

Anhangsverzeichnis

Anhang A: Interviewleitfaden	77
Anhang B. Einverständniserklärung	82
Anhang C: Kurzfragebogen	83
Anhang D: Stichprobenübersicht.....	85
Anhang E: Kodierregeln.....	86
Anhang F: Kategorienübersicht.....	94
Anhang G: Transkripte B1 – B9.....	97

Anhang A: Interviewleitfaden

Gesprächseröffnung

1. Aufnahme starten

Bevor die Aufnahme gestartet wird, erhält der Interviewende einen Hinweis: „Die Aufnahme wird jetzt gestartet“.

2. Danksagung

Schön, dass Sie sich die Zeit für das Interview nehmen konnten. Ich bedanke mich für Ihre Bereitschaft.

3. Einführung in die Problemstellung

Die soziale Integration, der Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung stellen zentrale Herausforderungen für Schulleitungen dar. Es gilt, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag ermöglichen. In diesem Interview möchte ich Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen.

4. Information zum Ablauf

Wir beginnen mit einer Einstiegsfrage zum Thema. Anschließend stelle ich gezielte Nachfragen. Das Interview dauert etwa 30 Minuten. Ihre Antworten werden für meine Forschungsarbeit transkribiert und ausgewertet. Hinweis: Die Fragen beziehen sich auf Ihre persönliche Wahrnehmung. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

5. Klärung offener Fragen

Haben Sie noch Fragen bevor wir mit dem Interview beginnen?

6. Warm-up

Können Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind und welche Position Sie derzeit innehaben?

7. Erzählstimulus

2

Wie würden Sie den Begriff 'Integrationserfolg' in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren?

Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig, um von einem gelungenen Integrationserfolg sprechen zu können?

8. Interviewpartner/-in erzählen lassen

9. Hauptfragen

a) Erfahrungen und Maßnahmen der Schulleitung:

- *Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern?*

b) Wirksamkeit der Maßnahmen:

- *Wie bewerten Sie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen?*
- *Gibt es bestimmte Ansätze, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben?*

c) Herausforderungen bei der Umsetzung:

- *Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender?*
- *Welche Hindernisse müssen dabei überwunden werden?*

d) Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds:

- *Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Klassen?*
- *Welche Auswirkungen beobachten Sie auf die Leistungen und die soziale Integration der gesamten Lerngruppe?*

e) Best-Practice-Beispiele:

- *Können Sie konkrete Beispiele nennen, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten?*

f) Empfehlungen für Schulleitungen:

- *Welche Empfehlungen würden Sie anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern?*

Allgemeine und spezifische Sondierungen

Sie haben gerade davon erzählt, dass XY.

- *Habe ich das richtig verstanden? **
- *Möchten Sie dem noch etwas hinzufügen? **
- *Können Sie Ihre Erzählung da noch etwas vertiefen / ein konkretes Beispiel benennen? **
- *Das hat sich für mich noch nicht ganz erschlossen. Mögen Sie mir diesen Punkt nochmal genauer erklären? **
- *Wie erging es Ihnen in der Situation? **
- *Wie sind Sie mit der Situation umgegangen? **
- *Was hätte Ihnen in dem Moment geholfen, um mit der Situation besser umgehen zu können?**

**Mögliche Beispielformulierungen (dienen der Orientierung für das immanente Nachfragen zur Verständnis- und Erzählgenerierung)*

Ad-hoc-Fragen

Veränderung der Leistungen: *Haben Sie in den letzten Jahren eine Veränderung im Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden festgestellt? Wenn ja, welche Faktoren könnten diese Veränderungen beeinflusst haben?**

Einbindung in Projekte: *Welche zusätzlichen Angebote oder Projekte hätten Ihrer Meinung nach in das Auslands-Projekt integriert werden können, um die Integration und den Bildungserfolg der Auszubildenden weiter zu fördern?**

Unterstützungsbedarf von Lehrkräften: *Welche zusätzlichen Kompetenzen oder Fortbildungen sollten Lehrkräfte in der Pflegeausbildung erhalten, um besser auf die Bedürfnisse von migrantischen Auszubildenden vorbereitet zu sein?**

Umgang mit Herausforderungen: *Gab es Situationen, in denen Maßnahmen zur Unterstützung von migrantischen Auszubildenden nicht wie erwartet gewirkt haben? Was würden Sie in solchen Fällen zukünftig anders machen?**

Kulturelle Sensibilität: *Welche Rolle spielt die kulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und der anderen Auszubildenden für eine gelungene Integration? Gibt es konkrete Maßnahmen, die Sie als besonders hilfreich empfinden?**

Zusammenarbeit mit externen Partnern: *Inwiefern arbeiten Sie mit externen Partnern, wie z.B. Integrationsberatungsstellen oder Migrantenorganisationen, zusammen? Welche Vorteile oder Herausforderungen sehen Sie in dieser Kooperation?**

Evaluation der Maßnahmen: *Gibt es an Ihrer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender? Falls ja, welche Ergebnisse haben Sie bisher aus diesen Evaluationen gezogen?**

Zukunftsperspektiven: *Welche weiteren Maßnahmen oder Programme würden Sie in Zukunft gerne umsetzen, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender weiter zu verbessern?**

Wahrnehmung der Auszubildenden: *Wie nehmen die migrantischen Auszubildenden selbst die Maßnahmen zur Unterstützung wahr? Gab es Rückmeldungen, die Sie besonders überrascht oder beeinflusst haben?**

Unterstützung durch die Schulleitung: *Welche spezifischen Unterstützungen wünschen Sie sich als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können?**
Konkrete Fragestellungen können an passender Stelle gestellt werden, wenn in der Erzählsituation nicht darauf eingegangen wurde.

Abschluss

10. Bilanzierungsfrage

Wir sind am Ende des Interviews. Gibt es noch etwas, das Sie ergänzen möchten?

11. Interviewpartner/-in erzählen lassen

12. Ausblick geben

Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte Sie nochmals darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Transkription gelöscht wird. Auf Wunsch können Sie jederzeit Einsicht in die Transkripte erhalten. Die Aufnahme wird jetzt beendet.

13. Aufnahme stoppen

Anhang B: Einverständniserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich den Leitfaden mit den Informationen zum Interview am _____ erhalten und gelesen habe.

Ich wurde über die Rahmenbedingungen des geplanten Interviews unterrichtet. Auch wurde ich über die Maßnahmen zur Wahrung des Schutzes meiner Daten informiert.

