer Win-Win-Situation führen, meinen die Experten. Eine Win-Win-Situation für China und Deutschland ist die Voraussetzung dafür, dass langfristig chinesische Pflegekräfte nach Deutschland kommen.

Zum einen gibt es nach Meinung der Experten einen Wissensaustausch in der Pflege für Deutschland. Durch die Pflegekultur und -methoden mit anderen Ansätzen, die chinesische Pflegekräfte mitgebracht haben, kann das Pflegewissen in der Praxis bereichert werden. Ein Beispiel ist, dass Deutschland mehr über traditionelle chinesische Medizin (TCM) erfahren kann. Aufgrund der Animation durch chinesische Pflegekräfte kann möglichweise die Digita-

lisierung im Pflegebereich vorangetrieben werden, was momentan sehr wichtig in der deutschen Pflegepraxis ist. Wenn Menschen aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, bringen sie auch andere Kulturen mit. Es ist auch eine Bereicherung für die deutsche Kultur. Ein wichtiger Vorteil für Deutschland ist, dass der Pflegefachkräftemangel in Deutschland durch den Einsatz von chinesischen Pflegekräften gemindert wird. Jede Person, die in die Pflege einsteigt hilft, die Situation zu verbessern. Es kann Experten zufolge perspektivisch auch die Versorgungsqualität chinesischer Migranten in Deutschland verbessert werden. Chinesische Pflegekräfte in Deutschland können auch dazu beitragem, dass weitere Kooperationen in der Pflege zwischen Deutschland und China entstehen.

Ein wichtiger Vorteil für China ist der Wissenstransfer. Der Aufenthalt und das Arbeiten in Deutschland können den Horizont chinesischer Pflegekräfte erweitern. Sie können pflegerisches Knowhow nach China mitbringen. China kann somit gut ausgebildete Pflegekräfte hinzugewinnen, da die Altenpflegeausbildung in Deutschland laut Experten sehr gut und aus chinesischer Sicht, sogar die beste der Welt ist. Das Altenpflegesystem und die Struktur sind in China noch im Aufbau, so können chinesische Pflegekräfte nach dem Aufenthalt in Deutschland das Wissen in der Altenpflege nach China mitnehmen, um den Altenpflegebereich in China mit aufzubauen. Auf der Metaebene ermöglicht der Einsatz der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland China einen Standard in der Altenpflege zu entwickeln und damit verbunden grundsatzpolitische Unterstützung zu erhalten und somit Personalressourcen für die Zukunft der Altenpflegeindustrie zu gewinnen. Auf der Mikroebene sind chinesische Pflegekräfte die Botschafter für China in Deutschland, wenn sie in Deutschland arbeiten. Sie können die chinesische Kultur und TCM hier bekannt machen.

Laut Experten gibt es keine Nachteile für Deutschland, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten. Die deutschen Experten meinen, dass es ein einziger Nachteil für China sein könne, wenn chinesische Pflegekräfte später nicht mehr nach China zurückkommen und somit der eigene Fachkräftemangel in der Pflege in China verstärkt wird,. Das sehen die chinesischen Experten aber entspannter. Es werden in China mehr Pflegekräfte ausgebildet als tatsächlich benötigt werden, meinen einige Experten. Es gibt genug Pflegekräfte in China. Wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten, wird dies keinen Einfluss auf den chinesischen Pflegemarkt haben, meint ein Experte aus China.

Internationale Rekrutierung kann als "Gehirnaustausch" angesehen werden (Stalker, 2000). Wenn zum Beispiel Techniker in einigen Ländern einen Überschuss aus dem Mangel an Berufen in anderen Ländern haben, sind die negativen Auswirkungen dieser Arbeitsmigranten möglicherweise weniger bedeutend (James et al. 2003, S. 17–18). Die Ergebnisse von

James et al. (2003) zeigen, dass Migration unter bestimmten Umständen in drei Schlüsselbereichen positive Auswirkungen auf die Herkunftsländer haben kann. Das sind nämlich die Rückkehr von Wanderarbeitnehmern, Überweisung, von im Ausland erzielten Einnahmen und Verbindungen zwischen Migranten und ihrem Herkunftsland, die über Netzwerke aufgebaut und unterhalten werden (James et al. 2003, S. 18). Es kann aber auch negative Auswirkungen auf die Zielländer haben. Ein Problem, dass von einigen Kommentatoren hervorgehoben wurde ist, dass die Lohnsätze gesenkt werden könnten, wenn ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden, um die Anforderungen der Arbeitgeber zu erfüllen. Ein weiteres Problem ist, dass ein starker Anstieg der Beschäftigung von ausländischen Wanderarbeitnehmern die Zahl der Arbeitsplätze für die einheimische Bevölkerung verringert (James et al. 2003, S. 19).

Einige andere chinesische Studien haben gezeigt, welche Vorteile es für China gibt, wenn chinesische Pflegekräfte im Ausland arbeiten. Der größte Vorteil ist der Wissensaustausch. China legt im Rahmen der Ausbildung von Pflegekräften besonderen Wert auf technische Schulungen für den Betrieb, z.B. auf die Genauigkeit und Leistungsfähigkeit von Injektionen, Infusionen, körperliche und chemische Untersuchungen, während die Pflege im Ausland dem Betriebsablauf mehr Aufmerksamkeit widmet. In Bezug auf Humanisierung und Wärme müssen die Pflegekräfte auch Psychotherapie- und Appeasement-Techniken beherrschen, was chinesischen Pflegekräften bisher fehlt (Lei 2008a, S. 17). Chinesische Pflegekräfte arbeiten im Ausland und sie können den Unterschied zwischen pflegerischer Ausbildung, Pflegearbeit und Pflegemanagement im In- und Ausland spüren. Sie sind somit eine wertvolle Bereicherung für China, um die Unterschiede zwischen chinesischen und ausländischen Pflegesystemen zu verstehen. Mit der Reform und Öffnung des Pflegesystems hat sich China allmählich in das internationale Umfeld integriert. Es ist insbesondere notwendig, den Fluss und die Entwicklung der Pflegekräfte aus dem globalen Umfeld zu bewerten (Zhang et al. 2013, S. 39).

Neben brain drain und brain gain nach Luft (2008) rücken in den letzten Jahren Argumente für eine brain circulation, also eine zirkuläre Migration, in den Vordergrund. (Heß 2009, S. 3) Die sogenannte zirkuläre Migration nach Huber und Martéthoz (2010) wird als Möglichkeit vorgeschlagen, um das, durch Migration entstehende Entwicklungspotential, zu steigern. Es gibt keine einheitliche Definition über zirkuläre Migration. Durch die zirkuläre Migration erhofft man sich eine Win-Win-Situation: Für das Herkunftsland sollen durch die Bewegung von Humankapital der Verlust von Know-How und von Investitionen in das ausgewanderte Fachpersonal verringert werden. Für das Zielland besteht die Möglichkeit, Probleme der Personalknappheit durch den Einsatz von ausländischem Personal zu lösen und für die anstellen-

den Betriebe im Zielland kann man den Vorteil anfügen, dass genug Personal zur Verfügung steht, ohne dass die Löhne angehoben werden müssen (Huber und Martéthoz 2010). Nach Angenendt et al. (2014) sind die Programme zur Förderung temporärer und zirkulärer (wiederholter temporärer) Migration für viele politische Entscheider und auch für die Öffentlichkeit attraktiv. Sie versprechen, dass sich mit ihnen unterschiedliche politische Ziele erreichen lassen: eine Reduzierung des Fachkräftebedarfs, mehr Flexibilität für die Arbeitgeber und gleichzeitig die Minimierung negativer Auswirkungen auf die Herkunftsländer (Angenendt et al. 2014).

Nach der Zusammenfassung gibt es deutlich mehr Vorteile als Nachteile für Deutschland und auch China, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten. Die internationale Mobilität von Pflegekräften ist ein freies Recht. Angemessene Mobilität kann die Entwicklung des Pflegeteams fördern und den akademischen Austausch erleichtern. Wichtig ist, dass es nicht zu dem Verständnis führt, dass chinesische Pflegekräfte billige Arbeitskräfte sind. Die Unternehmen müssen immer im Kopf behalten, dass chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten, nur eine kurzfristige Unterstützungsmaßnahme darstellen, da die meisten chinesischen Pflegekräfte irgendwann wieder nach China zurückgehen werden. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen in Deutschland weiterhin verbessert werden, sodass mehr inländische junge Leute in den Pflegeberuf einsteigen. Wenn die Arbeitsbedingungen verbessert werden, könnten die Pflegekräfte aus China zudem auch in der Altenpflege bleiben und auf den Wechsel in ein Krankenhaus verzichten.

6.3.8 Faktoren, die den Transfer verwirklichen und verbessern können

Die Faktoren, die den Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland verwirklichen und verbessern können, wurden erstmals in dieser Studie untersucht. Einige Faktoren sind bereits schon im Kapitel 6.3.1 bis 6.3.7 diskutiert worden.

6.3.8.1 Verbesserte Rahmenbedingungen

Chinesische Pflegekräfte dürfen in Deutschland arbeiten, wenn sie bestimmte Rahmenbedingungen erfüllen, die nicht nur von der Politik, sondern auch von Unternehmen und staatlichen Einrichtungen abhängig sind. Verbesserte Rahmenbedingungen können den Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland verwirklichen bzw. auch verbessern. Um es Drittstaatangehörigen zu ermöglichen, in Deutschland arbeiten zu können, muss die Politik einige Hürden und Barrieren beseitigen. Nach den bisherigen Ergebnissen ist das Einwanderungerecht geöffnet worden. Das Anerkennungsverfahren ist allergings in den Bundesländern unterschiedlich geregelt und dauert zu lange. Es ist für alle Beteiligten aus Deutschland

und China, sowie für chinesische Pflegekräfte, die deutschen Einrichtungen, die Anerkennungsbehörden und die Rekrutierungsfirmen sehr komplex. Wie bereits schon im Kapitel "6.3.1 Standardprozess bei den Anerkennungsverfahren in Deutschland" diskutiert, ist es notwendig, dass die Anerkennungsprozesse in Deutschland standardisiert und vereinheitlich werden, sodass der Transfer von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland verbessert werden kann. Zum anderen muss die Personalausstattung in der Anerkennungsstelle auch optimiert werden. Das Anerkennungsverfahren muss Experten zufolge frühzeitig eingeleitet, und ein fester Termin für die Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt werden, sodass die chinesischen Bewerber für die Visumsbeantragung und Anerkennung nicht zu lange warten müssen. Die Zusammenarbeit sollte nach Ansicht der Experten unbürokratisch, unkompliziert, sicher, einfach und schnell sein. "Je transparenter und unkomplizierter die bürokratischen Abläufe für potenzielle Zuwanderer gestaltet werden, desto willkommener werden sich ausländische Fachkräfte fühlen." (Braeseke et al. 2013, S. 1125) Wichtig ist auch, dass ein Mentalitätswechsel bei den Behörden einsetzt, sodass es für alle klar ist, dass Deutschland aufgrund des Pflegefachkräftemangels auf ausländische Pflegekräfte angewiesen ist.

Die Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig. Nach Experten hat eine Zusammenarbeit der deutschen und chinesischen Regierung eine sehr positive Wirkung. Es ist wie eine Art Werbung für chinesische Pflegekräfte. Ein stabiles Verfahren ist ein Muss für chinesische Pflegekräfte, um mit einem sicheren Gefühl nach Deutschland zu kommen. Es kann den Transfer verwirklichen.

Die Unterstützung der staatlichen Institution, wie z.B. Integrationskurse, Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme oder Beratungshilfe ist auch ein Faktor, um den Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland zu verbessern.

Nach einigen Untersuchungen muss die chinesische Regierung entsprechende Strategien formulieren, um chinesische Pflegekräfte zu einem Auslandsaufenthalt zu ermutigen (Hu 2015, S. 1900) (Liu 2008, S. 85) (Dong 2010, S. 83).

Zusammengefasst können verbesserte Rahmenbedingungen den Transfer der chinesischen Pflegekräften nach Deutschland verwirklichen und auch verbessern. Die Experten stellen die Anforderungen an die Politik und staatliche Institutionen.

6.3.8.2 Gute Organisation

Eine gute Organisation bzw. eine gute Vorbereitung kann, laut den Experten, den Transfer deutlich verbessern. Vor der Rekrutierung muss man bereits planen. Die kulturelle, fachliche und sprachliche Vorbereitung muss vor der Abreise der chinesischen Pflegekräfte in China

gut organisiert sein. Bei der kulturellen Vorbereitung geht es darum, dass sie die kulturellen Unterschiede zwischen Deutschland und China erkennen können, um später in Deutschland einen Kulturschock zu vermeiden und sie sich schnell in Deutschland integrieren können. Bei der fachlichen Vorbereitung müssen sie über den pflegespezifischen Alltag, die Grundpflege, das Pflegeprofil der Altenpflege, das Altenpflegesystem und das Sozialsystem in Deutschland informiert werden. Es ist erforderlich, dass sie wissen, was für eine Tätigkeit in der Pflege in Deutschland auf sie zukommen kann. In der Pflegetätigkeit gibt es durchaus kulturelle Unterschiede, die bei der Vorbereitung auch berücksichtigt werden müssen.

Neben der kulturellen Vorbereitung ist aber auch die fachliche Vorbereitung erforderlich. Chinesische Pflegekräfte müssen in der Vorbereitungsphase über den pflegespezifischen Alltag, die Grundpflege, das Pflegeprofil der Altenpflege, das Altenpflegesystem und das Sozialsystem in Deutschland aufgeklärt werden. Es muss klar sein, was für eine Arbeit in der Altenpflege auf sie zukommen kann.

Das Erlernen der Sprache ist eine besondere Hürde für ausländische Pflegekräfte. Gute Sprachvoraussetzungen sind wichtig, um nach Deutschland zu kommen und sich dort zu integrieren. Frühzeitige Vorbereitung des Spracherwerbs ist nach Meinung der Experten sehr wichtig. Ein strukturelles Defizit in China ist aber der Mangel an Deutschlehrern. Um dieses Defizit zu vermeiden, empfinden chinesische Experten die Unterstützung von deutscher Seite bei der Vorbereitung der Sprache als sehr bedeutsam. Die gesamten Vorbereitungen sollten in China stattfinden, meint ein Experte. Für deutsche Unternehmen ist es hilfreich verschiedene Formen der Unterstützung zu nutzen, wie z.B. Informationen zur Anwerbung chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland durch einen Pflegeverband.

Chinesischen Experten weisen darauf hin, dass für viele chinesische Pflegekräfte die Situation des Pflegefachkräftemangels sowie die Arbeitsbedingungen in Deutschland unbekannt sind. Wenn Deutschland chinesische Pflegekräfte aus China rekrutieren möchte, muss man selbst nach China auf den Campus gehen und mit den Studierenden kommunizieren, um Werbung zu machen. Dadurch bauen die chinesischen Pflegekräfte deutlich mehr Vertrauen zu Deutschland auf. Und wie schon in der Kapitel "6.3.2 Motivation nach Deutschland zu kommen" diskutiert, ist Deutschland nicht das einzige Zielland für chinesische Pflegekräfte.

Im Vergleich zu Deutschland hat Japan eine geringere Entfernung zu China. Wie man schon weiß, spielt die Entfernung beim Informationsaustausch eine große Rolle. Chinesische Pflegekräfte kennen Japan besser als Deutschland. Aus diesem Grund haben sie mehr Vertrauen zu Japan. Durch die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort kann man dem entgegenwirken. Auch das ein Faktor, der den Transfer verbessern kann.