Ich bin damit einverstanden, dass das Gespräch aufgenommen und transkribiert wird. Darüber hinaus akzeptiere ich die wissenschaftliche Verarbeitung und Auswertung der daraus entstehenden und anonymisierten Inhalte. Mir ist bewusst, dass ich diese Einverständniserklärung jederzeit widerrufen kann, sodass mein Beitrag für diese Untersuchung nicht länger berücksichtigt wird.

Ich erkläre mich somit zur freiwilligen Teilnahme am Interview bereit.

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang C: Kurzfragebogen

Nach dem Interview bitte ich Sie um einige statistische Angaben zu Ihren Eckdaten. Auch hierbei wird erneut darauf hingewiesen, dass alle personenbezogenen Daten vertraulich behandelt und anonymisiert werden. Die Informationen dienen ausschließlich der kategorialen Einordnung der Inhalte. Bitte beantworten Sie die Fragen wahrheitsgemäß. Falls Sie eine Angabe nicht machen möchten oder können, markieren Sie dies entsprechend.

Alter	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Geschlecht	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Nationalität	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Muttersprache	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Abgeschlossene Berufsausbildung/en	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Abgeschlossenes Studium/derzeitig besuchter Studiengang	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Wie lange arbeiten Sie bereits als Lehrende Person?	<input type="checkbox"/> keine Angabe
Waren/sind folgende Themen Bestandteil Ihrer Lehrerausbildung oder Schulung als Schulleitung?	<input type="checkbox"/> keine Angabe

- Maßnahmen zur sozialen Integration von Auszubildenden	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Förderung von Diversität und Chancengleichheit	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Kulturelle Sensibilisierung und interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Individuelle Förderung und Differenzierung in der Pflegeausbildung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Konfliktmanagement und Förderung des Klassenklimas	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Kooperative Lern- und Arbeitsmethoden in der Pflegeausbildung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein
- Umgang mit Sprachbarrieren in der Ausbildung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> teilweise	<input type="radio"/> nein

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang D: Stichprobenübersicht

Befragte	Alter	m/w	Grundausbildung	Pädagogik Studium	Berufserfahrung als Schulleitung	Maßnahmen zur sozialen Integration	Förderung von Diversität & Chancengleichheit	Kulturelle Sensibilisierung & interkulturelle Kompetenz	Individuelle Förderung & Differenzierung in der Pflegeausbildung	Umgang mit heterogenen Lernvoraussetzungen	Konfliktmanagement & Förderung des Klassenklimas	Kooperative Lern- & Arbeitsmethoden in der Pflegeausbildung	Umgang mit Sprachbarrieren
B1	40-45	w	Pflege	Ja	10 Jahre	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
B2	60-65	w	Pflege	Nein	15 Jahre	nn	nein	nein	teilweise	Teilweise	ja	Nein	teilweise
B3	60-65	w	Pflege	Ja	14 Jahre	ja	ja	ja	teilweise	ja	ja	ja	nein
B4	60-65	m	Pflege	Ja	17 Jahre	nein	nein	ja	ja	ja	ja	nein	nein
B5	30-35	w	Pflege	Ja	5 Jahre	ja	nein	teilweise	teilweise	ja	teilweise	teilweise	nein
B6	40-45	w	Pflege	Ja	16 Jahre	ja	ja	ja	ja	ja	ja	Nein	teilweise
B7	60-65	w	Pflege	Ja	12 Jahre	nein	nein	teilweise	nein	Teilweise	ja	ja	nein
B8	60-65	w	Pflege	Ja	nn	nein	nein	teilweise	teilweise	ja	ja	ja	nein

B9	55-60	w	Pflege	Ja	15 Jahre	nein	Teilweise	teilweise	nein	Teilweise	ja	ja	ja
-----------	-------	---	--------	----	----------	------	-----------	-----------	------	-----------	----	----	----

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang E: Kodierregeln

Befragte	Code	Zeilenstempel	Zitat	Paraphrasierung	Generalisierung	Reduktion	Kategorie	Kategorie-Typ
B1	Definition Integrationserfolg: Sprache & Eigeninitiative	[0:03:31]	„Integrationserfolg. So, das Erste, was mir so einfällt, ist, dass die Auszubildenden in ihrer Peergroup bleiben und erst dann wirklich integrieren, wenn sie Eigeninitiative zeigen und ihre Bubble verlassen.“	Integrationserfolg wird daran gemessen, ob die Lernenden über ihre vertraute Gruppe hinaus aktiv werden.	Erfolg hängt von Sprachkompetenz und Bereitschaft zur Überwindung eigener Grenzen ab.	Integration = Initiative + Sprache	Definition Integrationserfolg	Deduktiv
B1	Maßnahme: Sprachunterricht und interne Einstufung	[0:06:46]	„... wir stellen fest, dass die Niveaus der Sprachfähigkeit stark divergieren – deshalb bieten	Aufgrund unterschiedlicher Sprachlevels wird intern getestet und nachgebessert.	Effektiver Sprachunterricht ist Schlüsselfaktor für den Bildungserfolg.	Sprachtraining	Maßnahmen	Deduktiv

			wir hauseigene Einstufungstests und zusätzlichen Sprachunterricht an.“					
B1	Maßnahme: Integrationsbeauftragter & Willkommensbroschüre	[0:09:52]	„...wir haben eine neue Stabsstelle als Integrationsbeauftragter eingerichtet, der etwa durch eine Willkommensbroschüre Hilfestellungen (z. B. zu Supermarktbesuchen, Versicherungen etc.) gibt.“	Durch eine spezielle Stelle und Informationsmaterialien werden migrantische Auszubildende unterstützt.	Institutionelle Maßnahmen fördern die praktische Integration.	Integrationsofficer	Maßnahmen	Deduktiv
B1	Herausforderung: Logistische Barrieren (Dienstplan/Nahverkehr)	[0:15:58]	„...wenn der Auszubildende nach Feierabend 1,5–2 Stunden Bus braucht, fällt	Langer Anfahrtsweg und ungünstige Zeitplanung behindern die	Logistische Hürden können die Wirksamkeit von Integrationsmaßnahmen	Logistikbarriere	Herausforderungen	Induktiv

			der Deutschunterricht oft aus.“	Teilnahme an Zusatzangeboten .	ahmen schmälern.			
B2	Maßnahme: Einsatz von Übersetzern in der Frühphase	[0:06:47]	„... wir geben neuen Auszubildenden die Möglichkeit, anfänglich einen Translator zu nutzen, um unsere Fragen besser zu verstehen.“	Die Nutzung von Übersetzern erleichtert den Einstieg in die Ausbildung.	Übersetzungshilf en erleichtern den interkulturellen Austausch.	Übersetzer	Maßnahmen	Dedukti v
B2	Herausforderung: Gruppenharmonie und Inklusion	[0:11:11]	„... es ist wichtig, dass die deutschen Auszubildenden nicht das Gefühl haben, dass Migranten bevorzugt behandelt werden.“	Es gilt, ein ausgewogenes Miteinander zu schaffen, um Missverständniss e zu vermeiden.	Harmonische Gruppenarbeit ist essenziell für den Erfolg aller.	Gruppendynami k	Herausforder ungen	Induktiv