Ein weiterer Faktor sind die Kosten sind, die den Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland beeinflussen. Es ist teuer und kostet viel Geld chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu holen. Dies wurde bereits schon im Kapitel "6.3.5 Erfahrungen für die weitere Projektorganisation" diskutiert. Bei dem Pilotprojekt musste jede chinesische Pflegekraft 3000 Euro entrichten. Es ist laut Experten wichtig, dass chinesische Pflegekräfte nichts zurückzahlen müssen, sodass sie motiviert nach Deutschland kommen. Der Streitpunkt ist natürlich, wer die Investitionen übernehmen soll. Deutsche Experten meinen, dass China, chinesische Einrichtungen oder die chinesischen Kooperationspartner die Finanzierung übernehmen oder mitfinanzieren sollten, da in China der Bedarf an Altenpflege und die Kenntnisse an der Altenpflege vorhanden ist. Einigen Experten zufolge ist es wichtig, dass chinesische Pflegekräfte keine Kosten übernehmen müssen. Ein Experte meint, wenn einige chinesische Pflegekräfte in China keine adäquaten Einsatzmöglichkeiten finden und für sich einen Strukturwechsel entscheiden, können sie dies als eine Art Investition in sich selbst ansehen. Ein deutscher Expert befürwortet, dass deutsche Unternehmen vor Ort in China investieren sollten. Da der Einsatz chinesischer Pflegekräfte nicht nur aus politischer Sicht sondern auch aus ökonomischer Sicht eine Win-Win-Situation für beide Länder ist, Für chinesische Experten ist wichtig, dass deutsche Einrichtungen finanzielle Unterstützung anbieten.

Schließlich ist eine gute Organisation für den Transfer sehr wichtig. Es hängt auch sehr von der Finanzierung ab. Wer die Kosten übernehmen sollte, ist fraglich. Es muss für die Einrichtungen klar sein, dass man in gute Pflege und gute Dienstleistung investieren muss. Für die Unternehmen ist es wichtig, dass man vorher die Finanzierungsmöglichkeiten abklärt.

6.3.8.3 Schaffung von Willkommenskultur in der Einrichtung

Die Willkommenskultur in den Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für die Integration chinesischer Pflegekräfte in Deutschland. Es ist ein wichtiger Faktor für den Transfer. Willkommenskultur heißt, die chinesischen Pflegekräfte zu akzeptieren und offenherzig zu begrüßen. Wie bereits die Diskussion "6.3.5 Nützliche Erfahrungen für die weitere Projektorganisation" geklärt hat, ist die Begleitung der chinesischen Pflegekräfte bei der Integration eine hilfreiche Unterstützung. Die Experten empfehlen allen Einrichtungen, die chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchten, unbedingt darauf zu achten, dass den Pflegekräften jemand bei der Integration zur Seite steht. Zur weiteren Unterstützung dieser Transfers muss eine Struktur von Unterstützungsinstrumenten vorher geplant sein, wie z.B. die Unterstützung zur Sprachkompetenzentwicklung, bei der Integration in die deutsche Gesellschaft und in das Kollegium vor Ort. Bei der Vorbereitung ist es nicht nur wichtig, chinesische Pflegekräfte kulturelle Unterschiede zwischen Deutschland und China nahe zu bringen, sondern auch die deutschen

Mitarbeiter auf die chinesische Kultur vorzubereiten. Man kann damit die kulturellen Unterschiede besser kompensieren. Experten zufolge sollten die deutschen Kollegen offen für chinesische Pflegekräfte sein, sodass sie sich in den Einrichtungen wohlfühlen und in das Team integrieren können. Nach Walani (2015) sind das unterstützende Arbeitsumfeld, die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Kommunikation (auf Englisch) sowie die Vergütung und damit zusammenhängenden Leistungen wesentliche Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit der ausländischen Pflegekräfte beeinflusst. Oft stehen ausländische Pflegekräfte vor zusätzliche Herausforderungen in der Kommunikation am Arbeitsplatz und im Umgang mit Fragen der Diskriminierung und des Rassismus (Walani 2015, S. 69).

Ein anderer Teil der Willkommenskultur muss in der Praxis dafür sorgen, sodass eine Akzeptanz bei den Pflegebedürftigen sowie den Patienten oder Bewohnern gegenüber chinesischen Pflegern entsteht. Dies scheint nach bisherigen Ergebnissen zuzutreffen, wie bereits schon in der Diskussion "6.3.4 Akzeptanz und die Probleme von chinesischen Pflegekräfte in der Praxis" gezeigt hat.

Ethische Rekrutierung und effektive Integration von ausländischem Gesundheitspersonal sind im Empfängerland erforderlich, um die Sicherheit und das Wohlergehen der Migranten zu gewährleisten. Es muss sichergestellt sein, dass alle ausländischen Fachkräfte gut und fair behandelt werden. Es sollte die Integration der ausländischen Gesundheitspersonen bei vier Schlüsseldimensionen berücksichtigen, nämlich die berufliche Integration, die Integration hinsichtlich der Einwanderungserfordernisse, die Integration am Arbeitsplatz, die Integration von ausländischen Gesundheitspersonen und ihren Familien hinsichtlich des Bedürfnisses nach persönlicher Unterstützung (World Health Organization und Regional Office for Europe 2013, S. 11–12).

Schließlich ist es wichtig, dass die persönliche Begleitung der chinesischen Pflegekräfte von Anfang an stattfindet. Es muss vor Ort jemand als Mentor oder Pate aus der Praxis zur Seite stehen, der interkulturelle Kompetenz besitzt. Die Unterstützung sollte vom Einwohnermeldeamt bis zur Dienstgestaltung in allen Bereichen vorhanden sein. Die Experten empfehlen, dass die Begleitung mindestens 6 Monate dauert und die Mentoren in der Begleitungsphase mit chinesischen Pflegekräften zu zweit in einer gemeinsamen Schicht arbeiten sollten. Die Nationalität der Mentoren spielt dabei keine Rolle. Wichtig ist auch, dass diese Mentoren beide Kulturen und Pflegesysteme kennen. Ebenfalls hilfreich sind Integrationskurse, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland ankommen.

6.3.8.4 Gezielte Projekte und Austausch organisieren

Weitere Faktoren, die den Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland verwirklichen und verbessern können, sind nach Expertenmeinung gezielte Projekte und der Austausch zwischen Deutschland und China. Die Pflegekräfte aus Drittstaaten konnten nur im Rahmen gesonderter Vermittlungsabsprachen rekrutiert werden, so Pfeffer-Hoffmann (2016). Um den Fachkräftemangel zu beheben rekrutiert Deutschland mit gezielten Projekten ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten. Bislang hat Deutschland mit China, Kroatien, Bosnien-Herzegowina, Serbien und den Philippinen bilaterale Vereinbarungen getroffen. Mit China war es projektbezogen und wurde in begrenztem Umfang durchgeführt. (Pfeffer-Hoffmann 2016, S. 118) Gezielte Projekte und den Austausch zwischen Deutschland und China zu organisieren ist ein Faktor, um den Transfer der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu verwirklichen.

Den Experten zufolge gibt es in China einen hohen Bedarf gezielte und gute Projekte zu initiieren. Mit gezielter Organisation kann einerseits die Anzahl der Personen, die nach Deutschland gehen, gestreut werden, da es immer den Gesichtspunkt gibt, dass China selbst nicht ausreichend Personal hat. Andererseits bekommen chinesische Pflegekräfte leichter eine Chance in Deutschland zu arbeiten. Wie bereits im Theorieteil "Bedarf an Fachpflegepersonal in der Altenpflege" erläutert, hat China in der Tat einen Bedarf, chinesische Pflegekräfte nach Deutschland zu entsenden, um das deutsch- oder ein besseres Wissen in der Altenpflege zu erlangen.

Wenn es solche gezielten Projekte seitens Deutschland gibt, werden mehr chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten, da sie sich sicher fühle. Chinesische Experten glauben, dass Projekte mit guten Bedingungen für chinesische Pflegekräfte hilfreich sind. Wenn solche Projekte ermöglicht werden, werden auch chinesische Experten den Studierenden und Absolventen auch vorschlagen, in Deutschland zu arbeiten. Wie es auch schon in der Diskussion " 6.3.2 Motivation nach Deutschland zu kommen" erläutert wurde, kann die Meinung der Lehrer die Beschäftigungsabsichten der Schüler beeinflussen.

Nach Ansicht der Experten ist es auch wichtig, dass der geforderte Austausch zwischen Deutschland und China in der Pflege durchgeführt wird, damit die chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland kommen, mehr über die deutsche Pflege erfahren und später davon profitieren können. Durch Austauschprogramme wie Hospitations- und Stipendienkonzepte oder gemeinsame Bildungsprogramme können die Teilnehmer aus China Deutschland und das deutsche Pflegeverständnis besser erkennen und sich eher für einen späteren Aufenthalt in Deutschland bzw. die Arbeit in Deutschland entscheiden.

Die Überlegung der Experten ist, ob man von einer gemeinsamen Ausbildung in beiden Ländern profitieren kann. Die Absolventen können nach dem Abschluss zunächst in Deutschland arbeiten und später wieder nach China zurückkehren. Es ist eine bisher kaum genutzte Maßnahme. Nach Angenendt et al. (2014) können sowohl die Herkunftsländer als auch die Empfängerländer davon profitieren. Einerseits kann eine Ausbildung vor Ort die finanziellen Verluste reduzieren, die durch den Transfer von Fachkräften entsteht und andererseits können die Vereinbarungen in den Herkunftsländern zum Aufbau von Ausbildungseinrichtungen beitragen. Wenn die Kooperationen gut konzipiert sind, könnten auch die Empfängerländer von ihnen profitieren, denn sie hätten die Möglichkeit, die von ihnen geförderte Ausbildung in den Herkunftsländern auch an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Solche Projekte sind auch für die Teilnehmer vorteilhaft, weil sie später bessere Karrierechancen haben (Angenendt et al. 2014).

Nach der zentralen Forderung des WHO-Kodex werden die Empfängerländer auch ermutigt, mit Herkunftsländern zusammen zu arbeiten, um die Entwicklung und die Ausbildung von Gesundheitspersonal in den Herkunftsländern zu unterstützen. Ziel wäre dabei, die negativen Auswirkungen der globalen Migration von Gesundheitspersonal zu minimieren (WHO 2009, S. 17–18). Davon können sowohl die Herkunftsländer als auch die Empfängerländer profitieren. Es wurde bereits im Jahr 2004 von der WHO empfohlen, dass Strategien entwickelt werden sollen, um die nachteiligen Auswirkungen der Migration von Gesundheitspersonal zu mindern und die negativen Auswirkungen auf die Gesundheitssysteme zu reduzieren. Zwischenstaatliche Abkommen zur Einrichtung von Austauschprogrammen für Gesundheitspersonal sollte als Mechanismus zur Steuerung der Migration von Gesundheitspersonal genutzt werden (WHO 2004).

Alle Länder sollten gemeinsam daran arbeiten, den derzeitigen und den zu erwartenden Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitsbereich zu beheben. Die Industrieländer werden eine hohe Priorität und angemessene Mittel bereitstellen, um ausreichend Gesundheitspersonal aus ihrem eigenen Land auszubilden und einzustellen (WHO 2009). Deutschland sollte sich bemühen, angemessene Bezahlung, gute Beschäftigungsbedingungen, Aufstiegschancen, sowie gesunde und sichere Arbeitsumgebungen für Pflegekräfte bereitzustellen (James et al. 2003, S. 34).

Wenn Deutschland Pflegekräfte aus dem Ausland rekrutiert, muss die Rekrutierung ethisch vertretbar organisiert sein. Viele Faktoren können den Transfer beeinflussen. Verbesserte Rahmenbedingungen, gute Organisation, Schaffung von Willkommenskultur in der Einrich-

tung und gezielte Projekte und Austausch sind dabei die wichtigsten Faktoren, die nützlich für eine weitere Rekrutierung sind.

7 Fazit und Handlungsempfehlungen für die Praxis

Die Literaturanalyse und die Expertenbefragungen zeigen, wie die Möglichkeiten und Grenzen chinesischer Pflegekräfte gestaltet sind, wenn sie in Deutschland beschäftigt werden und wie man den Transfer durch entsprechende Faktoren in der Zukunft verwirklichen und verbessern kann. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind nicht nur für deutsche Einrichtungen, die chinesische Pflegekräfte rekrutieren möchten, aufschlussreich, sondern können auch dazu beitragen, wirksamere politische Unterstützungsmaßnahmen zum Thema "Rekrutierung von Pflegefachkräfte aus dem Ausland " zu implementieren.

Aufgrund des demographischen Wandels und des Pflegefachkräftemangels kann Deutschland den Bedarf nicht aus eigener Kraft decken. Deutschland ist auf die Unterstützung ausländischer Pflegekräfte angewiesen. Deutschland ist ein beliebtes Land für chinesische Migranten. Gleichzeitig steigt aber auch in China der Bedarf an Wissen in der Altenpflege. Aufgrund dessen möchten einige motivierte Pflegekräfte aus China gerne im Ausland arbeiten, um das neue Pflegewissen und Pflegeverständnis in der Altenpflege zu erlernen. Durch das Anerkennungsgesetz ist es möglich, dass chinesische Pflegekräfte ihre Abschlüsse in Deutschland anerkennen lassen und bis dahin als Pflegehilfskraft in Deutschland beschäftigt werden können. Der Zugang für chinesische Pflegekräfte nach Deutschland ist damit offen. Die chinesischen Pflegekräfte genießen einerseits eine hohe Akzeptanz in der deutschen Gesellschaft, da sie lernwillig sind, gute medizinische Kenntnisse vorweisen, eine hohe Anpassungsfähigkeit haben und sehr freundlich und zugewandt sind. Sie sind bei den Bewohnern von Pflegeheimen und Patienten sehr beliebt. Andererseits ist es schwierig für die Einrichtungen, dass sie nach der Anerkennungsprüfung oft ihren Arbeitsplatz wechseln und aufgrund des höheren Arbeitslohnes lieber im Krankenhaus arbeiten. Es gibt zusammengefasst beinahe ausschließlich Vorteile für Deutschland und auch für China, wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland beschäftigt werden. Ein Nachteil könnte für China möglicherweise sein, dass es den Fachkräftepersonalmangel in der Pflege in China selbst verstärkt. Aufgrund der hohen Investition bei der Vorbereitung der Rekrutierung und Durchführung der Anerkennungsprüfung für die Einrichtungen und den relativ kurzen Aufenthalten in diesen Einrichtungen bezweifeln einige Altenpflegeeinrichtungen den Mehrwert, chinesische Pflegekräfte zu rekrutieren. Laut den Experten müssen sich in Deutschland die Rahmenbedingung noch weiter verbessern. Eine gute Organisation, insbesondere eine gute Vorbereitung vor der Einreise und die Schaffung einer Willkommenskultur in den deutschen Einrichtungen, gelten als wichtige Faktoren, wie man den Transfer chinesischer Pflegekräfte verwirklichen und verbessern könne. Aus den Forschungsergebnissen ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen.

7.1 Empfehlungen für die Praxis

Die Rahmenbedingungen, die die Beschäftigung chinesischer Pflegekräfte in Deutschland ermöglichen, sind nicht nur von der gesetzlichen und rechtlichen Seite abhängig, sondern auch von den Unternehmen und staatlichen Einrichtungen. Die Politik kann bestimmte Rahmenbedingungen abstecken und ermöglichen. Nach der Wahrnehmung der Experten ist es notwendig das Anerkennungsverfahren an sich weiter zu verbessern, durch z.B. standardisierte und vereinheitliche Anerkennungsprozesse bundesweit. Eine verbesserte Personalausstattung in der Anerkennungsstelle ist dringend notwendig, sodass die Anerkennungsprozesse beschleunigt werden können, um damit den Transfer zu verbessern. Die staatlichen Institutionen sollten mehr Unterstützung anbieten, wie z.B. Integrationskurse, Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme oder Beratungshilfe. Wichtig ist dabei, dass die Zusammenarbeit mit den staatlichen Institutionen unbürokratisch, unkompliziert, sicher und schnell sein sollte. Der Wunsch nach einer Zusammenarbeit von Seiten der deutschen und chinesischen Regierung ist auch stark vertreten. Es braucht eine Verbesserung und eine Offenheit in der Verwaltung für den Transfer der chinesischen Pflegekräfte und es muss ein Mentalitätswechsel in den Behörden einsetzen, dass Deutschland aufgrund des Pflegefachkräftemangels auf ausländische Pflegekräfte angewiesen ist. Die Haltung der deutschen Regierung bzw. auf Seiten der staatlichen Stellen wird kritisiert. Es besteht anscheinend das Gefühl, dass man auf staatlicher Ebene das Ausmaß des Pflegenotstandes und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit auf Augenhöhe noch nicht erkannt hat.