B3	Maßnahme: Anpassung des Unterrichts (Sprechtempo & Visualisierung)	[0:09:40]	„...ich spreche langsamer und schreibe wichtige Begriffe an, damit sie diese nachlesen können.“	Durch Anpassungen im Sprechtempo und schriftliche Unterstützung wird der Unterricht verständlicher.	Didaktische Anpassungen unterstützen Lernprozesse.	Instruktionsanpa ssung	Maßnahmen	Dedukti v
B3	Herausforderung: Frühzeitige sprachliche Defizite	[0:11:32]	„...wenn wir merken, dass im ersten halben Jahr sprachliche Schwierigkeiten vorherrschen, müssen wir remediale Maßnahmen ergreifen.“	Frühzeitige Sprachprobleme erfordern gezielte Unterstützung.	Frühe Sprachförderung ist unabdingbar für nachhaltige Integration.	Sprachdefizit	Herausforder ungen	Induktiv
B4	Maßnahme: Praxisorientierte Unterrichtsformate	[0:05:29]	„...wir reduzieren den Theorieunterricht und verlagern viel in praktische Übungen am Bett	Praktische Lernsituationen helfen, theoretische Sprach- und Fachbarrieren zu überwinden.	Praxisnahe Ausbildung stärkt die fachliche und sprachliche Integration.	Praxisorientieru ng	Maßnahmen	Dedukti v

			oder im Stationsbereich.“					
B4	Herausforderung: Kulturelle Lerngewohnheiten (Autoritätsverständnis)	[0:09:11]	„...die Chinesinnen bringen eine starke Autoritätshörigkeit und ein unkritisches Lernverhalten mit, was die Interaktion erschwert.“	Unterschiedliche kulturelle Auffassungen von Autorität und Kritik können den Unterricht behindern.	Kulturelle Unterschiede erfordern angepasste didaktische Ansätze.	Kulturelle Lernbarrieren	Herausforderungen	Induktiv
B5	Maßnahme: Patensystem & individuelles Coaching	[0:07:44]	„...wir haben ein Patensystem eingeführt und zusätzlich individuelles Integrationscoaching angeboten.“	Ein Mentoring-Ansatz unterstützt die persönliche Integration und den fachlichen Erfolg.	Peer-Mentoring fördert die individuelle Entwicklung.	Mentoring	Maßnahmen	Deduktiv
B5	Herausforderung: Belastung durch Patenschaften	[0:08:39]	„...die Übernahme einer Patenschaft stellt für die deutschen	Die Rolle als Mentor kann die Belastung der Peers erhöhen.	Zusätzliche Verantwortlichkeiten müssen bedacht werden.	Mentorbelastung	Herausforderungen	Induktiv

			Auszubildenden eine zusätzliche Belastung dar.“					
B6	Maßnahme: Integriertes Unterstützungsportf olio (Nachhilfe, Mentorensystem, Arbeitgeberdialog)	[0:06:31]	„... wir setzen auf ein Standardportfolio aus Nachhilfe, Mentorensystem und offenen Gesprächen mit Arbeitgebern.“	Mehrschichtige Unterstützungsangebote werden kombiniert, um den Gesamterfolg zu sichern.	Ein ganzheitlicher Unterstützungsansatz verbessert die Ausbildungsergebnisse.	Integrierte Unterstützung	Maßnahmen	Deduktiv
B6	Herausforderung: Zeitliche Zusatzbelastung	[0:22:51]	„... der Sprachkurs findet zusätzlich abends statt – das ist immer on top und erhöht die zeitliche Belastung.“	Zusätzliche Angebote finden außerhalb der regulären Arbeitszeit statt und belasten die Auszubildenden.	Außerunterrichtliche Angebote können zu Überforderung führen.	Zeitdruck	Herausforderungen	Induktiv
B7	Maßnahme: Gemischte Sitzordnung & Einführungsveranstaltungen	[0:05:00]	„... bei der Sitzordnung achten wir darauf, dass Migranten nicht isoliert sitzen,	Durch gezielte Maßnahmen in der Klassenorganisation	Eine durchmischte Klassenstruktur fördert soziale Integration.	Misch-Sitzordnung	Maßnahmen	Deduktiv

			und wir organisieren Einführungstage, die das Zusammenwachsen fördern.“	on wird Isolation vermieden.				
B7	Herausforderung: Disziplin und kulturelle Differenzen	[0:16:20]	„...ich muss klare Ansagen machen – etwa zu Pünktlichkeit und familiären Prioritäten –, da ausländische Auszubildende andere kulturelle Normen haben.“	Unterschiedliche kulturelle Werte erschweren das Einhalten von Disziplinregeln.	Kulturelle Unterschiede können zu Konflikten im schulischen Alltag führen.	Disziplinprobleme	Herausforderungen	Induktiv
B8	Maßnahme: Fachdidaktischer Deutschunterricht durch eine Fachkraft	[0:06:51]	„...wir haben einen speziellen Deutschunterricht für Migranten eingeführt, der von einem Dozenten mit Krankenpfleger-	Fachlich orientierter Sprachunterricht unterstützt die Integration, da er branchenspezifisch ist.	Zielgerichtete Sprachförderung trägt wesentlich zum Ausbildungserfolg bei.	Fachdidaktik Deutsch	Maßnahmen	Deduktiv

			Hintergrund geleitet wird.“					
B8	Herausforderung: Ablehnung von Zusatzangeboten	[0:32:18]	„...einige Auszubildende lehnen den zusätzlichen Deutschunterricht ab, da sie meinen, mit dem B2-Zertifikat sei es bereits genug.“	Manche Lernende empfinden zusätzliche Sprachangebote als unnötig, was die Teilnahme reduziert.	Studentische Ablehnung kann die Wirkung von Förderangeboten schmälern.	Kursablehnung	Herausforderungen	Induktiv
B9	Maßnahme: Strukturierte Einführungstage und kontinuierliche Begleitung	[0:05:00]	„...wir organisieren drei Einführungstage, legen großen Wert auf gemischte Sitzordnungen und begleiten die Auszubildenden kontinuierlich in Theorie und Praxis.“	Durch einen strukturierten Start und ständige Betreuung wird die Integration erleichtert.	Frühzeitige und kontinuierliche Betreuung sichert den Integrationserfolg	Orientation & Support	Maßnahmen	Deduktiv

B9	Herausforderung: Administrative Hürden bei der Personalauswahl	[0:30:00]	„...wir suchen die Bewerber selbst aus – wir lassen uns nichts liefern –, um bürokratische Probleme zu vermeiden.“	Selbstselektion mindert administrative Schwierigkeiten, stellt aber hohe Anforderungen an die Auswahl.	Sorgfältige Rekrutierung ist entscheidend für den Erfolg der Integration.	Selbstselektion	Herausforderungen	Induktiv
B9	Empfehlung: Gemischte Klassen statt reiner Migrationsklassen	[0:27:24]	„...keine reinen Migrationsklassen, sondern immer nur einen Anteil migrantischer Auszubildender in jedem Kurs.“	Eine heterogene Klassenmischung wird als Schlüssel zu mehr Integration und besseren Lernergebnissen gesehen.	Durchmischte Klassen fördern interkulturelle Begegnungen und gegenseitige Unterstützung.	Mixed Classes	Empfehlungen	Deduktiv
B9	Empfehlung: Schnellere Anerkennungsverfahren und finanzielle Unterstützung	[0:31:19]	„...ich wünsche mir, dass die Anerkennungsverfahren zügiger ablaufen und wir mehr finanzielle Mittel erhalten.“	Kürzere administrative Prozesse und mehr Budget erleichtern den Integrationsprozess.	Effiziente Verwaltung und ausreichende Finanzierung sind essenziell.	Fast Procedures; Funding	Empfehlungen	Deduktiv

B9	Empfehlung: Offenheit und wertschätzende Haltung gegenüber allen	[0:35:40]	„...ich arbeite mit Menschen – egal ob rot, schwarz, gelb oder anders – und wir müssen sie als Bereicherung sehen.“	Eine offene, tolerante Haltung ist grundlegend für eine gelungene Integration.	Wertewandel und gegenseitiger Respekt sind die Basis für Erfolg.	Openness	Empfehlungen	Deduktiv
B9	Empfehlung: Selbstbestimmte Auswahl der Bewerber	[0:17:04]	„Ich lasse mir hier keine Leute liefern – wir wählen sie selbst aus, um sicherzugehen, dass sie wirklich passen.“	Eine eigenständige, sorgfältige Personalauswahl minimiert spätere Probleme.	Autonome Rekrutierung gewährleistet eine bessere Passung der Kandidaten.	Autonomous Recruitment	Empfehlungen	Deduktiv

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang F: Kategorienübersicht

Oberkategorie	Kategorie	Maßnahme / Herausforderung / Empfehlung	Zitat	Häufigkeit
OK 1 Maßnahmen zur Förderung der Integration und Bildungserfolg	UK 1.1 Sprachförderung und Unterrichts Anpassungen	Fachdidaktischer Deutschunterricht durch eine Fachkraft	„...wir haben einen speziellen Deutschunterricht für Migranten eingeführt, der von einem Dozenten mit Krankenpfleger-Hintergrund geleitet wird.“ (B8, [0:06:51])	8
	UK 1.1 Sprachförderung und Unterrichts Anpassungen	Interne Einstufungstests und Zusatzkurse	„...wir stellen fest, dass die Niveaus der Sprachfähigkeit stark divergieren – deshalb bieten wir hauseigene Einstufungstests und zusätzlichen Sprachunterricht an.“ (B1, [0:06:46])	2
	UK 1.1 Sprachförderung und Unterrichts Anpassungen	Kulturellen Unterricht ausbauen	„...ein Kulturtag machen und dann gibt es mal Austausch und ja, auch Rolle der Frau ist ja ein spannendes Thema.“ (B5, [0:35:57])	2
	UK 1.1 Sprachförderung und Unterrichts Anpassungen	Anpassung des Unterrichts durch langsamere Sprechweise & Visualisierung	„...ich spreche langsamer und schreibe wichtige Begriffe an, damit sie diese nachlesen können.“ (B3, [0:09:40])	4
	UK 1.2 Strukturelle Maßnahmen zur Integration	Einführung eines Integrationsbeauftragten & Willkommensbroschüre	„...wir haben eine neue Stabsstelle als Integrationsbeauftragter eingerichtet, der etwa durch eine Willkommensbroschüre Hilfestellungen (z. B. zu Supermarktbesuchen, Versicherungen etc.) gibt.“ (B1, [0:09:52])	3
	UK 1.2 Strukturelle Maßnahmen zur Integration	Patensystem & individuelles Integrationscoaching	„...wir haben ein Patensystem eingeführt und zusätzlich individuelles Integrationscoaching angeboten.“ (B5, [0:07:44])	2
	UK 1.2 Strukturelle Maßnahmen zur Integration	Teilnahme am Fußballtraining	„...Fußballtraining mitzumachen, und darüber konnte eine ganz tolle Integration stattfinden.“ (B1, [0:09:52])	2
	UK 1.2 Strukturelle Maßnahmen zur Integration	Praxisorientierte Unterrichtsformate zur besseren Integration	„...wir reduzieren den Theorieunterricht und verlagern viel in praktische Übungen am Bett oder im Stationsbereich.“ (B4, [0:05:29])	1