Chinesische Pflegekräfte sind motiviert ins Ausland zu gehen, wenn es finanziell möglich ist. Sie möchten ins Ausland und die Welt entdecken und neues Wissen erlangen. Deutschland ist dabei nur ein mögliches Zielland für chinesische Pflegekräfte. Aufgrund der Sprache wählen chinesische Pflegekräfte allerdings oft englisch-sprachige Länder aus. Neben der Sprache ist das geringe Gehalt in den Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich zu China nicht unbedingt reizvoll für chinesische Pflegekräfte. Die deutsche Pflegelandschaft ist noch ziemlich fremd für chinesische Pflegekräfte aufgrund des geringen Austausches zwischen beiden Ländern und der sprachlichen Barriere. Andererseits haben viele chinesische Pflegekräfte schlechte Erfahrungen mit Vermittlern gemacht. Wenn Deutschland chinesische Pflegekräfte rekrutieren will, müssen die deutschen Einrichtungen selbst nach China kommen und am besten direkt in die Universitäten oder Nursing-schools gehen, sich mit chinesischen Pflegekräften und Absolventen in den Dialog setzen und Werbung für sich machen, sodass die chinesischen Pflegekräfte mehr über das deutsche Sozialsystem, Arbeitsbedingungen und die Arbeitsinhalte in der Altenpflege erfahren, um sie für Deutschland als Arbeitsplatz zu begeistern. Es ist wünschenswert ein gezieltes Projekt mit China oder einer chinesischen Uni-

versität / Hochschule durchzuführen, um chinesische Pflegekräfte auf dem Weg nach Deutschland auf kultureller, sprachlicher und fachlicher Ebene zu begleiten. Ein gezieltes Projekt macht nicht nur auf chinesische Pflegekräfte einen guten Eindruck sondern auch auf die Eltern der chinesischen Pflegekräfte. Sie haben schließlich mehr Sicherheit, wenn sie wissen, dass ihre Kinder in Deutschland gut aufgehoben und versorgt sind.

Die hohen Vorbereitungskosten sind die größte Hürden für viele chinesische Pflegekräfte, die im Ausland arbeiten wollen. Die meisten Pflegekräfte kommen aus Familien, deren finanzielle Situation nicht gut ist. Höhe der finanziellen Belastung ergibt sich aus den Kosten für das Sprachelernen, Vermittlergebühren, die Dokumentenvorbereitung sowie Reisekosten etc.. Es ist sehr hilfreich, den motivierten Pflegekräften aus China finanzielle Unterstützung zu geben, sodass sie die Möglichkeit haben, nach Deutschland zu kommen.

Bei der Projektorganisation ist es erforderlich, dass die kulturelle und fachliche Vorbereitung bereits in China stattfinden sollte. Die chinesischen Pflegepersonen müssen in der Vorbereitungsphase über den pflegespezifischen Alltag, die Grundpflege, das Pflegeprofil der Altenpflege, das Altenpflegesystem und das Sozialsystem in Deutschland aufgeklärt werden. Gute Sprachvoraussetzungen sind wichtig, um nach Deutschland zu kommen und sich dort zu integrieren. B1 Level ist die geringste Voraussetzung, um nach Deutschland zu kommen.

Die Arbeit in der Pflege in Deutschland, insbesondere in der Altenpflege, ist nicht von allen chinesischen Pflegekräften zu leisten. Es ist empfehlungswert die Pflegekräfte zu rekrutieren, die gerne in diesem Bereich arbeiten und die mindesten Dazhuan-Abschluss haben.

Empfehlenswert ist es, wenn ein Person aus Deutschland, die das deutsche und chinesische System gut kennt, bereits die Vorbereitungsprozesse in China unterstützt. Natürlich ist unbedingt zu beachten, die chinesischen Pflegekräfte bei der Integration zu begleiten. Eine hilfreiche Intervention ist nach Expertenmeinung, auch eine Person als eine Art Mentor oder Praxisanleiter bereitzustellen, die die chinesischen Pflegekräfte kulturell, sprachlich und fachlich bis zu der Anerkennungsprüfung begleitet. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter der deutschen Einrichtungen ebenfalls auf die chinesische Kultur vorbereitet werden müssen, sodass man die kulturellen Unterschiede besser kompensieren kann. Sinnvoll ist es, dass sie nicht in kleinen Städten beschäftigt werden, da sie in großen Städten zunächst mehr Möglichkeiten haben ein soziales Leben aufzubauen. Es sollte berücksichtigt werden, dass chinesische Pflegekräfte gerne in kleinen Gruppe bleiben, besonders wenn sie in kleinen Städten eingesetzt werden sollten.

Die Beschäftigung der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland ist vorteilhaft für beide Län-

der. Einerseits braucht China spezielle Kenntnisse in der Altenpflege. Andererseits braucht Deutschland Pflegefachkräfte. Es entsteht nicht nur ein Wissensaustausch für beide Länder sondern es wird auch die Verbesserung der Versorgung der älteren Menschen erreicht. Si haben nach dem Aufenthalt in Deutschland bessere Arbeitschancen, nicht nur in Deutschland sondern auch in China. Nach den Erfahrungen bleiben chinesische Pflegekräfte aufgrund der familiären Verhältnisse und den guten Arbeitschancen in China nur einige Jahre im Ausland. Aber es ist auch nicht ausgeschlossen, dass chinesische Pflegekräfte für längere Zeit in Deutschland und vielleicht auch in den Einrichtungen der Altenpflege arbeiten. Wichtig ist, dass die Einrichtungen geeignete Weiterentwicklungsmöglichkeiten für chinesische Pflegekräfte anbieten. Deutsche Einrichtungen sind darauf angewiesen, vor der Rekrutierung die genauen Vor- und Nachteile zu berücksichtigen und in einem gezielten Projekt mit chinesischen Universitäten etwa, vorzubereiten.

7.2 Überlegungen zu weiteren Forschungsfragen

Bislang wurden die Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland nur unzureichend erforscht. Zur Ermittlung und Beurteilung von der Motivation der chinesischen Pflegekräfte und der perspektivischen Entwicklung für die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland wäre eine umfassende Untersuchung direkt mit chinesischen Pflegekräfte in Deutschland sinnvoll.

Die Empfehlungen sollten wissenschaftlich begleitet werden, um einen nachhaltigen Transfer chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland und der Beschäftigung zwischen Deutschland und China zu schaffen:

1. Was spielt bei ihrer Anpassung eine Rolle und in welcher Weise hat sie den Prozess vermittelt oder verändert? Hatten die chinesischen Pflegekräfte eine andere Anpassungskurve als andere ausländische Pflegekräfte?
2. Wie beeinflussen unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale den Übergangs-, Anpassungs- und Integrationsprozess?
3. Wie beeinflussen Herausforderungen wie sprachliche und kommunikative Unzulänglichkeiten und unterschiedliche Rollen / Erwartungen der Krankenschwester die Patientenergebnisse? Inwiefern erhöhen diese Faktoren beispielsweise das Risiko für die Patientensicherheit und die Versorgungsqualität? Gibt es einen Unterschied in der Pflegequalität der chinesischen Pflegekräfte im Vergleich zu derjenigen der deutschen und anderen ausländischen Pflegekräfte?
4. Langfristige Verfolgung des Karriereverlaufs chinesischer Pflegekräfte und ihrer fortgesetzten Praxis in Deutschland.

5. Vertiefende Analyse der psychischen Belastungen, Berufszufriedenheit der chinesischen Pflegekräfte in Deutschland, um die Arbeitszufriedenheit zu erfassen.
6. Entwicklung und Evaluation geeigneter Weiterentwicklungskonzepte der chinesischen Pflegekräfte für den Einsatz in deutschen Altenpflegeeinrichtungen.
7. Vertiefende Analyse der Zusammenarbeitsmöglichkeiten bzw. der gemeinsame Altenpflegeausbildung zwischen China und Deutschland.

Ausblick

Die Beschäftigung mit chinesischen Pflegekräften konnte die Möglichkeiten und Grenzen für Deutschland ausloten. Es gibt Vor- und Nachteile für Deutschland und China. Es gibt viele Faktoren, die die Rekrutierung chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland beeinflussen.

Durch gezielte Projekte kann der Transfer verwirklicht und verbessert werden. Solange es die Lohndifferenz zwischen Krankenpflege und Altenpflege gibt, kann man nicht verhindern, dass chinesische Pflegekräfte ihren Arbeitsplatz nach der Anerkennung ins Krankenhaus verlagern. Wenn es den Trägern und Einrichtungen gelingt die Arbeits- und Rahmenbedingungen sinnvoll zu verändern, wird auch eine ausreichende Anzahl von Personen , nicht nur chinesische Pflegekräfte sondern auch inländische Pflegekräfte, bereit sein im Altenpflegeberuf zu bleiben. Nur durch einen strategischen Umbruch kann langfristig dem Pflegenotstand entgegen gewirkt werden.

Das Verständnis all dieser Ereignisse kann das Bewusstsein für die Situation in der Rekrutierung und Beschäftigung chinesischer Pflegekräfte in Deutschland erhöhen. Weitere Studien müssen durchgeführt werden, um die Erfahrungen und Veränderungen der chinesischen Krankenschwestern vollständig zu beleuchten.

8 Literaturverzeichnis

Afentakis, Anja; Maier, Tobias: Sind Pflegekräfte aus dem Ausland ein Lösungsansatz, um den wachsenden Pflegebedarf decken zu können? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: Bundesgesund-heitsblatt 2013, Bd. 56, S. 1072–1080.

Angenendt, Steffen; Clemens, Michael; Merda, Meiko (2014): Der WHO-Verhaltenskodex. Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften? In: SWP-Aktuell (25), S. 1–8.

Arbeitgeberverband Pflege e.V. (23.01.2014): Erste Pflegekräfte aus China arbeiten in deutschem Seniorenheim. Berlin. Steffen Ritter, Arbeitgeberverband Pflege e.V. Friedrichstraße 191 10117 Berlin.

Arbeitgeberverband Pflege e.V. (10.02.2017): Bündnis aus Pflegewirtschaft und Politik für den steigenden Fachkräftebedarf gefordert. Berlin. Online verfügbar unter http://www.arbeitgeberverband-pflege.de/downloads/Pressemitteilungen/101104_AGVP_Buendnis_Zukunft_Fachkraefte.pdf.

Bai, Liming; Lu, Xiuzheng; Wang, Aijun (2013): Konzeption des Kultivierungssystems für die Altenpflege. In: Today Nurse (No. 4), S. 184–185.

BDA (Hg.) (2015): FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Berlin, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Bertelsmann Stiftung (2012): Pflege 2030: Versorgungslücke in der Pflege sorgt für Handlungsdruck bei den Kommunen. Pflegebedarf steigt um 50 Prozent – 2030 fehlen rund 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2009): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitet Auflage. Wiesbaden: VS Verlage für Sozialwissenschaft.

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Qualitative Sozialforschung: Springer.

Bonin, Holger; Braeseke, Girt; Ganserer, Angelika (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Braeseke, Grit; Merda, Meiko; Bauer, Thomas K.; Otten, Sebastian; Stroka, Magdalena A.; Talmann, Anna E. (Hg.) (2013): Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung | Gesundheitsschutz. Elektronischer Sonderdruck. Ein Service von Springer für G. Braeseke. Migration - Chancen für die Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft. Heidelberg: Springer-Verlag Berlin (56).

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (13.07.2017): 1000. Einreise einer Pflegekraft über das Projekt Triple Win – Triple Win. Online verfügbar unter https://www.triple-win-pflegekraefte.de/1000-einreise-einer-pflegekraft-ueber-das-projekt-triple-win/, zuletzt geprüft am 28.09.2018.

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hg.) (2012): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer November 2012. Analytikreport der Statistik.

Bundesagentur für Arbeit Statistik (Hg.) (2016): Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg. Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de, zuletzt geprüft am 07.02.2017.

Bundesagentur für Arbeit Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung (2018): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2018): Anerkennung in Deutschland - Glossar. Online verfügbar unter https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/glossar.php, zuletzt geprüft am 24.10.2018.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012–2015). Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten. Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft. Hg. v. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Berlin.

Cao, Jin; Shi, Yanping; Chun, Yadan; Li, Chunfeng; Jiao, Jing; Xu, Yuan et al. (2013): The reasons for leaving and re-employment intentions among nurses in a tertiary first-class hospital in Beijing. In: Chinesisches Journal der Krankenpflege (Vol.48 No.7), S. 618–620.

Chen, Suoying (2011): Zu den Auswirkungen der Diversifizierung der gegenwärtigen globalen Arbeitskräfte für China. In: Economy, S. 28–37.

Chen, Xiaoling (2012): Study on the turnover situation of nurses in tertiary hospital. Shangdong Universitaet.

China Staatsrat (2006): White Paper on the Development of China's Aging Business. Peking.

China Staatsrat (2011): Notice of the State Council on Printing and Distributing the 12th Five-Year Plan for the Development of China's Aging Cause. Guofa [2011] No. 28.

Chinas Gesundheitsministerium (2011): Überblick über Chinas Pflegeentwicklungsplan für Krankenpflege (2011-2015).

Chun, Huifang (2011): Probleme und Gegenmaßnahmen für den Verlust von Krankenschwestern in Primärkrankenhäusern. In: Allgemeine Pflege (Vol. 9 No. 2), S. 535–536.

Dai, Guoxiang; Zou, Ping; Qi, Yumei (2015): Analysis on Tainung needs of elderly nursing personnel in Hubei province. In: Pflegeforschung (Vol. 29 No. 1), S. 345–347.

Dan, Qiong; Li, Shouguo; Tang, Yongqing (2008): Survey and analysis on occupational attitude of under graduate nur sing students. In: Journal of Chinese Modern Nursing (Vol. 5 No. 6), S. 484–487.

Dang, Junwu; Wu, Yushao (2013): China's Aging Career Development Report (2013). Hg. v. Chinese Academy of Social Sciences.

Der Bundesministerium für Gesundheit (02.08.2013): Verordnung zur Durchführung und zum Inhalt von Anpassungsmaßnahmen sowie zur Erteilung und Verlängerung von Berufserlaubnissen in Heilberufen des Bundes.

Deutscher Bundestag (Hg.) (2011): Antwort der Bundesregierung. Fakten und Position der Bundesregierung zum so genannten Fachkräftemangel. Online verfügbar unter http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/047/1704784.pdf, zuletzt geprüft am 05.12.2018.

DGS (2017): Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS). Online verfügbar unter https://www.soziologie.de/index.php?id=19, zuletzt geprüft am 11.07.2018.

Dong, Zhenghua (2010): Analyse der aktuellen Situation und Gegenmaßnahmen bei der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte in China. In: Gesundheitliche Berufsausbildung (Vol. 28 No. 15), S. 82–83.

Du, Mingli; Yao, Xianfeng; Yiu, min (2014): Analysis of currents situation prospect of employment of undergraduate nursing students. In: Zeitschrift der Krankenpflege (Vol. 29 No. 3), S. 95–97.

Du, Yuan; Ban, Xiaona (2014): Die aktuelle Situation und Bewältigungsstrategien des Pflegepersonals in der Altenpflege in China. In: Shangye Jingji (No. 11, Total No. 458), S. 19–21.

Englmann, Bettina; Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Hg. v. Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH. Online verfügbar unter https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/brain_waste.pdf, zuletzt geprüft am 09.10.2016.

Fan, Ruhua; Liu, Yanhui; Zhu, Lefeng; Wu, Youyou; Chen Yujie; Bi Chunjie (2012): Zusammenhang zwischen Stress am Arbeitsplatz und Zufriedenheit mit der Arbeit in Tertiärkrankenhäusern [J]. In: Allgemeine Pflege (Vol. 10 No. 3), S. 677–680.

Fang, Zhiwu Zack (2007): Potential of China in global nurse migration. In: Health services research 42 (3 Pt 2), S. 1419–1428. DOI: 10.1111/j.1475-6773.2007.00717.x.

Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2015): Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Gao, Yun (2008): Pflegeverständnisse und berufliche Eigenschaften. In: Allgemeine Pflege (Vol. 6 No. 10 A), S. 2620–2621.

AufenthG (30.07.2004): Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz - AufenthG). Online verfügbar unter http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/AufenthG.pdf, zuletzt geprüft am 01.11.2018.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. f. Sozialwiss (Lehrbuch).

Grüttner, Stefan (2014): Integration hochqualifizierter Pflegefachkräfte aus dem Ausland gezielt unterstützen. In: bpa. Magazin (0947-4285).

Guan, Huijuan; Liang, Wannian (2009): Current Situation, Problems and Countermeasure of Nursing Education and Human Resources. In: Chinese Journal of Social Medicine, (Vo.l 26 No. 4), S. 211–214.

Guo, Yanhong (2004): Anpassung der Situation und die Förderung der Entwicklung des Pflegeberufs. In: Nanfang Journal of Nursing (Vol. 11 No. 5), S. 1–2.

Häder, Michael (2006): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch).

He, Kailian; Li, Qunqing; Long, Ling; Liu, Jinlan; Wang, Jinglian; Zhao, Qing; Zhao, Li (2014): To understand the status of division of labor in nurses with different educational background. In: Journal of Nursing (China) (Vol. 21 No. 1), S. 33–36.

Heß, Barbara (2009): Bleiben hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland? Befragungsergebnisse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Hg. v. Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid.

Hu, Hui; Liu, Hong; Miao, Jingzhu (2008): Survey and analysis on occupational attitude of under graduate nur sing students. In: Journal of Chinese Modern Nursing (Vol. 5 No. 6), S. 484–487.

Hu, Xiaobin (2015): Analysis of employment prospects and employment status of undergraduate foreign-related nursing students at home and abroad. In: Chinese General Practice Nursing (Vol. 13 NO. 19), S. 1898–1900.

Huang, Shijiu; Luo, Xiaochun; Chun, Miaoxia (2014): Analyse der Ursachen der Berufsausstieg für den Trend der beschäftigten Pflegekräfte und Gegenmaßnahmen. In: Today Nurse (No. 10 Late publication), S. 157–158.

Huang, Yi (2006): Zur Entwicklung und zum Management von Pflegepersonal. In: Chinesisches Journal für medizinische Praxis (Vol. 5 No. 8), S. 21.

Huber, Kathrin; Martéthoz, Ewa (2010): Qualitative Untersuchung zum ausländischen Gesundheitspersonal in der Schweiz und über dessen Rekrutierung. Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren.

James, Buchan; Tina, Parkin; Julie, Sochalski (2003): International nurse mobility. Trends and policy implications. Geneva.

Jia, Youjiao; Zhang, Xing (2014): Grundlegende Stellung und Entwicklung Gegenmaßnahmen für die Beschäftigung von Hochschulstudenten in Übersee. In: Shanghai Wirtschaftsforschung (No. 6), S. 119–129.

Jiang, Xiaoying (2000): Die Entwicklung der Altenpflege in Nordeuropa. In: Zeitschrift für kardiovaskuläre Rehabilitationsmedizin (Vol. 9 No. 5), S. 82–85.

Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer VS (Elemente der Politik).

Kniejska, Patrycja (2016): Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Körbel, Markus; Stoewe, Kristina (2016): HANDLUNGSEMPFEHLUNG - Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Hg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Köln.

Kreienbrink, Axel (Hg.) (2014): Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa auf eine zukünftige Fachkräftezuwanderung. Migration of skilled labour from Asia to Germany and Europe. Beiträge zu Migration und Integration, Band 5. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Kuckartz, Udo (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch).

Lei, Nie (2008a): Gedanken an die Schwester, die ins Ausland geht. In: Moderne Krankenschwester (No. 1), S. 16–17.

Lei, Youqing (2008b): Analyse der Gründe für den Verlust des Pflegepersonals. In: Praktisches medizintechnisches Magazin (Vol. 15 No. 27), S. 3740–3741.

Li, Jing (2012): Survey and Analysis on the Professional Competence of Elderly Nursing and the Curriculum Setting. In: Chinese Higher Medical Education (No. 7), S. 96–99.

Li, Jing; Dong, Maojiang; Qiu, Guihong; Zhou, Kaiwen (2012): Disskusion über den Aufbau des gesunden Alterns und der Altenpflegeausbildung. In: Jilin Medizin (Vol. 33 No. 4), S. 883–884.

Li, Qirong (2007): Technical Immigration Policy in Developed Countries and Its Impact. Take the United States and Canada as examples. In: Collected Papers of History Studies (No. 2), S. 65–74.

Li, Qiuping; Jiang, Yuyu; Lin, Yi; Qiu, yuyu; Teng, Liping; Dong Yanqing et al. (2010): Exploration on training model of international nursing for undergraduates/L. In: Chinesische Krankenpflegeausbildung (Vol. 7 No. 9), S. 396–398.

Li, Xiaomei; Wang, Wenru; Liu, Cuiping (2005): Zur Strategie der chinesischen Pflegeausbildung im Umgang mit der Globalisierung. In: Zeitschrift der Krankenpflege (Vol. 20 No. 18), S. 6–8.

Li, Zhe (2003): How high is the threshold for going abroad as a nurse? American hospitals came to Beijing for the first time to select "overseas nurses". In: Medical economic report, 22.10.2003.

Ling, Hai (2009): Investigation and Analysis of the Status of Chinese Laborers in Singapore. In: SOUTHEAST ASIAN AFFAIRS (No. 3, General Serial No. 139).

Liu, Bing; Cai, Ming; Luo, Mei (2010): Correlation between turnover intention of nurses in different age groups and work stressors: countermeasures. In: Journal of Nursing Science (Vol. 25 No. 16 (Surgery Edition)).

Liu, Changming (2008): Research on the Philippine Overseas Labor Service Model. In: Asia-Pacific economy (No. 4), S. 82–85.

Liu, Meirong (2012): Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflegefach sind unbegrenzt. In: Baotou Medizin (Vol. 36 No. 2), S. 123–124.

Liu, Shiqing; Huo, Xiaorong; Zhao, Liping; Huang, Yunjuan (2012): Current status of 40 nursing homes in Jiangsu province. In: Chinese Nursing Management (Vol. 12 No. 9), S. 82–85.

Liu, Wengli (2013): Talking about the Present Situation and Development Countermeasures of Foreign Exchange and Cooperation in Nursing College. In: Chinese market (No. 25 Total No. 740), S. 138–139.

Liu, Ying; Li, Mingjin (2013): Analyse des Status Quo der Beschäftigung von der Pflegekräften. In: CHINA HEALTH CARE & NUTRITION (No. 1), S. 38–39.

Lu, Weixing; Shao, Hua (2009): Investigation on employment situation and influencing factors of 158 current nursing undergraduate graduates. In: Chinese Higher Medical Education (No. 3), S. 37–38.

Lü; Ruifang; Xu, Guohui; Gu, Bo (2010): Erforschung der Reform des Ausbildungsmodells und des Lehrplansystems ausländischer Pflegetalente. In: Gesundheitliche Berufsausbildung (Vol. 28 No. 18), S. 93–95.

Luo, Tao; Zhu, Wei; Zhang, Huayu; Sun, Kaijie; Zhang, Zhehua; Wu, Fengying; Gao, Zhifang (2013): Primary discuss on crisis management of nurse outflow in a top tertiary hospital. In: Chinese Hospotals (Vol. 17 No.11), S. 64–67.

Ma, Yingnan; Sun, Rong (2008): The establishment of undergraduate nursing major in New China University. In: Tianjin Joumal of Nursing (Vo1. 16 No. 1), S. 33–34.

Margret, Steffen (2010): Branchenbericht: Die Arbeitssituation von Migrantinnen in der Pflege.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Studium Pädagogik).

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., aktualisierte und überarb. Aufl. Weinheim [u.a.]: Beltz (Beltz Pädagogik).

Mayring, Philipp; Gläser-Zikuda, Michaela (Hg.) (2008): Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse. 2. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz (Pädagogik).

Medizinische Verwaltung der chinesischen Zentralregierung (2018): Circular on Issuing the Guiding Opinions on Promoting Reform and Development of the Nursing Service Sector. Guo Wei Yi Fa [2018] No.20.

Meng, Lina; Zhou, Yuqiu; Cheng, Ruoying (2010): Review of literatures on the relationship between nursesc turnover intention and work environment. In: Zeitschrift der Krankenpflege (Vol. 25 No. 12), S. 95–98.

Merda, Meiko; Braeseke, Grit; Dreher, Briger; Bauer, Thomas K.; Mennicken, Roman; Otten, Sebastian et al. (2012): Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Hg. v. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Berlin.

Merda, Meiko; Braeseke, Grit; Kähler, Bjørn (2014): Arbeitsschutzbezogene Herausforderungen der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Schlussbericht im Auftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Hg. v. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Hamburg.

Ministry of Education of the People´s Republic of China (2017): Liste der nationalen Hochschuleinrichtungen.

Nowossadeck, Enno (2013): Pflegekräfte in Zeiten des demografischen Wandels. Probleme, Herausforderungen und Lösungsstrategien. In: Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz (No. 8), S. 1037–1039.

o.v. (2003a): China Nurse. In: Wirtschaftlicher Leitfaden (No. 6), S. 32–34.

o.v. (2003b): Overseas as a nurse is not a dream. In: Work & Studying Abroad, S. 33–34.

o.v. (2006): The Ministry of Education issued the No. 1 study warning: beware of cultivating nurses for fraud. In: World Vocational Education (No. 49), S. 52.

o.v. (2012): Zusammenfassung der Rede von Ma Xiaowei, stellvertretender Minister des Gesundheitsministeriums, beim Seminar über die Pilotarbeit von Krankenschwestern. In: China Nursing Management (Vol. 12 No. 4), S. 5–6.

o.v. (2018): Spahn will Pflegekräfte aus Albanien und dem Kosovo anwerben. Hg. v. Altenpflege Online, zuletzt aktualisiert am 02.07.2018.

OECD (2018): Health Resources - Nurses. Online verfügbar unter https://data.oecd.org/healthres/nurses.htm, zuletzt aktualisiert am 24.09.2018, zuletzt geprüft am 25.09.2018.

Paschke, Ellen; Stadler, Wolfgang (2011): Perspektiven für die Pflege älterer Menschen in Deutschland. Hg. v. ver.di Bundesverwaltung und AWO Bundesverband e.V.

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.) (2016): Profile der Neueinwanderung 2016. Analysen zum Wandel der Flucht- und Arbeitsmigration nach Deutschland: Mensch und Buch Verlag.

Qiu, Changjun (2012): Analyse der Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen：2003-2011. In: Peking University Education Review (Vol. 10, No. 1).

Qiu, Yueying; Xiao, Xiuyun (2005): Analysis of nurse shortage in China. In: CHINESE NURSING RESEARCH (Vol. 19 No. 7C), S. 1382–1383.

Rao, Chunwu; Zhang; Ni; Sun, Yaqiong (2005): Wuhan White Angel in Saudi Arabia. In: Hubei Daliy 2005, 17.08.2005.

RICHTLINIE 2005/36/EG: RICHTLINIE 2005/36/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES. In: Amtsblatt der Europäischen Union.

Roche, Jörg (2014): Sprache und Beruf. In: Bayerisches Ärzteblatt (6), S. 316–318.

Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Unter Mitarbeit von Thomas Klie, Anne Cöhner und Birgit Schuhmacher.

Schilgen, Benjamin; Nienhaus, Albert; Handtke, Oriana; Schulz, Holger; Mösko, Mike (2017): Health situation of migrant and minority nurses. A systematic review. In: PloS one 12 (6), e0179183. DOI: 10.1371/journal.pone.0179183.

Schmitz, Nadja (2018): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2017. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Shuang, Lijuan (2014): Analyse des Status Quo und Reform der Pflegeausbildung ausländischer Pflege. In: Chinesische Ausbildung außerhalb des Campus (Späte Ausgabe), S. 105.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010): Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Ausgabe 2010. Wiesbaden, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060 - Begleitheft zur Pressekonferenz am 18. November 2009. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Hochqualifizierte in Deutschland.

Statistisches Bundesamt (2014a): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Statistisches Bundesamt (2014b): Länderprofil "China 2014". Statistische Länderprofile G20 Industrie- und Schwellenländer.

Statistisches Bundesamt (2017a): Personal - Fachserie 12 Reihe 7.3.1 - 2015. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2017b): Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Ländervergleich Pflegebedürftige. Wiesbaden, zuletzt geprüft am 25.09.2018.

Statistisches Bundesamt (2017c): Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und ausgewählten Staatsangehörigkeiten . Ausländische Bevölkerung nach Geschlecht und ausgewählten Staatsangehörigkeiten am 31.12.2017.

Statistisches Bundesamt (28.08.2018): Knapp 14 % mehr ausländische Berufsabschlüsse im Jahr 2017 anerkannt . Pressemitteilung Nr. 319 vom 28.08.2018.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.) (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistisches Jahrbuch 2017. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch.html, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hg.) (2017a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2010 - hochgerechnet auf Basis des Zensus 2011 -Sonderausgabe der Fachserie 1 Reihe 2.2 - Ausgabe 2010, zuletzt geprüft am 16.11.2018.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017b): Gesamtwirtschaft & Umwelt - Außenhandel - Die Volksrepublik China ist erneut Deutschlands wichtigster Handelspartner.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017c): Staat & Gesellschaft - Migration & Integration - Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund im engeren Sinne nach ausgewählten Herkunftsländern . Bevölkerung in Privathaushalten 2017 nach Migrationshintergrund.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017d): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/BQFG_RanglisteBerufe.html, zuletzt geprüft am 02.10.2018.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017e): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/BQFG_Ausbildungsstaat.html, zuletzt geprüft am 02.10.2018.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung, Ergebnisse des Ausländerzentralregisters - Fachserie 1 Reihe 2 - 2017.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hg.) (2018b): Staat & Gesellschaft - Geburten .

Stier, Winfried (1996): Empirische Forschungsmethoden. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch). Online verfügbar unter http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-97688-9.

Su, Hui (2013): Analyse der Gründe für das Ausscheiden von Pflegekräften und Gegenmaßnahmen. In: Jilin Medizin (Vol. 34 No. 14), S. 2787–2788.

Sun, Wen (2014): The idea of building a community home care and nursing staff training base under the silver wave. In: Modern Medical and Health (Vol. 30 No.7), S. 1078–1079.

Süss, Rebekka (2017): Ökonomische Bewertung der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte. Eine Studie an deutschen Universitätskliniken und medizinischen Hochschulen. [S.l.]: Springer Gabler. Online verfügbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-658-20382-5.

Tian, Hui (2011): Analyse der Gründe für die Berufsausstieg von Pflegepersonal und Diskussion über die Erforschung der Einführung des Arbeitsqualitätsmodells. In: China Pflegemanagement (Vol. 11 No. 10), S. 45–47.

Timilsina Bhandari, K. K.; Xiao, L. D.; Belan, I. (2015): Job satisfaction of overseas-qualified nurses working in Australian hospitals. In: International nursing review 62 (1), S. 64–74. DOI: 10.1111/inr.12146.