OK 2 Herausforderungen bei der Integration und Bildungserfolg	UK 2.1 Sprachliche und organisatorische Barrieren	Frühzeitige sprachliche Defizite und Notwendigkeit gezielter Fördermaßnahmen	„...wenn wir merken, dass im ersten halben Jahr sprachliche Schwierigkeiten vorherrschen, müssen wir remediale Maßnahmen ergreifen.“ (B3, [0:11:32])	1
	UK 2.1 Sprachliche und organisatorische Barrieren	Ungeeignete Prüfungsverfahren	„...keine geeigneten Prüfungsverfahren hatten, um Potenziale zu messen, die unabhängig von Sprache vorhanden sind. (B4, [0:21:17])	2
	UK 2.1 Sprachliche und organisatorische Barrieren	Anpassung der Probezeitbewertung	„...was die Probezeitentscheidungen angeht, konsequent gesagt, dass wir das bei ausländischen Auszubildenden nicht von der Note abhängig machen.“ (B4, [0:27:38])	1
	UK 2.1 Sprachliche und organisatorische Barrieren	Ablehnung zusätzlicher Sprachkurse durch einige Auszubildende	„...einige Auszubildende lehnen den zusätzlichen Deutschunterricht ab, da sie meinen, mit dem B2-Zertifikat sei es bereits genug.“ (B8, [0:32:18])	3
	UK 2.2 Logistische Herausforderungen	Lange Anfahrtswege als Hindernis für die Teilnahme an Zusatzangeboten	„...wenn der Auszubildende nach Feierabend 1,5–2 Stunden Bus braucht, fällt der Deutschunterricht oft aus.“ (B1, [0:15:58])	2
	UK 2.2 Logistische Herausforderungen	Zeitliche Zusatzbelastung durch ergänzende Maßnahmen	„...der Sprachkurs findet zusätzlich abends statt – das ist immer on top und erhöht die zeitliche Belastung.“ (B6, [0:22:51])	1
	UK 2.3 Kulturelle und soziale Herausforderungen	Unterschiedliche Disziplinvorstellungen und kulturelle Unterschiede	„...ich muss klare Ansagen machen – etwa zu Pünktlichkeit und familiären Prioritäten –, da ausländische Auszubildende andere kulturelle Normen haben.“ (B7, [0:16:20])	5
	UK 2.3 Kulturelle und soziale Herausforderungen	Gruppenharmonie zwischen deutschen und migrantischen Auszubildenden	„...es ist wichtig, dass die deutschen Auszubildenden nicht das Gefühl haben, dass Migranten bevorzugt behandelt werden.“ (B2, [0:11:11])	2

OK 3 Empfehlungen für Pflegeschulleitungen und Bildungspolitik	UK 3.1 Empfehlungen für Pflegeschulleitungen	Einführung gemischter Klassen anstelle reiner Migrationsklassen	„...keine reinen Migrationsklassen, sondern immer nur einen Anteil migrantischer Auszubildender in jedem Kurs.“ (B9, [0:27:24])	3
	UK 3.1 Empfehlungen für Pflegeschulleitungen	Regelmäßige Fortbildungen zur interkulturellen Sensibilisierung für Lehrkräfte	„...ich empfehle regelmäßige Teambesprechungen und kollegiale Einbindung, um interkulturelle Herausforderungen gemeinsam zu meistern.“ (B9, [0:35:40])	4
	UK 3.2 Empfehlungen für Bildungspolitik	Reduzierung bürokratischer Hürden	„...die Bürokratie über ein FSJ oder so zu verschlanken, damit sie erstmal hier ankommen können.“ (B1, [0:51:47])	6
	UK 3.2 Empfehlungen für Bildungspolitik	Sozialpädagogische Unterstützung im Stellenschlüssel	„...dass es auf dem Stellenschlüssel einen Sozialpädagogen gibt. (..) Oder einen Sozialarbeiter.“ (B3, [0:31:16])	2
	UK 3.2 Empfehlungen für Bildungspolitik	Bessere finanzielle Unterstützung	„...aber Geld! Wenn ich finanzielle Mittel habe, kann ich auch schauen, wen kann ich mir leisten der mich unterstützt? “ (B5, [0:37:37])	3

Quelle: Eigene Darstellung

Anhang G

Interview-Nr.:	1
Name der Audiodatei:	Aufnahme 1
Datum der Aufnahme:	14.10.2024
Ort der Aufnahme:	Online; befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	00:52:29 Minuten
Befragte Person (B):	B1, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	14.10.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B1 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 1 (**1**)

I: Okay, also die Aufnahme wird jetzt gestartet. Schön, dass du dir Zeit nehmen konntest, B2, und dich dafür bereit erklärt hast. Genau. Ich mache eine kurze Einführung in die Problemstellung. Und zwar geht es um die soziale Integration und den Bildungserfolg sowie die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung. Diese stellen ja grundsätzlich zentrale Herausforderungen, vor allem für die Schulleitungen, dar. Und es gilt, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag ermöglichen. Und in diesem Interview möchte ich eben deine Erfahrungen und Einschätzungen von deinen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. Ich starte gleich mit einer Einstiegsfrage zu der Thematik. Du hast die Möglichkeit, frei deine Gedanken wiederzugeben. Anschließend

werde ich weitere Fragen auf das Gesagte eingehen, und das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. (...) Die Forschungsarbeit werde ich mit den aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Wichtig ist, dass es bei den Fragen um persönliche Wahrnehmung geht. Daher gibt es kein Richtig oder Falsch bei den Antworten. Hast du Fragen, bevor wir mit den Hauptfragen starten? [0:01:54]

B1: Nö, alles gut soweit. [0:01:55]

I: Okay, super. Vorweg wäre es super, wenn du mir kurz erzählen würdest, wie lange du schon in der Pflegeausbildung tätig bist und welche Position du derzeit innehast. Bzw.

ich weiß, dass du dort Schulleitung bist in [Stadt]. Und wie lange du das vielleicht machst als Schulleitung. [0:02:16]

B1: Also grundsätzlich tätig in der Lehre bin ich seit September 2013. Damals erst einmal auf Honorarbasis in die Pflegeschule eingestiegen. Da war ich noch ganz klassisch als Gesundheits- und Krankenpflegerin auf einer Intensivstation tätig und habe eben auf Honorarbasis an der Schule einzelne Themen übernommen. Und seit 1. Februar 2014 bin ich dann fest an der [Firma], damals noch am Standort [Stadt], angefangen. Dort waren wir ja auch bis 2023. Haben dann aber im Juni 2023 den Schulstandort [Stadt] nach [Stadt] verlegt. In [Stadt] bin ich das letzte Jahr Standortleitung gewesen. Durch eine Erkrankung einer Kollegin habe ich auch zuvor schon kommissarisch diese Funktion eingenommen und bin dann Gesamtschulleitung mit Juni 2023 am Standort [Stadt] geworden. [0:03:18]

I: Okay, super. (...) Wie würdest du den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (...) [0:03:31]

B1: Integrationserfolg. So, das Erste, was mir so einfällt dazu, ist, dass wir häufig feststellen, dass die Auszubildenden ja so in ihrer Peergroup bleiben, in ihrer Bubble sozusagen. Ob es jetzt arabischsprechende Auszubildende sind oder auch kamerunische, die dann über die gemeinsame Muttersprache so eine Plattform haben. Und wir haben festgestellt, dass der Integrationserfolg ganz viel davon abhängt, inwieweit die Auszubildenden bereit sind, diese Bubble quasi zu verlassen und tatsächlich auch Eigeninitiative zeigen oder auch mithilfe und Unterstützungsbedarf

sich hier quasi integrieren lassen. Also wenn sie eben wenig Bereitschaft zeigen, aus ihrer Peergroup sozusagen herauszutreten, dann ist die Integration hier vor Ort auch, finde ich, schwieriger. Ja. [0:04:31]