Walani, Salimah R. (2015): Global migration of internationally educated nurses. Experiences of employment discrimination. In: International Journal of Africa Nursing Sciences 3, S. 65–70. DOI: 10.1016/j.ijans.2015.08.004.

Wan, Xiaoyan (2014): Status quo, Probleme und Förderstrategien in der Pflegeausbildung. In: Berufe und Berufeausbildung (No. 33 Total No. 817), S. 132–133.

Wang, Carol Chunfeng; Whitehead, Lisa; Bayes, Sara (2017): Global mobility in nursing. Why Chinese students leave to study nursing in Australia. In: JNEP 7 (11), S. 51. DOI: 10.5430/jnep.v7n11p51.

Wang, Huiyao (2013a): Under the tide of international immigration, where is China going? In: CHINESE TALENTS (No. 4), S. 28–30.

Wang, Jian; Li, Chuan (2007): Developing nursing service trade and expanding the international nursing market. In: China Reform News, 06.02.2007.

Wang, Juang; Lan, Jingyu (2012): Study on needs of international nursing personnel and training model construction for undergraduates of foreign nursing specialty. In: Chinesische höhere medizinische Ausbildung (No. 6), S. 24–26.

Wang, Qing (2013b): Eine vergleichende Studie über China und globale Gesundheitsressourcen. Peking Union Medical College, Beijing.

WHO (2004): International migration of health workers: challenges to health systems in developing countries.

WHO (2009): The Kampala declaration and agenda for global action, zuletzt geprüft am 10.02.2019.

WHO (2010): World Health Organization Global Code of Conduct for the International Recruitment of Health Personnel.

Wöhler, Claudia; Ehrentraut, Oliver (2012): Pflegelandschaft 2030. Hg. v. Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Wollnik, Thomas (2012): Reglementierte Berufe – Grundlagen, Formen und Bedeutung. In: BiBB. BWP (No. 6), S. 53–54.

World Health Organization; Regional Office for Europe (2013): WHO policy dialogue on international health workforce mobility and recruitment challenges technical report. Amsterdam.

Wu, Fugui (1999): Markt im Nahen Osten im Jahr 2000. In: IEC (No. 5), S. 58–59.

Wu, Ping; He, Jingrong (2014): China's old-age housing - status and development trend report. Hg. v. Deloitte.

Xu, Chuang (2007): Chinesische Pflegekräfte sind in Großbritannien beliebt. In: Ins Ausland gehen und arbeiten (No. 3), S. 34–37.

Xu, Guohui; Qing, Bowen (2013): Investigation and Analysis of the Factors Affecting the Employment of Foreign-related Nursing Students. In: Chongqing Medical (Vol. 42 No. 25), S. 3071–3072.

Xu, Menglu (2010): Sorgfältige Entscheidung für Krankenschwester, die ins Ausland geht Denken Sie sorgfältig nach. In: Klinisch rationaler Drogenkonsum (Vol. 3 No. 14), S. 4.

Xu, Yu; Gutierrez, Antonio; Kim, Su Hyun (2008): Adaptation and transformation through (un)learning. Lived experiences of immigrant Chinese nurses in US healthcare environment. In: ANS. Advances in nursing science (Vol 31 No. 2), E33-E47. DOI: 10.1097/01.ANS.0000319570.99254.e5.

Yang, Chuan (2000): Sources of stress for working nurses abroad and responses to stress. In: Practical medical technology (Vol. 7 No. 9), S. 729–730.

Ying, Xu; Niming, You; Ke, Liu; Weiguang, Ma; Wang, Honghong; Fang, Jingbo et al. (2011): Current turnover status of hospital nurses in China. In: Chinese Nursing Management (Vol. 11 No. 9), S. 29–33.

Yu, Li; Li, Can (2013): The reasons of demission among recent graduate nurses. In: Chinese Nursing Management (Vol.13 No. 12), S. 74–77.

Yuan, Jing; Dai, Ying; Liu, Honghui (2012): Analyse des Status Quo und der Entwicklung der Pflegeindustrie in der Provinz Liaoning. In: Modernes Krankenhausmanagement 1 (Vol. 1 No. 46), S. 61–63.

ZAV (Hg.) (2014): Ausländische Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt. Wie die ZAV Ihnen bei der Suche und Einstellung helfen kann. Bonn.

Zhang, Junjun; Chen, Shengyu; Liu, Yan (2013): A survey on Chinese nurses' outflow. In: Chinese Nursing Management (Vol. 13 No. 8), S. 37–39.

Zhang, Yinghua; Min, Jiang (2015): The status quo, problems and public policy choices of China's aged care services. In: CONTEMPORARY ECONOMIC MANAGEMENT (Vol. 37 No. 1), S. 51–56.

Zhen, Xiaojuan (2011): Qualitative study on adaptation problems of nurses to work abroad. In: CHINESE N URSING RESEA RCH (Vol. 25 No. 1A), S. 64–65.

Zhen, Xuemei; Jiang, Wenhui (2003): Gedanken zur Entwicklung des Pflegeberufs in China im 21. Jahrhundert. In: Krankenschwester Training Magazin (Vol. 18 No. 5), S. 454–456.

Zhong, Yaping; McKenna, Lisa; Copnell, Beverley (2017): What are Chinese nurses' experiences whilst working overseas? A narrative scoping review. In: International journal of nursing studies 74, S. 101–111. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2017.06.009.

Zhou, Liqing (2013): Analyse der Gründe für das Ausscheiden von Pflegepersonal und Gegenmaßnahmen. In: China Journal of Clinical Rational Drug Use (Vol. 6 No. 3 A), S. 156–157.

Zhou, Mi; Xing, Ling; Zhao, Fuqin (2013): Opportunities and Challenges for China to Integrate into the Global Labor Market. In: IEC (No. 7), S. 18–23.

Zhou, Xia; Ma, Xiaoqing (2011): Factors influencing nurses' international migration. In: Journal of Nursing Science (Vol.26 No.6 (Surgery Edition)), S. 88–91.

Zhou, Xia; Ma, Xiaoqing (2015): Qualitative study on the willingness of nurses to go abroad and the influencing factors. In: Qilu Nursing Journal (Vol. 21 No. 20), S. 38–39.

Zhou, Yunxian (2014): The Experience of China-Educated Nurses Working in Australia: A Symbolic Interactionist Perspective. In: PloS one 9 (9), e108143. DOI: 10.1371/journal.pone.0108143.g001.

Zhou, Yunxian; Roscigno, Cecelia; Sun, Qiuhua (2016): Why do China-educated nurses emigrate? A qualitative exploration. In: International journal of nursing studies 53, S. 163–172. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2015.08.008.

9 Anhänge:

Anhang 1: Datenschutz/Einverständniserklärung

Qiumei Jiang-Siebert
Mobil: 01631562448
E-Mail: qiumei.jiang@yahoo.de

Qiumei Jiang-Siebert
Grifter Straße 1
34225 Baunatal

Erklärung zum Datenschutz

Im Rahmen meines Forschungsvorhabens über die chinesischen Pflegekräfte in Deutschland möchte ich Sie gerne in einem zeitlichen Rahmen von ca. 45-60 Minuten telefonisch interviewen.

Dieses Interview wird mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet und im Anschluss in anonymisierter Form verschriftlicht. Unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden die erhobenen Informationen wissenschaftlich ausgewertet und die vorläufigen Ergebnisse können Ihnen telefonisch mitgeteilt werden. Dieser Schritt soll helfen missverständliche Interpretationen Ihrer Angaben zu umgehen. Die endgültigen Ergebnisse werden selbstverständlich erneut anonymisiert und schriftlich innerhalb der Promotion zusammengefasst.

Die Tonbandaufnahme sowie handschriftliche Notizen werden nach Abschluss der Arbeit vernichtet.

Einverständniserklärung

Ich erkläre mich damit einverstanden, an einem Interview im Rahmen des Forschungsvorhabens zum Thema "Chinesische Pflegekräfte in Deutschland – Literaturanalyse und Expertenbefragungen zu Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung von chinesischen Pflegekräften in Deutschland" teilzunehmen. Der Datenschutz muss entsprechend der Datenschutzerklärung gesichert sein. Die Einverständniserklärung kann jederzeit zurückgezogen werden.

Ort, Datum Unterschrift

Anhang 2:

专家访谈同意书

尊敬的***:

您好！

我是不来梅大学的博士研究生蒋秋梅，现在从事博士论文研究，研究的课题为"中国护士在德国"。研究的主要目的是了解中国护士到德国工作的可能性及其将来的发展趋势。本研究的访谈内容主要是深入了解护士及护生出国原因和出国现状，中国护士来德国工作的意愿以及在准备到德国工作中所遇到的困难，和中国护士在德国工作会给中国及其德国带来的影响等，以期为德国政府引进中国护士做为参考。

访谈时间差不多三十分钟左右，为求真实且完整呈现您的意见，访谈过程将征得您的同意后予以录音记录，以便于今后继续资料整理与分析，希望您同意亦惠予协助。您的意见对本研究至为重要，日后资料呈现亦将以保障您的权益与隐私为最大参考，敬请放心。

最后，若您对本研究有任何意见及疑问，欢迎您随时与研究者或者研究者导师联系或反映。为了保障您的权益，若您同意参与本研究，请您在下面空白处签名。签名后，请您扫描后已 PDF 文件形式发回我的邮箱。再次感谢您的支持！

不来梅大学护理健康研究所

论文指导教授： Prof. Dr. Görres

博士研究生： 蒋秋梅

联系电话： 0049 (0) 1631562448

E-Mail: qiumei.jiang@yahoo.de

访谈同意书 回执

本人同意参与关于博士论文"中国护士在德国"的访谈，并同意研究者在访谈过程全程录音，以便于访谈者继续资料的整理与分析。此访问内容仅限于研究之用，如需发表须匿名处理。

专家： （签名）

日期： 年 月 日

Anhang 3:

Interviewleitfaden zum Thema

„Chinesische Pflegekräfte in Deutschland“

a) Einstiegsfragen:

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit chinesischen Pflegekräften gemacht?

- Institutionen/Organisationen
- Welche Kontexte/Bedingungen/Projekt
- Positiv
- Negativ

b) Hauptfragen:

Politik- Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen gibt es für chinesische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten wollen?

- Politik
- rechtliche Rahmenbedingung
- Organisation
- Integration
- Anerkennung

Beurteilung

Wie beurteilen Sie die chinesischen Pflegekräfte in der Praxis?

- Unterschied zu deutschen Pflegekräften
- Akzeptanz bei den Patienten
- Wünsche der chinesischen Pflegekräfte (berufsbegleitende Sprach- und Integrationskurse, Einsatzort, Anpassungslehrgänge etc.)

Perspektive

was denken Sie, wie sieht es in der Zukunft aus?

- Interessen von Pflegeeinrichtungen in Deutschland
- Interessen von chinesischen Pflegekräften
- Trends bei der Anwerbung
- Chancen und berufliche Perspektiven in Deutschland
- Vor- und Nachteile für Deutschland

c) Zusammenfassung

- Faktoren zur Verwirklichung und der Verbesserung des Transfers
- Erwartungen an den Staat, die Politik?

Anhang 4:

专家访谈大纲

„中国的护士在德国工作“

<u>护士出国一般情况</u>

1. 您如何看待护士出国这件事？
2. 您觉得护士出国的主要原因有哪些？
3. 从目前毕业生的学历来讲，请问，您觉得什么样的护士会选择出国工作？
4. 您觉得在目前的政策方面，政府支持护士出国吗？
5. 目前国内护士的薪水如何？您觉得护士选择出国的总体趋势如何呢？

<u>护士到德国工作</u>

1. 您如何看待我国护士到德国工作这件事？
2. 您个人觉得德国的护理工作环境及其待遇如何？
3. 相比于其他英语国家，您觉得德国有哪些地方可以吸引中国护士去工作呢？
4. 从您的经验来看，您觉得她们为何选择去德国工作？
5. 到目前为止，中国护士从准备到德国工作及到德国工作中遇到了哪些困难？
6. 您如何看待国内的老年护理？您觉得中国护士愿意到德国从事老年护理工作吗？

<u>德国护士项目</u>

1. 能简单的介绍一下您的德国护士项目吗？（项目进展速度，项目流程，项目的前景）
2. 对申请者的学历及专业要求，申请人数趋势，申请者在申请过程中遇到的困难，项目具有哪些优势，项目进展过程中遇到过哪些问题及其困难
3. 对德方合作人的评价，对德方有何期待

<u>总结</u>

1. 您觉得如果德国养老院想从中国引进护士，该从哪些方面着手呢？
2. 您觉得中国的护士到德国工作，会给个人带来哪些影响?
3. 您觉得中国护士在德国工作，会给中国及其德国带来哪些影响等？
4. 您觉得出国后的护士选择回国的机率如何？
5. 您对出国的护士有何期待呢？您能给想出国的护士提供一些建议吗？

您对于这个主题还有什么想补充的吗?

Anhang 5:

专家访谈记录表

Protokoll des Experteninterviews

Forschungsthema 课题名称	„Chinesische Pflegekräfte in Deutschland - Literaturanalyse und Expertenbefragungen zu Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung von chinesischen Pflegefachkräften in Deutschland“ 中国护士在德国：文献分析及其访谈法分析中国护士在德国工作的可能性及其限制
Name des Interviewpartners 访问者	
Einrichtung des Interviewpartners 工作单位	
Arbeitsgebiete 职务职业, 专业专长	
Kontaktdaten des Interviewpartners 联系方式	
Datum des Interviews 访问时间	
Anmerkungen zum Interview: Interviewstil 访问方式 Ziel des Interviews 访谈目的 Interviewvorbereitung 访谈准备 Interviewfragen 访谈提纲 Notiz 访谈记录	

Anhang 6: Kategoriensystem

	Kategoriebezeichnung	Definition	Ankerbeispiele	Codierregel
OK1	***Rahmenbedingungen***	*Gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen, politische Unterstützung zum Thema "chinesische Pflegekräfte in Deutschland". Die (grundsätzlichen) Wahrnehmungen der derzeitigen Situation sowie negative Erfahrungen zum Thema usw..*	*"[...] rechtlicher Art, Lebenshaltung, Organisation von Wohnung und Lebenshaltungskosten und ja, äh Einwanderungsrechtliche Anerkennung der Berufsabschlüsse. Da gibt es sehr sehr viele Rahmenbedingungen, die die, diesen ganzen Prozess sehr kompliziert und langwierig mitunter machen. Daher sind auch viele, ja, Pflegekräfte und auch viele Vermittlungsfirmen damit Überfordert und auch Unternehmen, die Pflegekräfte aus dem Ausland. - nicht nur aus China, sondern auch aus anderen Ländern nach Deutschland zu bekommen und und hier arbeiten zu können. Weil das mit dem, also weil die Voraussetzungen, die rechtlichen, sehr sehr schwierig sind." (Interview 4 Position: 25 - 25)*	
SK1	Positive Erfahrungen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen		*"[...] Also ich mein, gut, wir haben im Bereich der EU für die Pflege (...) also für die Krankenpflege, nicht für die Altenpflege oder Kinderkrankenpflege, eine automatische Anerkennung. Da glaube ich, also das läuft sehr gut. Also dieser Anerkennungsmechanismus und auch der ganze Verwaltungsablauf dahinter [...] Im Übrigen wird ja dann außerhalb dieses EU-Mechanismus (...) muss von Land zu Land eben Entschieden werden, wie die Anerkennung ist [...] " (Interview 5 Position: 32 - 32)* *"Dafür gibt es Gesetze in Deutschland (...) Also (...) China ist ein Drittstaat, also sprich nicht Mitglied der EU. Von daher ist es eigentlich völlig egal ob jemand aus China, aus Syrien, aus Australien oder den USA kommt. Es sind alles Drittstaatenangehörige. Von daher sehe ich da keinen Unterschied um welches Land es geht." (Interview 7 Position: 73 - 73)* *"[...] Und dann ist es wichtig noch für die Arbeitsbehörde, die dann eben entsprechend dort die Arbeitsgenehmigung erteilt, dass die auch den Arbeitsvertrag haben ist dem Unternehmen. Also die chinesische Krankenschwester braucht zwingend einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Unternehmen, um eben die Arbeitsgenehmigung zu beantragen. Und in diesem Arbeitsvertrag muss drinstehen, dass bspw. die Krankenschwester bis zur vollen Anerkennung als Pflegeassistent oder Pflegehelfer eingestellt wird und das Unternehmen in Deutschland den Anerkennungsprozess soweit begleitet bis zur vollen Anerkennung. Das ist sozusagen als Sicherheit für die deutschen Behörden, dass die deutschen Unternehmen nicht nur jemanden als Pflegehelfer holen, weil das ist verboten, sag ich mal, aus Drittstaaten Pflegehelfer zu beschäftigen in Deutschland. Deswegen ist es wichtig, dass drinsteht, dass das Unternehmen bis zur vollen Anerkennung die Krankenschwester begleitet und dann eben weiter beschäftigt." (Interview 1 Position: 22 - 22)*	