I: Jetzt hast du eigentlich schon die zweite Frage direkt mit beantwortet, aber ich möchte noch mal nachhaken, welche Aspekte vor allem aus deiner Sicht besonders wichtig sind, um eben von einem gelungenen Integrationserfolg zu sprechen. Das eine ist, dass sie sich aus diesen Peer Groups lösen, aber gibt es da noch etwas, wo du sagst, das muss einfach, das ist die Voraussetzung? [0:05:02]

B1: Also würde mir an allererster Stelle Sprache einfallen. Ist ja auch bei uns hier am Standort, denke ich, wird bei euch ja auch nicht anders sein. Ja, so eine neverending Story. Also alle Auszubildenden kommen natürlich mit einem B2-Sprachzertifikat als Zugangsvoraussetzung in die Ausbildung. Nichtsdestotrotz stellen wir dann fest, dass die Niveaus der Sprachfähigkeit stark divergieren – von super, wirklich richtig, richtig gut, bis ganz, ganz schlecht. Es hat dann natürlich auch was damit zu tun: Wann endet der Sprachkurs im Heimatland? Wenn die jetzt meinetwegen vor einem Jahr das B2 gemacht haben, dann aber eben erstmal nicht nach Deutschland kommen und gar nicht mehr sprechen, dann ist natürlich die Sprache erst einmal schlechter. Deswegen bietet [Firma] ja auch hier weiterhin Sprachunterricht an. Wir machen ja auch hauseigene Einstufungstests, nenne ich es mal, und stellen fest, dass viele der Auszubildenden, obwohl sie ja offiziell von welchem Anbieter auch immer B2 bescheinigt bekommen haben, teilweise nicht mal auf B1-Niveau sind. Und ich denke dann immer: Ja, was bräuchte ich, wenn ich in irgendein anderes Land gehe, um mich zu integrieren, um soziale Teilhabe zu haben, was auch immer? Das ist die Sprache. Na klar, auf einer Party am Wochenende kannst du dich mal irgendwie mit Händen und Füßen verständigen, aber so? Um langfristig Fuß zu fassen, bedarf es eben der sprachlichen Kompetenz. Und das ist so eines der – oder eigentlich der – größte Knackpunkt, der mir zu dieser Thematik einfällt. [0:06:46]

I: Super, vielen Dank! Jetzt hast du schon als spezifische Maßnahme den Sprachunterricht genannt, der in Neustadt bei euch durchgeführt wird, und auch sozusagen eine Prüfung, um das tatsächliche Niveau noch mal darzustellen, das Sprachniveau. Welche spezifischen weiteren Maßnahmen hast du oder ihr als Schule

ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von den migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung neben dem Sprachunterricht zu fördern?

[0:07:21]

B1: Also [Firma] hat ja jetzt auch noch mal im April dieses Jahres eine neue Stabsstelle geschaffen, und zwar die des Integrationsbeauftragten hier am Standort Holstein. Und der Kollege ist da wirklich auch federführend, das Bindeglied, möchte ich mal sagen. Und da geht es zum Beispiel damit los, dass er jetzt so eine Willkommensbroschüre erstellt hat. Wir haben eben festgestellt, je nachdem auch aus welchem Land die kommen, aus welcher Herkunft, die wissen nicht, wie ein deutscher Supermarkt funktioniert. Die kennen das deutsche Versicherungssystem nicht. Oder wenn man eine Rechnung bekommt, weil man bei Amazon bestellt, muss man die auch irgendwann bezahlen, sonst kommt das Inkassoverfahren. Also für uns ja, im Grunde ja, das saugt der Deutsche ja alles mit der Muttermilch schon auf. Das sind so ganz viele, ja fast schon belanglose Sachen, wo man denkt: Ja, da brauchen die aber erst mal Unterstützung. Und das hat [Name] jetzt versucht, in einer Broschüre schon mal zusammenzufassen – mit ganz vielen geballten Informationen, aber auch mit weiterführenden Links. Und da führt er auch beispielsweise Sportvereine und kulturelle Angebote mit auf. Ich denke, das ist auch ein weiterer Schritt, um die Auszubildenden hier am Standort, also in der Region, ja irgendwie zu verankern. Weil ich weiß, dass wir in [Stadt] einen Kollegen haben, auch von [Firma], der privat eben viel im Fußball aktiv ist und der ganz, ganz viele Auszubildende da rekrutiert hat. Ich weiß, dass ein Fußballverein da oben, und das ging damals mit unseren ersten Kamerunern los, der Trainer da total engagiert war und die Truppe abgeholt hat. Und die Jungs hatten da eben voll Bock, Fußballtraining mitzumachen, und darüber konnte eine ganz tolle Integration stattfinden. Und da denke ich, sind so Vereine jeglicher Art am Ende des Tages – ob es jetzt Fußball ist oder meinetwegen Chor – weiß ich, wir haben ein Blasorchester hier in der Gegend. Ich glaube, dass das einfach auch ein ganz, ganz großer Schatz ist, den man da eigentlich bergen kann. Und indem man eben schon anfängt, leicht beim Ankommen der Auszubildenden solche Sachen mit an die Hand zu geben und Hilfestellung zu leisten, zu sagen: Wenn du Interesse hast, kannst du dich da und daran wenden, oder sprich uns auch gerne an, genau, um dann eben hier eine Heimat aufzubauen. [0:09:52]

I: Jetzt hast du einige Maßnahmen genannt, B2. Wie würdest du denn die Wirksamkeit dieser Maßnahmen bewerten? Und gibt es einen bestimmten Ansatz, wo du weißt, also das auch tatsächlich evaluieren konntest, dass es besonders erfolgreich war? [0:10:12]

B1: Also ich glaube, das steht und fällt mit der intrinsischen Motivation der Auszubildenden. Wir haben Auszubildende, die sind wirklich, machen das jetzt ja auch. 2014 kamen die ersten Spanier, seit 2016 kamen die Kameruner, seitdem machen wir das ja hier. Und man hat jetzt einfach auch schon so viele gute Beispiele im Kopf, und mir fällt auf, dass, ja, wenn diese intrinsische Motivation da ist, der feste Wille, hier wirklich in Deutschland Fuß zu fassen, sich zu integrieren, die Sprache zu lernen, dass dann die besten Ergebnisse rauskommen. Auch besonders – dann bin ich wieder bei der Sprache – wenn die selber die Notwendigkeit nicht erkennen, dass Sprache eigentlich der Schlüssel zu dem Land ist, und eben nicht an den Angeboten teilnehmen oder diese wahrnehmen, die wir ja schon fast so auf dem Silbertablett servieren. Also sie müssen es nicht bezahlen, wir haben uns nach den Unterrichtszeiten, nach den Wünschen gerichtet. Wenn sie das alles nicht wahrnehmen, dann ist es einfach super, super schwierig. [0:11:24]

I: Genau. Okay, also ja, das heißt, das Angebot ist das eine, was ihr als Schule anbietet, und aber auch das Annehmen seitens der Auszubildenden, die hier in Deutschland ankommen, ist das andere. Also auf beiden Seiten. (..) [0:11:43]

B1: Und häufig sind es eben die Auszubildenden, die freiwillig weiter in den Sprachunterricht gehen, die sich als Erste im Fußballverein anmelden. Also gerade auch Sprachen. Häufig sind es die, die den B2-Niveau-Test hier bei uns noch mal hausintern bestanden haben. Die sprechen super. Ich sage mal, das sind die, die bräuchten es eigentlich gar nicht. Aber das sind häufig die, die eben die höchste intrinsische Motivation mit sich bringen und da einfach die Notwendigkeit erkannt haben. (..) Oder häufig auch – hatten wir auch schon – Auszubildende, die sich einfach darüber im Klaren sind, dass das eine ganz einmalige Möglichkeit für sie ist, wo häufig dann auch im Heimatland mit ihrem Auszubildendengehalt hier irgendwie Familien in der Heimat unterstützt werden. Aber es ist auch letztendlich wieder intrinsisch generiert. Und die, die machen und tun und sind wirklich fleißig bei der Sache. [0:12:42]

I: Super. Und welche besonderen Herausforderungen begegnen dir bei der Umsetzung dieser Maßnahmen zur Unterstützung von migrantischen Auszubildenden? Also du sagtest ja, dass vor allem eigentlich die, die es vielleicht eher nicht bräuchten, dann stärkere intrinsische Motivation herrscht. Gibt es da noch eine andere Herausforderung, wo du sagst, das ist sehr, sehr schwierig? Jetzt, abgesehen von der intrinsischen Motivation. [0:13:14]

B1: Also, was wir hier gebraucht haben, wo wir tatsächlich länger gebraucht haben:

Wenn die Auszubildenden in der Praxisphase sind, werden sie ja an den

Deutschunterricht stagniert, mit dem zuerst entweder mit einem verkürzten Frühdienst geplant oder mit einem Frei. Wenn es diesen verkürzten Frühdienst gibt, dann dauerte es überhaupt erst mal, bis ich das etabliert hatte auf Station, bis die sich gemerkt hatten – die Dienstplaner warte Dienstag, Freitag, der muss einen verkürzten Frühdienst haben, weil der musste ja zum Deutschunterricht gehen. Das war noch so eine Barriere. Wenn die mit Frei geplant wurden, haben wir festgestellt, dann denken die Auszubildenden: „Ich habe ja frei. Dann brauche ich auch nicht zum Deutschunterricht gehen.“ Das war die zweite Barriere, deswegen haben wir das wieder abgeschafft. Also, es gibt jetzt nur noch einen verkürzten Frühdienst. Mittlerweile ist es ja so, dass es arbeitsrechtlich nur möglich ist, im Rahmen der Praxisphase den Deutschunterricht verpflichtend zu gestalten, weil sie da eben mit einem verkürzten Dienst und um ihre Tagesdienstzeit voll zu kriegen, Deutschunterricht machen. Im Rahmen der Theoriephasen ist das ja nicht mehr möglich. Da merken wir es jetzt relativ frisch, auch seit guten drei, vier Wochen. Da merken wir gerade einen großen Einbruch bei den Teilnehmern. Also, sie können natürlich weiterhin freiwillig den Deutschunterricht besuchen, wenn sie im Theorieblock sind. Ich glaube, da liegt die Prozentzahl unter 2 %, die das machen. So, dann ist es hier bei uns auf dem Land tatsächlich der öffentliche Nahverkehr, der noch eine Barriere darstellt. Wenn die dann einfach freitags nachmittags um 16:30 Feierabend haben für den Deutschunterricht und dann einfach mal anderthalb bis zwei Stunden mit dem Bus nach Hause brauchen, nach [Stadt]. Das fördert vielleicht ja auch so eine intrinsische Motivation nicht wirklich. Wenn so ein Heimweg mit dem Auto, wenn du schnell über die Autobahn fährst, gute 20–25 Minuten dauert und sie anderthalb Stunden unterwegs sind – manchmal ein bisschen drüber, dann haben sie so eine lange Umsteigezeit – ist das natürlich einfach auch so eine Barriere hier. Der öffentliche Nahverkehr ist auch ein Problem. Tatsächlich wiederum

für die Integration im sozialen Bereich: Wenn ich denn gar nicht hinkomme zu meinem Sportangebot oder zu meinem Chor oder wo auch immer ich daran teilnehmen möchte, dann bin ich eben eher wieder auf ein anderes Netzwerk angewiesen, das ich ja vielleicht auch erst entwickeln muss. Wenn ich Leute kenne, die mich dann vielleicht mitnehmen, aber zumindest zum Start bräuchte es hier ja einfach mal vielleicht verlässlichere Fahrzeiten, bessere Fahrzeiten. [0:15:58]

I: Absolut, ja. Okay, ich fasse das noch mal kurz zusammen. Das heißt, die Hindernisse, die dabei überwunden werden müssen, sind einmal der Auszubildende mit der Motivation, die er mitbringt, aber auch bei der Planung die Station bzw. die Kliniken. Und dann haben wir noch den öffentlichen Nahverkehr. Auch da muss tatsächlich nachgezogen werden. Okay. (...) Dann kommen wir einmal zu dem Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? (...) Deiner Meinung nach? [0:16:51]

B1: Also, wir haben ja, wir haben ja überlegt gerade. Also, wir haben ja größtenteils schon irgendwie den Kontinent Afrika hier vertreten. Ein ganz großer Teil sind eben marokkanische Auszubildende und ein anderer großer Teil sind kamerunische Auszubildende. Was wir tatsächlich dieses Jahr das erste Mal gemacht haben: Wir haben ja einen Kollegen auch zu einer speziellen Weiterbildung geschickt.