SK2	Politische Unterstützung in Deutschland und in China		*"Na die Politik spielt eine große Rolle, weil sie die Bedingungen für Arbeitsmigration setzt. Und (...) diese Bedingungen (...) sehr restriktiv sind. Die zentrale Restriktion ist eigentlich, dass die Arbeitsmöglichkeit in Deutschland für einen Drittstaatangehörigen nur dann gewährleistet ist, wenn es sich um einen Mangelberuf handelt oder wenn es sich um Experten handelt." (Interview 7 Position: 75 - 75)* *"Die Politik hat das Einwanderungsrecht recht weit geöffnet jetzt." (Interview 4 Position: 93 - 93)* *"[...] Die Bundesregierung sieht die Zusammenarbeit mit China als eine Möglichkeit für die Entlastung in der Pflege." (Interview 3 Position: 106 - 106)* *"Die chinesische Regierung ist in dieser Hinsicht jetzt mehr ermutigend und befürwortet einige wie unsere Unternehmen, um das Beschäftigungsproblem der College-Studenten zu lösen." (Interview 10 Position: 37 - 38)* *"[...] letztes Jahr hatten wir mit einem von unserem Land empfohlen Organisation der Zusammenarbeit einige Maßnahmen für das bewerben eines Projektes bzw. den deutsch-chinesischen Export von Pflegekräften gemacht [...]" (Interview 12 Position: 29 - 30)* *"In diesem Bereich gibt es kein Problem, solange man ins Ausland gehen will, ist die Politik unterstützend. Das ist kein Problem." (Interview 14 Position: 13 - 14)* *"[...] Über das Konzept des ins Ausland entsandten Pflegepersonals sollte jedoch ausdrücklich gesagt werden, dass es noch keine schriftliche Anforderung gibt, oder eine politische Unterstützung." (Interview 16 Position: 12 - 12)* *"Ich glaube, dass die chinesische Regierung das nicht sehr unterstützt und auch ablehnt. Es gibt bislang weder eine spezielle politische Unterstützung noch eine Opposition [...]" (Interview 13 Position: 19 - 20)* *.....*	
SK3	Herausforderungen bei der Anerkennung chinesischer Pflegeabschlüsse		*"Dann gibt es natürlich 3 große Felder. Es ist die Sprache, es ist das Visum für die Einreise und die Arbeitserlaubnis und es ist die Anerkennung in Deutschland." (Interview 4 Position: 56 - 57)* *"Der Spracherwerb steht an erster Stelle in China, dann muss das Visum besorgt werden bei der deutschen Botschaft und mit dem richtigen Aufenthaltstitel, der auch eine Beschäftigung in Deutschland erlaubt, also eine Arbeitsgenehmigung." (Interview 4 Position: 57 - 57)* *"Die größte Schwierigkeit? [...] es die Sprache ist oder der Anerkennungsstress, weil sie in kurzer Zeit von ca. sechs Monaten, es vom deutschen B1 bis B2 Niveau schaffen müssen und zur gleichen Zeit die Anerkennungsprüfung machen. Gleichzeitig Sprache lernen und Fachwissen lernen ist zu stressig für die chinesische Krankenschwestern." (Interview 10 Position: 53 - 54)* *"Einerseits ist es die Sprache und andererseits ist es das Visum." (Interview 12 Position: 19 - 20)*	

			"[...] Besonders für diese, die offiziell qualifiziert sein müssen. Denn so können sie diesen Weg viel leichter gehen." (Interview 12 Position: 55 - 56) *"Es gibt noch ein Problem: Wenn wir nach Deutschland kommen, muss der Abschluss der Auszubildenden in Deutschland zuerst anerkannt werden. Das ist wahrscheinlich auch die Voraussetzung überhaupt in Deutschland arbeiten zu dürfen." (Interview 14 Position: 23 - 23)*	
SK4	Fehlender Standardprozess bei Anerkennungsverfahren in Deutschland		*"[...] Ist ja schon ein guter Schritt, weil das schwierig ist dadurch, dass eben in jedem Bundesland zwar Anerkennungsverfahren möglich sind, aber es gibt eben keinen Standardprozess, wie der zu erfolgen hat [...]" (Interview 1 Position: 8 - 8)* *"Also die größten Schwierigkeiten gabst [...] in Baden-Württemberg [...]" (Interview 1 Position: 38 - 38)* *"Sind kompliziert überhaupt durch zu also zu durchschauen. Das Recht, das deutsche Einwanderungs- und Beschäftigungsrecht und auch das Recht der Berufsanerkennung ist sehr unterschiedlich geregelt. Die Berufsanerkennung in den Bundesländern ist, also eigentlich Bundesweit soll die gleich sein, aber das Verwaltungsverfahren ist in den Ländern in den Anerkennungsbehörden ganz anders teilweise als in als in anderen Bundesländern und das wird in der Praxis ganz anders gehandhabt [...]" (Interview 4 Position: 27 - 29)* *"Ja das ist auch unterschiedlich. Das ist in Deutschland regional unterschiedlich. In den größeren Bundesländern sind es die Bezirksregierungen und Regierungspräsidien. In BW in Bayern in Hessen und in anderen Bundesländern gibt es mehr oder weniger eine oder zwei zentrale Landesbehörden, die das machen." (Interview 4 Position: 66 - 67)* *"[...] die Anerkennung in jedem Bundesland läuft von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Und der Anerkennungszyklus ist auch sehr unterschiedlich in jedem Bundesland. Es ist sehr schwer umzusetzen [...]" (Interview 10 Position: 56 - 56)* *"[...] Wir verstehen jetzt, dass die Zertifizierungslizenzen jedes deutschen Bundesstaates etwas anders sind, einige sind nicht gleich und es gibt keine einheitlichen Standards. Einige gehen in die Arbeitsabteilung, manche gehen in die Sozialabteilung, manche sind nicht völlig einig, und wenn sie zertifiziert sind, werden einige zu diesem Ort gehen wollen, und einige werden zu einem anderen gehen, der nicht einheitlich ist [...]" (Interview 16 Position: 62 - 62)*	
SK5	Bürokratischer Aufwand und Personalmangel bei den Anerkennungsbehörden und Krankenpflegeschulen		*"[...] was einfach schwierig war, war im Anfang der große bürokratische Aufwand, [...] Also die vielen Gespräche, die man eben brauchte, um dann tatsächlich diese Regierungsabsprache zu haben und dann auch einen geeigneten Partner zu finden, weil das war ja auch wie so eine Art Modellprojekt, weil es diese Art Zusammenarbeit gab es ja vorher noch gar nicht [...]" (Interview 1 Position: 4 - 4)* *"Also die Zusammenarbeit mit den Behörden*	

			in Deutschland war anfangs auch recht schwierig, weil auch eben vorher noch niemand aus dem Gesundheitsbereich also dem Nursing-Bereich aus China nach Deutschland kam. Von daher hatte die ZAV gemeinsam die 3 Zielregionen ausgewiesen. Also Hamburg, Hessen und Baden Württemberg. Und in Hamburg lief der Anerkennungsprozess gemeinsam mit den Behörden und auch die Arbeitsgenehmigungen recht gut. Schwierig war es in Baden Württemberg. Also da war es am Schwierigsten. Also da geb es auch ganz viele Gespräche mit den regionalen Behörden dort. Auch mit der Anerkennungsstelle. Aber eben auch mit dem, ja, den Einwohnermeldeämtern, die Chinesen müssen sich ja dort auch melden. Und das war alles noch, naja ich sag mal alles noch ungeübt. Mit der Zeit sind sie aber auch gut geworden, so dass teilweise jetzt mittlerweile auch aus anderen Bundesländern angefragt wird in Hamburg oder auch zum Beispiel in Baden Württemberg: Wie habt ihr das denn gemacht? Was müssen wir denn da beachten?" (Interview 1 Position: 8 - 8) *"Dann gibt es eine weitere, ich denke, das ist, das ist die vorherige Station: zur Visastelle, weil ich von meiner gesamten - so viel Erfahrung! - denke, dass Deutschland, besonders die Allerersten, diese können sie solche Bedürfnisse haben (...) und dann glauben sie, dass sie chinesische Krankenschwestern benutzen können, um Geschäfte mit China zu machen, wenn sie dies tun - sowohl im Inland, einschließlich des Arbeitsmarktzugangs - als auch in verwandten chinesischen Einflussbereich. Dieser Teil ist insgesamt noch relativ umständlich, braucht viel Zeit und kostet viel. Es ist auch ein vergleichsweise komplexes Thema, und es enthält den Antrag für die Arbeitserlaubnis und die Verbindung mit der Botschaft. Generell gesagt ist es nicht besonders einfach und klar geregelt. Es wird immer verschiedene Probleme geben. Dieser Teil, ich denke es ist relativ zeitaufwendig und relativ (...) Es ist auch eine schwierige Bürokratie." (Interview 16 Position: 24 - 24)* *.....*	
OK2	*Motivation*	*Motivation der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu kommen und beeinflussende Faktoren der Motivation nach Deutschland zu gehen.*		
SK1	Motivation der chinesischen Pflegekräfte nach Deutschland zu kommen		*"[...] Ich glaube, es sollte immer eine große Motivation sein eine Zeit lang in einem anderen Land zu leben, um eine andere Kultur kennen zu lernen." (Interview 2 Position: 66 - 66)* *"Sie sind sicherlich auch sehr daran interessiert Europa einmal kennen zu lernen und das bietet auch diese Möglichkeit. Sie können Länder in Europa im Urlaub bereisen und die Sprachen lernen oder ihren Horizont erweitern." (Interview 4 Position: 81 - 81)*	

			"Es gibt ja viele junge Menschen auf der Welt, die ihre Erfahrung erst im Ausland sammeln, nicht nur im Ausland, aber auch durch ein freiwilliges soziales Jahr oder ein europäisches oder ökologisches Jahr (...) durch Jugendaustauschprogramme und und und (...)" (Interview 8 Position: 70 - 70) *"[...] Diese Möglichkeit überhaupt erstmal so durch die Welt zu kommen und zu reisen, die sollte man nutzen. Und wenn man dann von vorneherein sich sagt: ich wähle einen Beruf, der krisensicher ist und gehe ins Ausland! Dann ist das seine Entscheidung." (Interview 8 Position: 76 - 76)* *"Viele junge Leute möchten die Welt sehen und entdecken." (Interview 9 Position: 10 - 10)* *"Der Dritte, wie ich denke, ist: die jungen Leute möchten die Chance nutzen, um die Welt zu bereisen." (Interview 10 Position: 2 - 2)* *"Denn in der Tat, für unser Land, egal was die Bedürfnisse unseres Landes selbst sind, im Allgemeinen, wegen der wirtschaftlichen Entwicklung (...) und dann sind die Menschen aufgeschlossen, und ihr Wunsch, nach draußen zu gehen, ist immer öfter da. Und ich denke, es wird mehr und mehr, ob es ist, weil (...) Auslandserfahrung ist immer eine andere Option." (Interview 16 Position: 22 - 22)*	
Sk2	Beeinflussende Faktoren der Motivation nach Deutschland zu gehen		*"Es gibt so viele Faktoren. Ich denke, dass ein Grund auf der Seite der Eltern ist, da die Eltern eine gewisse Kontrolle über ihr Kind haben möchten. Ich möchte das auch nicht tiefer bereden [...]" (Interview 9 Position: 32 - 32)* *"Aber wegen der früher schon erwähnten Gründe haben sie durch den Familienwiderstand [...]" (Interview 10 Position: 18 - 18)* *"Das kann sein, auch bei der Arbeitssuche spielt die Familie eine beeinflussende Rolle." (Interview 12 Position: 85 - 86)* *"Noch wichtiger ist, dass jeder in dieser Generation im Grunde ein Einzelkind ist. Viele Eltern zögern, ihre Kinder raus zu lassen." (Interview 15 Position: 19 - 19)* *"Es ist auch eine große Entscheidung. Und im Allgemeinen, wenn sie in der Schule reden, ist der Wahrheitsgehalt nicht zu groß. Wie Junior-College-Studenten... Sie können von der High School kommen - sie sind 19 oder 20 Jahre alt - das ist besser. Schüler in technischen weiterführenden Schulen, wie wir wissen, dass sie 16 oder 17 Jahre alt und 17 oder 18 Jahre alt sind. In diesem Fall ist auch der Einfluss der Familie sehr wichtig - die Eltern haben auch große Ängste. Wie kann der Schüler in Sicherheit gehen? "Ein solch kleiner Schüler wird sich nach dem Rausgehen nicht an das Leben der anderen Person anpassen können." (Interview 16 Position: 16 - 16)* *"Das vierte ist die Frage des Alters, denke ich. Die Auszubildenden unserer Schule werden mit 14 Jahren hier eingeschult und die Ausbildung dauert 4 Jahre. Meistens sind die Absolventen mit 18 oder 19 Jahren mit der Ausbildung fertig. Sie sind noch sehr jung. Nach dem Abschluss möchten die*	

			Eltern, dass ihre Kinder schnell arbeiten und sich später verlieben und heiraten, um ein stabiles Leben zu haben. Dies ist auch meiner Meinung nach was die Eltern möchten, nämlich dass die ihre Kinder in ihre Nähe zurückkehren - zumindest nicht zu weit weg bleiben, um zu arbeiten. Wenn es möglich ist, dass sie erst ein paar Jahre im Ausland arbeiten und dann nach China wieder zurückkommen." (Interview 14 Position: 23 - 23) *"Der wichtigste Faktor, dass die Krankenschwestern nicht ins Ausland gehen, kommt aus dem Widerstand auf der Elternseite. Weil die meisten von ihnen, die ins Ausland gehen, Mädchen sind. Und jetzt herrscht in China eine Ein-Kind-Politik, also wenn das Mädchen die einzige Tochter der Familie ist, möchten die Eltern sie nicht allein ins Ausland gehen lassen. Und einige ihrer Eltern sind nicht bereit, ihre Tochter so weit von sich zu lassen. Derzeit gibt es viele, die ins Ausland gehen und man kann einen unbefristeten Aufenthalt bekommen, also haben ihre Eltern Sorgen, dass ihre Tochter sie in der Zukunft verlassen wird. Dies ist ein Teil der Faktoren der Eltern, der sehr wichtig ist. Der größere Faktor ist das Problem der Sprache." (Interview 10 Position: 4 - 4)* *" Nur wenn ihre Familie das akzeptieren kann. Bei Jungen ist es bestimmt keine Frage , bei Mädchen müsste sie wohl ihre Eltern überzeugen. Oder ihre Familie ist grundsätzlich freidenkend und erlaubt ihr ins Ausland zu gehen." (Interview 12 Position: 88)* *"Aber es gibt auch schlechte: In der vergangenen Zeit schien in Deutschland eine ausländische Studentin gewesen zu sein, die vergewaltigt wurde. Ich denke jedoch, dass dies ein Umweltfaktor ist und auch der politische Einfluss berücksichtigt werden muss. Jeder, der sich für Deutschland entscheidet, vor allem die Eltern, wird sicher erst denken, ob dieses Land stabil ist und die Rahmenbedingungen gut sind, wenn er in ein anderes Land geht." (Interview 11 Position: 40 - 40)* *"Der Einfluss der Familie ist groß zum Thema "im Ausland arbeiten" und es hängt von dem Familienkonzept ab. Die Philosophie der ganzen Familie muss so sein, dass wir möchten, dass unsere Kinder ins Ausland gehen. Die Eltern müssen bereit sein, ihre Kinder ins Ausland zu schicken." (Interview 13 Position: 9 - 12)* *.....*	
OK3	Trends der Anwerbung von chinesischen Pflegekräften	Aktuelle Situation zum Thema "Fachkräftemangel", die Trenz der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften und im Gegenzug die Tendenz der Interessen von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu gehen. Insbesondere die niedrige Motivation in der Altenpflege		

		in Deutschland zu arbeiten.		
SK1	Fachkräftemangel in Deutschland und die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland		*"Also ich denke mal schon, dass ...Viele sagen ja immer: Aufgrund des Fachkräftemangels. Also wir haben auch nicht immer genug Fachkräfte. Ganz viele Stellen sind eben unbesetzt und auch aufgrund unserer Demografieentwicklung gäbe es ja verschiedene Hochrechnungen, die dann eben besagen, dass bis 2030 fehlen uns 300.000 Pflegefachkräfte. Von daher schauen ja auch schon die Unternehmen, die häufig ihre Fachkraftstellen erst nach 12 oder 14-16 Monaten besetzen können, nachdem sie diese ausgeschrieben haben. Schauen eben: Wo kriegen sie noch woanders Fachkräfte her." (Interview 1 Position: 40 - 40)* *"Da gibt es bestimmt einen hohen Bedarf auf Grund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Jeder weiß, dass in der Pflege ganz viele Arbeitskräfte gebraucht werden, bei uns aber zwar immer mehr Leute alt werden, aber nicht viele Junge nachrücken. Da gibt es einen hohen Bedarf." (Interview 2 Position: 48 - 48)* *"Der Hintergrund des Projektes, sie hatten ja nach der Politik gefragt, ist ja ein politischer. Deutschland wie auch China haben ein riesiges Problem in der Pflege [...]" (Interview 3 Position: 18 - 18)* *"Und die Pflegeeinrichtungen haben natürlich einen großen Pflegefachkräftebedarf und haben in den letzten Jahren ihre Bemühungen um mehr Personal - mehr Fachpersonal - auch auf das Ausland gerichtet und da ist China auch in den Blick gekommen [...]" (Interview 4 Position: 5 - 5)* *.....*	
SK2	Tendenz der Rekrutierung von chinesischen Pflegekräften		*"Also ich würde sagen aus den Erfahrungen und Gesprächen unserer Mitglieder, dass sie schon sehr interessiert sind Pflegekräfte aus Drittstaaten zu holen [...]" (Interview 1 Position: 42 - 42)* *"Groß. Riesengroß. Die haben sehr viel Bedarf und sie würden auch viel mehr Kräfte [...]" (Interview 3 Position: 86 - 86)* *"Das Interesse grundsätzlich ist sehr hoch, auch an Chinesen. Ich habe viele Kontakte zu Einrichtungen, die in China Projekte haben. Joint Ventures, Vermittlungen von Chinesen und Austausch von Fachpersonal nach China, um Erfahrungen auszutauschen. Auch Investoren, die in Deutschland Einrichtungen eröffnen und in China auch Pflegeeinrichtungen eröffnen. Da gibt es ein großes Interesse." (Interview 4 Position: 79 - 79)* *"Das Interesse von Pflegeeinrichtungen ist da, glaube ich. Wenn man Qualifizierungs- und Anleitungsprogramme hat, die unterstützt werden von der Bundesagentur für Arbeit, oder Anderen. Oder ZAV, wie sie eben genannt haben, die gehört ja auch zur Bundesagentur für Arbeit. Wenn da sowas stattfindet, ist das Interesse der Betriebe - der Unternehmen - sehr groß." (Interview 5 Position: 50 - 50)* *.....*	

SK3	Tendenz der Interessen von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland zu gehen		*"Also ich denke mal, dass die relativ hoch ist [...] Allerdings würde ich mal sagen, dass die nicht spezifisch auf Deutschland abzielen. Also viele chinesische Krankenschwestern möchten gerne im Ausland arbeiten. Einerseits um tatsächlich Arbeit zu haben, die sie weiterbringt." (Interview 1 Position: 25 - 26)* *"(...) Die ist mit Sicherheit (...) nicht gering (...) Also ich glaube, dass viele ein starkes Interesse daran haben auch zumindest für eine Zeit im Ausland zu arbeiten. (...) Die Frage ist nur, wie man es realisiert." (Interview 2 Position: 34 - 34)* *.....*	
SK4	Niedrige Motivation in der Altenpflege in Deutschland zu arbeiten		*"Diese Frage muss differenziert beantwortet werden. Einige Krankenschwestern möchten es nicht machen." (Interview 10 Position: 8 - 8)* *"Es sollte gesagt werden: wenn die Fähigkeit einer Krankenschwester da ist im Krankenhaus zu arbeiten, würde sie sicher nicht im Altenheim arbeiten. Denn es wichtig zu wissen, dass sie die Möglichkeit haben muss, erst ins Ausland zu gehen, vorher kann die Krankenschwester nicht wählen, wo sie arbeitet. Um sicher zu sein, arbeiten sie vielleicht erst als Altenpfleger, wenn sie die Arbeit gut kennen und sich die Sprachfähigkeit verbessert, werden sie wieder im Krankenhaus arbeiten. Ich glaube jedoch nicht, dass es keine langfristige Bereitschaft von den chinesischen Krankenschwestern gibt, sich in der Altenpflege zu engagieren [...]" (Interview 13 Position: 22 - 22)* *"Dann müssen wir uns mit älteren Menschen auseinandersetzen: unsere Schüler werden psychologisch nicht sehr gut angenommen, und die Eltern von den Schülern sind nicht sehr bereit, dies zu akzeptieren, dass das einzige Kind mit alten Menschen arbeitet. Es scheint, dass dieser Aspekt nicht sehr positiv ist. Mit der Entwicklung der Alterung kann es allmählich besser werden." (Interview 14 Position: 18 - 18)* *.....*	
OK4	*Positive und negative Erfahrung von chinesischen Pflegekräften in der Praxis*	*Positive und negative Erfahrungen von chinesischen Pflegekräften in der Praxis, sowie der deutschen Einrichtungen mit chinesischen Pflegekräften.*		
SK1	*Akzeptanz von chinesischen Pflegekräften in der Praxis*	Positive Rückmeldungen aus der Praxis.		
	Lernwillig		"Die haben das bei relativ schnell auch gelernt und waren auch sehr sehr, ja, gewillt dort entsprechend auch schnell zu lernen." (Interview 1 Position: 4 - 4) "Ansonsten waren die deutschen Pflegekräfte beim ersten Mal ein bisschen vorsichtig, weil sie eben nicht wussten: Was	

			erwartet uns? Aber das hat sehr gut funktioniert. Sie waren dann auch sehr offen für die neue Kultur und die neuen Menschen, die kamen. Und dadurch, dass die chinesischen Pflegekräfte auch sehr lernwillig waren und sich sehr schnell integrieren wollten, hat es sehr gut geklappt." (Interview 1 Position: 30 - 30) "Dass sie eben auch sehr schnell sind im Sprache lernen und sich auch sehr schnell integrieren in den Pflegealltag." (Interview 1 Position: 50 - 50) "[...] dort war ähm waren die Erfahrungen eigentlich gut. Die haben schnell Deutsch gelernt und waren sehr eifrig, [...]" (Interview 4 Position: 15 - 15)	
	Gute medizinische Kenntnisse		"Ich glaube, dass die chinesische Pflegeausbildung auf einem sehr guten medizinischen Stand ist [...]" (Interview 2 Position: 4 - 4) "[...] wenn man jetzt beispielsweise mal die BA Studenten im Bereich Pflege nimmt. Also die, die die 4jährige Ausbildung in China machen. Dann , glaube ich, haben die ein sehr hohes medizinisches Niveau [...]" (Interview 2 Position: 30 - 30) "Ich glaube, dass wenn eine chinesische Pflegekraft (...) also eine ausgebildete chinesische Pflegekraft nach Deutschland kommt, hat sie keinen hohen Bedarf in der medizinischen Ausbildung. Sie hat aber einen hohen Bedarf in der sozialpflegerischen Ausbildung." (Interview 2 Position: 42 - 42)	
	Hohe Anpassungsfähigkeit		"Also die denke ich ist schon sehr groß. Also da gab es wie gesagt nach einer kurzen Eingewöhnungsphase gab es gar keine Probleme mehr. Die sind eigentlich sehr froh darüber [...]" (Interview 1 Position: 31 - 32) "[...] Zweitens: Sie sind sehr anpassungsfähig und lernen sehr schnell [...] dass sie sich in das Team gut einpassen können und in ihre Umwelt gut Integrieren können." (Interview 5 Position: 26 - 26) "Also was ich von Chinese mitbekommen habe, sind gerade Chinesen immer sehr daran interessiert und darauf bedacht Netzwerke zu etablieren in Deutschland. Und dass da eben Integration wahrscheinlich gut laufen würde." (Interview 5 Position: 26 - 26) "[...] sind sehr pflichtbewusst und haben eine hohe Anpassungsfähigkeit." (Interview 6 Position: 12 - 12)	
	Freundlich und zugewandt		"Die Erfahrungen sind sehr gut. Die Pflegekräfte sind nett, freundlich, zuvorkommend und sehr gut gebildet. Alle sind sehr gut gebildet." (Interview 3 Position: 4 - 4) "Sie sind freundlicher und sehen die Personen als Persönlichkeiten und nicht als eine Nummer in einem Tagesablauf." (Interview 3 Position: 49 - 50) "Aber was uns die Anstellungsträger zurückmelden ist folgendes. Erstens: Die chinesischen Auszubildenden in der Pflege sind sehr freundlich und haben eine hohe Achtung vor dem Alter [...]" (Interview 3	

	Beliebtheit bei den Bewohnern und Patienten		Position: 46 - 46) ..... "[...] Und Drittens: Sie sind sehr hilfsbereit und freundlich zu den Bewohnern und werden von denen hoch geschätzt [...] Die ist sehr hoch, sehr sehr hoch. Das hat etwas mit der hohen Anerkennung des Alters bei den Chinesinnen zu tun." (Interview 3 Position: 46 - 48) "Ich glaube ... ich glaube generell so (...) ist der Eindruck in Deutschland, dass asiatische Pflegekräfte sehr zugewandt sind. Und deswegen auch auf eine hohe Akzeptanz stoßen bei den pflegebedürftigen Menschen [...]" (Interview 5 Position: 42 - 42) "Bei den Bewohnern ist die Wahrscheinlichkeit für Akzeptanz extrem hoch. Weil sie es mit freundlichen Menschen zu tun haben. Weil sie, denke ich, nicht solch ein ruppiges Wesen wie Osteuropäische Pflegekräfte haben und freundliche Menschen gefallen den Bewohnern. Das ist für deren Wohlbefinden etwas Gutes." (Interview 7 Position: 83 - 83)	
SK2	*Probleme von chinesischen Pflegekräften, die in Deutschland arbeiten*	Subkategorie über Probleme chinesischer Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten.		
	Kultur- und Mentalitätsunterschied Keine kleine Stadt als Einsatzort für chinesische Pflegekräfte		"[...] Ja also, da ging es eher darum, so ein dummbatziges "Ein Chinese möchte nicht umarmt werden" oder "nicht die Hand gedrückt werden [...]" (Interview 8 Position: 36 - 36) "Das größte Problem in Bezug auf (...) Ich denke über ah (...) das größte Problem, das wir denken, dass es kein kulturelles Verständnis gibt." (Interview 10 Position: 50 - 50) "[...] Das ist schon mal das erste was man lernen kann bei der Thematik. Das war das was unsere Einrichtungen gelernt haben als dann die Kräfte da waren und des nachts um 12 bei ihrer... für den beruflichen Einsatz zuständigen Leiterin vor der privaten Haustür standen. So etwas kennt man in Deutschland nicht [...]" (Interview 7 Position: 57 - 57) ..... "Was auch noch schwierig war für die chinesischen Krankenschwestern, die eher in Gegenden oder in kleinere Städte kamen (...) war es einfach schwierig überhaupt auch Anschluss zu finden. Wenn sie eben nur zu zweit zum Beispiel kamen, dann war es schwierig so ein soziales Leben sich aufzubauen, was natürlich viel leichter ist in einer großen Stadt, wie zum Beispiel Frankfurt oder Berlin oder Hamburg, wo man dann vielleicht auch schon andere, ja ich sag mal chinesische Mitbürger hat, die eine entsprechende Community haben. Und wo es eben auch die asiatischen Lebensmittel gibt. Das gibt es ja so in keinen Städten alles nicht." (Interview 1 Position: 4 - 4) "Das waren unsere anfänglichen Fehler. Wir haben am Anfang Chinesinnen allein untergebracht, was ein großes Problem war. Sie haben keinen Anschluss gefunden. Sie	

			waren auf kleinen Dörfern im Schwarzwald untergebracht. Das war für diejenigen aus Städten fürchterlich. Ich stelle mir jemand vor, der aus der Millionenmetropole Chengdu mit dem lebendigen Miteinander dort und lebt nun im Schwarzwald in einem Dorf mit 500 Einwohnern. Das ist schwierig. Das ist einfach so. Kein Kino, kein abendliches Vergnügen, keine Möglichkeit an nichts teilzunehmen. Das ist ein riesiges Problem." (Interview 3 Position: 124 - 124) ..... "Also worüber sich einige Arbeitgeber beschwert haben war, dass nachdem die vollständige Anerkennung erfolgt war bei den chinesischen Krankenschwestern, dass ebenso meistens nach 6 Monaten, also nach einem halben Jahr nach der Anerkennung, einige Krankenschwestern entschieden haben ins Krankenhaus zu gehen zum Arbeiten. Was dann schwierig war für die Pflegeheime, für die Arbeitgeber, weil die ja einerseits viel Zeit und auch Geld investiert hatten, damit sie die Ausbildung und damit die Anerkennung bekommen in Deutschland für die chinesischen Krankenschwestern. Wenn diese dann den Arbeitgeber wechseln, ist das schon schwierig. Aber andererseits auch verständlich, weil sie dann auch wieder in einer Umgebung sind, die sie durch die Ausbildung und durch, wahrscheinlich teilweise auch die praktische Erfahrung, gewöhnt sind. Also das haben wir auch gesagt: Wir wollen niemanden zwingen in einem Bereich oder bei einem Arbeitgeber zu bleiben. Da heben wir gesagt: Das ist für uns ethisch nicht vertretbar. Das lassen wir eben offen, dass jeder die Entscheidungsfreiheit hat, auch woanders hingehen zu können." (Interview 1 Position: 34 - 34) "[...] Das ist natürlich für das Wohlbefinden von diesen Arbeitsmigrantinnen ganz wichtig. Ich glaube noch wichtiger ist ihnen aber das Geld." (Interview 7 Position: 57 - 57) "Sie sind nicht mehr da! Sie haben sobald sie die Anerkennung hatten. Es hat (...) es hat ganz kurz gedauert und dann haben die sich entweder einen Arbeitsplatz im Krankenhaus gesucht oder sie haben gesagt sie gehen zurück nach China. Wobei ich nicht weiß, ob sie dort dann einen Arbeitsplatz hatten oder sich von China aus nach Deutschland beworben haben." (Interview 7 Position: 91 - 91)	
	Arbeitsortwechsel im Krankenhaus nach der Anerkennung			
	Sprachproblem		"Was ein riesiges Problem ist, ist die Sprache." (Interview 3 Position: 4 - 4) "Also das (...) da kann ich auch nur vermuten. Wie gesagt: Dreh und Angelpunkt ist die Sprache. Und dann sind natürlich die Pflegebedürftigen (...) könnte ich mir vorstellen für chinesische Pflegekräfte in Deutschland ist..zunächst einmal eine Herausforderung." (Interview 5 Position: 46 - 46) "Es gibt aber auch ein Sprachproblem. Es hängt auch davon ab, ob sie sich anpassen kann." (Interview 15 Position: 54 - 54)	

	Weiterbildungsbedarf		"[...] Ich wünsche mir chinesische Mitarbeitende, die bereit sind für ein Ausbildungsgehalt erst einmal sich das fachliche Niveau einer deutschen 3-jährig qualifizierten Altenpflegefachkraft anzueignen. (...) Und wenn sie dieses Niveau erreicht hat, dass finde ich gebühren ihr dieselben Bedingungen wie allen anderen Kollegen auch. Da würde ich nie einen Unterschied machen [...]" (Interview 7 Position: 85 - 85) "Nach den jetzigen Rahmenbedingungen würde ich dort keine Fachkräfte herkriegen. Weil einfach das Berufsbild einfach sehr unterschiedlich ist. Traditionell, kulturell, aber auch fachlich sehr unterschiedlich geprägt ist." (Interview 8 Position: 66 - 66)	
OK5	*Erfahrung aus der bisherigen Projektorganisation*	Die wichtigsten Erfahrungen aus der Organisation des Transfers chinesischer Pflegekräfte nach Deutschland.		
SK1	Allgemeine Erfahrungen aus der bisherigen Projektorganisation im Pilotprojekt und anderen Projekten		"Das Pilotprojekt war ähm an sich ähm eine interessante Erfahrung, weil es eigentlich das erste größere Projekt mit chinesischen Pflegekräften war." (Interview 4 Position: 9 - 9) "[...] Dieses Projekt wurde trotzdem durchgeführt, wie gesagt vom Arbeitgeberverband Pflege und einem größeren Träger und dort war ähm waren die Erfahrungen eigentlich gut." (Interview 4 Position: 15 - 15) "Und ich habe damals 2013 oder 1014: in fünf Jahren werden gucken, was haben wir daraus gelernt. Jetzt sind allerdings die Pflegekräfte schon gar nicht mehr da. Das ist als (...) Projekt als solches erfolgreich gewesen, wenn man sagt man will Erfahrungen sammeln." (Interview 7 Position: 127 - 127)	
SK2	Hilfereiche Interventionen bei der Integration der chinesischen Pflegekräfte		"Oder (...) Es gibt auch ein Unternehmen was eine Art Internat hat, wo die dann auch umsonst wohnen und Sprachunterricht und diese ganzen Anerkennungskurse gleich mit dazu bekommen. Also das ist wirklich von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich [...]" (Interview 1 Position: 44 - 44) "[...] Die Willkommenskultur ist dort da. In den Unternehmen ist dies schon zum großen Teil da, allerdings in den Behörden ist diese jedoch noch nicht so angekommen, die Willkommenskultur. Da ist noch vieles auf Restriktion und Verzögerung eingestellt" (Interview 4 Position: 73 - 73) "Die deutschen medizinischen Einrichtungen, die mit uns zusammen arbeiten, sind über den Beginn des Aufenthaltes der chinesischen Krankenschwestern besorgt, wie z.B. die Unterkunft und Küchenutensilien werden vorbereitet: Die chinesischen Krankenschwestern werden vom Flughafen mit Blumen, wie in der Vergangenheit passiert, abgeholt." (Interview 10 Position: 52 - 52)	

SK3	Negative Erfahrungen mit Vermittlern		..... "Grundsätzlich können sie nur nach dem Abschluss diese Möglichkeiten nutzen. Bei dem Verfahren könnte eine Vermittlung mehr Probleme lösen. Und von allen Möglichkeiten empfehle ich lieber, jedes Land sollte sich auf seine eigene Weise empfehlen." (Interview 12 Position: 33 - 34) "[...] Weil der Vermittler das Geld nahm und am Ende tatsächlich (...) Zum Beispiel, wenn der Vermittler Ihnen die Sprache beibringt, konnte keine nach dem Sprachkurs ins Ausland gehen, nur einige können ins Ausland gehen. Sie sehen, dass das Geld der Teilnehmer ausgegeben wird, und schließlich nicht rausgegangen werden kann. Daher ist das Vertrauen der Menschen in so genannte Vermittler aus dem Ausland heute relativ gering." (Interview 15 Position: 30 - 30)	
SK4	Hohe Investition für die Einrichtungen		"[...] Da sind Unternehmen dann natürlich auch enttäuscht, weil sie so viel dann quasi schon investiert haben und das sind ja nicht nur die 6.000-8.000 Euro, sondern da kommt ja dann auch noch das Gehalt dazu, das monatliche Gehalt, was ja dann auch die Pflegefachkräfte erhalten. Was ja auch noch einmal zwischen 1.900 vor der Anerkennung und, ich glaube 2.300 oder 2.600 nach der Anerkennung, bekommen die ja noch als monatliches Gehalt. Und das entspricht ja auch quasi deutschen Gehältern. Das muss ja auch noch hinzurechnen was da jeden Monat hinzu kommt. Von daher sind das schon Kosten, die sich da entsprechend kommunizieren [...]" (Interview 1 Position: 46 - 46) "[...] was glaube ich letztlich nicht, ja, nicht so gut war, war dass die Kosten sehr hoch für die Unternehmen waren, sodass dieses Projekt nicht als Musterbeispiel ausgeweitet werden konnte, auch auf viele Einrichtungen." (Interview 4 Position: 15 - 15) "Das sind ja auch enorme Kosten, die da entstehen. Ca. 10.000EUR pro Fachkraft. Diese Kosten müssen sich auch wieder rentieren." (Interview 4 Position: 97 - 97)	
SK5	Wer geeignet ist nach Deutschland zu kommen		"Es gab einige, die hatten schon Masterabschluss und diese Abschlüsse und Unterlagen wurden dann eben über die Botschaft nach Deutschland versandt, um dann entsprechend anerkannt zu werden in Deutschland." (Interview 1 Position: 2 - 2) "Eine der anderen Gruppen sind die Absolventen des Bachelor-Studiengangs." (Interview 9 Position: 6 - 6) "Das andere Projekt braucht keinen Pflege-Hintergrund. Es bedeutet, dass die Teilnehmer keine Pflegeausbildung haben. Sie müssen drei Jahre Ausbildung in Deutschland machen. Unser jetziger Kunde ist in Bayern." (Interview 9 Position: 14 - 14)	
OK6	*Perspektive Entwicklung für chinesische Pflegekräfte und deutsche Einrichtungen*	Perspektivische Entwicklung für chinesische Pflegekräfte und deutsche Einrichtungen,		

		wenn chinesische Pflegekräfte in Deutschland arbeiten.		
SK1

			und die andere Pflegekultur und -methoden mit ihren anderen Ansätzen bereichert ebenfalls." (Interview 4 Position: 87 - 87) "Die Vorteile sind, dass (...) dass Chinesen Dinge in die Pflege einbringen können (...) vielleicht Aspekte der chinesischen (...) traditionelle chinesischen Medizin. Die wo wir in Deutschland von lernen können (...) Ja (...) Dass man also China, so was ich mitgekriegt habe, aber da bin ich mir auch nicht sicher (...) Dem will ich bei Gelegenheit nachgehen, gibt es ja auch ein Studiengang, also gibt es Pflegestudiengänge. Und dass man eben auch von den Chinesen was lernen kann." (Interview 5 Position: 66 - 66) "Ja für Hospitationsprogramme und gute Wissenstransfers in das Land hinein geben." (Interview 6 Position: 20 - 20)	
SK2	Vorteile für China		"[...] gute Wissenstransfers in das Land hinein geben." (Interview 6 Position: 20 - 20) "Sie zu ermuntern nur nach Deutschland zu kommen um zu lernen und dann wieder zurück in das Land um dort ihre pflegerische Dienstleistung zu erbringen. In der Menge der chin. Pflegekräfte liegt auch eine hohe Produktivitätskraft für das Land, Weiterentwicklung der Pflege sicher zu stellen. Motivation, dass weiterhin auch junge Chinesinnen sich dem Pflegeberuf stellen." (Interview 6 Position: 50 - 50) "Und jetzt gehen wir von einer Junior-Statistik aus, nach der etwa 50-60 Prozent der Personen ca. 2-3 Jahre im Ausland arbeiten und nach der Vertragslaufzeit wieder nach China zurückkehren. Es gibt aber auch viele Leute, die nach Beendigung der Vertragslaufzeit weitere 5-6 Jahre im Ausland arbeiten, dann aber auch wieder nach China zurückkehren, um der inländischen Entwicklung zu helfen. Das ist eine Art Wissensaustausch." (Interview 10 Position: 42 - 42)	
SK3	Nachteile für Deutschland		"Kenne keine Nachteile." (Interview 6 Position: 46 - 46) "Nachteile (...) sehe ich jetzt erstmals (...) Natürlich (...) Das ist aber kein Nachteile (...)" (Interview 2 Position: 54 - 54) "Ja, also (...) also die Nachteile sehe ich jetzt keine. So lange, wie gesagt, die Frage der Sprache geklärt ist." (Interview 5 Position: 66 - 66)	
SK4	Nachteile für China		"Aus dem einfachen Grund, weil China ja ein Land ist, das auch ein demografisches Problem hat. Das heißt in China werden auch Arbeitskräfte gebraucht und es wird in absehbarer Zeit einen Fachkräftemangel geben. Ja (...) da ist es fraglich, ob es ethisch verantwortungsvoll ist, Leute aus einem Land hierher zu holen oder zu locken, aus einem Land, das die Arbeitskräfte selbst gut gebrauchen kann, weil es eben auch nicht so viele junge Menschen hat." (Interview 2 Position: 46 - 46) "Der Nachteil wäre natürlich für China, wenn zu viele Arbeitskräfte hier hin kommen, weil die dann mit Sicherheit in China fehlen." (Interview 2 Position: 52 - 52)	

			"Ich glaube nicht, dass es so viel Einfluss hat" (Interview 13 Position: 51 - 52)	
OK8	*Faktoren zur Verwirklichung und Verbesserung des Transfers*	Faktoren, die den Transfer von chinesischen Pflegekräften nach Deutschland verwirklichen und verbessern können.		
SK1	*Verbesserte Rahmenbedingungen*		"Die Politik kann aus meiner Sicht nur bestimmte Rahmenbedingungen abstecken und ermöglichen. Die Politik, finde ich, [...] das ist eine sehr politische Frage und auch eine sehr persönliche Frage, dass wir unsere Probleme nicht zu Lasten anderer Länder, wie eben Osteuropa (...) also, dass wir unsere Probleme Lösen zu Lasten anderer Länder [...]" (Interview 5 Position: 10 - 10)	
SK2	*Gute Organisation*		"Also als erstes finde ich, müsste man da eine (...) allgemein verbindliche Strategie finden, die die Unternehmen, die mit diesem Transfer beschäftigt sind, dazu verpflichtet diesen Transfer verantwortungsvoll zu gestalten. Also es darf nicht darum gehen als Unternehmen, das diesen Transfer organisiert, nur den eigenen Profit, sag ich jetzt mal, im Auge zu haben. Sondern man muss da verantwortungsvoll rangehen und gucken: Ist es für China gut? Ist es für Deutschland gut? Und ist es vor allem für die Person, die das macht, gut? Also für die Pflegekraft. Wenn das gegeben wäre, müsste dieser Transfer in eine Struktur von Unterstützungsinstrumenten eingebettet sein." (Interview 2 Position: 62 - 62) "Keine Billigkräfte einzukaufen, Faire Umgangsformen, gute Vorbereitung, positive Einstellung zum Land." (Interview 6 Position: 36 - 36) "Was wir uns vorstellen können wäre eine Zusammenarbeit mit Deutschen, die schon in China sind. Die das chinesische System und Gepflogenheiten kennen. Diese können dann dort in die Deutsche Kultur und Gepflogenheiten einweisen. Die chinesischen PFK, die nach Deutschland kommen, sind dann etwas vorbereitet. Im Moment ist der Stand immer mit einem Kulturschock in Deutschland verbunden." (Interview 3 Position: 102 - 102) "Wir würden uns natürlich wünschen, dass die Unterstützung bezogen auf die kulturelle Vorbildung besser ist." (Interview 3 Position: 118 - 118) "Sicher Propaganda. Denn es ist eine neue Sache. Viele Leute kennen das nicht. Es gibt viele Krankenschwestern, die das nur einmal gehört haben. Aber in Wirklichkeit kennen sie die spezifische Situation nicht. Sie haben selbst eine Menge Zweifel, wo wir ihnen eine detaillierte Einführung und Interpretation geben müssen. Denn vor Allem, ins Ausland gehen ist kompliziert, um mit allen Aspekten vorbereit zu sein, wie der Vertrag mit dem Arbeitgeber, ihre künftige Versicherung, ihre Steuerbelastung, ihre künftige Unfallabsicherung und so weiter. Einschließlich einiger der unsichereren	

			Faktoren in der deutschen Gesellschaft, wie das aktuelle Flüchtlingsproblem in Deutschland." (Interview 10 Position: 63 - 64) ..... "Und vielleicht auch noch natürlich die Integration und Willkommenskultur in den Unternehmen, die auch wichtig sein muss." (Interview 4 Position: 57 - 57) "Und dann muss auch im Unternehmen schon vor allem die Willkommenskultur geschaffen werden, dass die chinesischen Pflegefachkräfte herzlich aufgenommen werden [...]" (Interview 4 Position: 57 - 57) "Hier in Deutschland ist für die Integration dann vor allem eine Willkommenskultur in den Unternehmen nötig [...]" (Interview 4 Position: 71 - 71) "[...] Auf der anderen Seite sehen wir jetzt, dass die deutschen medizinischen Einrichtungen, wenn sie wirklich bereit sind chinesische Krankenschwestern zu akzeptieren, ihre Betreuungskraft ergänzen. Das heißt eine Willkommenskultur zu schaffen [...]" (Interview 10 Position: 50 - 50)	
SK3	*Schaffung von Willkommenskultur in der Einrichtung*			
SK4	*Gezielte Projekte und Austausch organisieren*		"Da gibt es einen hohen Bedarf. Aber ich finde es auch gut, wenn man ausländischen Arbeitskräften die Chance gibt in diesem Bereich zu arbeiten. Aber da muss es ganz gezielte Projekte geben." (Interview 2 Position: 48 - 48) "Also das ist eigentlich ein ganz tolles Projekt mit ganz tollen Ergebnissen. Wenn man ...also die Integration der chinesischen Arbeitskräfte in den deutschen Arbeitsmarkt so unterstützt, finde ich das gut. Aber wenn man nur daran denkt, dass man ja irgendwie Arbeitskräfte braucht, weil man ja selber nicht genug hat ...das muss irgendwie gezielt mit Projekten unterstützt werden, glaube ich." (Interview 2 Position: 48 - 48) "I: Glauben Sie, wenn es Projekte mit guten Bedingungen für chinesische Krankenschwestern gibt, dass sie dann daran interessiert sind, in Deutschland zu arbeiten? B: Das bestimmt." (Interview 10 Position: 19 - 20)	

Erklärung

Die Arbeit wurde ohne unerlaubte Hilfe angefertigt.
Es wurden keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt.
Es wurden die den benutzten Werken wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht.

Qiumei Jiang-Siebert