„Interkultureller Coach“ heißt das, glaube ich, in Frankfurt. Und es war zufällig so, dass dieser Kollege dieses Jahr auch als Kursleitung einen der neuen Herbstkurse übernommen hat, also den zweiten. Ein anderer Kollege und wir haben die erste Blockwoche ganz anders aufgestellt. Also, da konnte der Kollege eben viel aus seiner Weiterbildung nutzen und davon profitieren. Und wir haben festgestellt, das Klientel hat sich ja nicht verändert, aber es ist ein deutlich besserer Start geglückt. Also, trotz der verschiedenen kulturellen Hintergründe – es sind ja von Christen über Moslems, über, was weiß ich, verschiedene Formen noch in der Religion. Und wir haben also festgestellt, mit dem Konzept dieser neuen Einführungswoche – die waren am Ende der Woche schon alle Töpfe und Pfannen miteinander – und da haben wir, glaube ich, ein gutes Konzept jetzt uns überlegt, um so vielleicht auch schon prophylaktisch zu arbeiten, damit sich gar nicht erst so interkulturelle Problematiken im Kurs einstellen. [0:18:27]

I: Kannst du näher auf diese Einführungswoche eingehen? Was genau wurde da gemacht bzw. eingeführt? [0:18:36]

B1: Ganz viel Teambuilding. Also, wir sind auch – es sind ja letztendlich zwei Kurse geworden, aber die beiden Kollegen haben sich ganz bewusst dafür entschieden, mit allen Auszubildenden im Grunde einer großen Klasse im Festsaal zu starten. Bei uns auf dem Gelände hier ist ein großer Raum, wo wir also unsere 48 neuen Auszubildenden alle postieren konnten. Und dann war im Grunde natürlich neben dieser ganzen Informationsflut, die erst mal zu Ausbildungsbeginn ja sein muss, seitens von der Personalabteilung, aber auch von unserer Seite mit – keine Ahnung – „Wie melde ich mich krank und gesund? Wie sieht überhaupt mein Stundenplan aus?“ Stand es eigentlich unter dem ganz großen Stern des Teambuildings und des gegenseitigen

Kennenlernens und sich Abtastens und „Abzuschnuffelns“, sozusagen. Und dann durften die Auszubildenden eben auch am Mitwirken an der Kurseinteilung der Klassen Wünsche abgeben. Und das ist tatsächlich erstaunlich gut aufgegangen. Also, es ist jetzt niemand in die Klasse gekommen, der eigentlich irgendwie mit zwei anderen Leuten in der Klasse hätte sein wollen. Das war jetzt glückliche Fügung, dass das so gut gepasst hat. Und insofern waren die Auszubildenden am Ende der Woche einfach total glücklich, die, die im Kurs waren, die in den Kurs gekommen sind. Das kann natürlich bei der nächsten Runde anders sein, wenn man eben nicht alle Wünsche berücksichtigen kann. Und witzigerweise haben sich zwei komplett konträre Klassen zusammengestellt. Also, der Kurs mit dem einen Kollegen – die sind auch noch jünger im Durchschnitt, also genauso Migration drin. Das hat sich ganz ausgeglichen verteilt auf A und B, aber viel introvertierter, viel stiller, teilweise schon wirklich schüchtern. Wenn dann die Kollegen eine Frage im Unterricht stellen, dann gucken sie dich irgendwie ganz ängstlich an und trauen sich gar nicht, etwas zu sagen. Und der Kurs passt auch sehr zur Kursleitung.

Und so, das sind die extrovertierten „Rampensäue“, die sich da zusammengefunden haben. Ja, aber so ist jede Klasse irgendwie für sich dann doch irgendwie rund geworden. Und damit haben wir, glaube ich, auch geschafft, dieses gegenseitige Verständnis – also natürlich ist der Migrationsanteil sehr, sehr hoch. (...) Aber dieses Verständnis dafür zu entwickeln, dass sie hier erst mal ankommen müssen und mitgenommen werden müssen. Und nicht, dass so eine Einzelgruppe nur von, ich sag

mal in Anführungsstrichen, Arabern übrigbleibt oder nur von Kamerunern. Und die durchmischen sich hier ganz, ganz toll. Das sieht man auch wirklich, wenn sie draußen stehen in den Pausen. Was noch erschwerend war – da sind wir jetzt aber auch am Ball, das zu ändern – dadurch, dass ja dieses ganze Administrative im Vorwege bis zur Einreise, also ob es eine Gleichwertigkeitsbescheinigung ist, ein Visum, was auch immer, bei vielen noch nicht vorlag, sind die letzten tatsächlich erst zehn Tage nach Ausbildungsbeginn gekommen. Das hat doch noch mal was mit der Gruppendynamik gemacht, weil die ja nicht in den Genuss dieser tollen Einführungswoche gekommen sind. Und da wollen wir jetzt zukünftig im Rekrutierungsprozess eben darauf achten. Unser Ziel soll es sein, dass jetzt möglichst ein Reisetag einen Tag vor Ausbildungsbeginn ist, damit wirklich zukünftig alle vom ersten Tag an gemeinsam miteinander starten. [0:22:16]

I: Okay, vielen Dank. Das hört sich super rund an! Ich bin wirklich gespannt, weil am Ende soll ja auch ein Katalog quasi entstehen mit all den Informationen, die ich jetzt von dir und auch von den anderen Schulleitungen bekommen werde. Ich denke jetzt vor allem an die Punkte, die du genannt hast, dass die wirklich das Ganze noch mal abrunden werden. Deshalb bin ich sehr gespannt. B2, ihr habt ja aber jetzt auch vorher schon migrantische Auszubildende gehabt oder auch Kurse, die noch laufen, die schon länger laufen. Ja. [0:22:55]

B1: Ja. [0:22:56]

I: Kannst du da oder welche Auswirkungen konntest du dort beobachten, was auf die Leistungen wiederum zurückzuführen ist? Wenn wir uns die soziale Integration der gesamten Lerngruppe ansehen, wenn so ein Mix entsteht – gab es da negative Auswirkungen teilweise oder vielleicht doch positive? Und anhand welcher Faktoren konntet ihr das festmachen? [0:23:25]

B1: Also, was in der Vergangenheit immer so gewesen ist, so Kursstart – dann war es oftmals so, dass die viel Verständnis gegenseitig mitgebracht haben. Sowohl die Auszubildenden mit Migrationshintergrund als auch die deutschsprachigen oder deutschstämmigen Auszubildenden. Und wir haben dann festgestellt, so im Laufe des, meistens des ersten Ausbildungsjahres früher, hat sich das so aufgebraucht, dieses gegenseitige Verständnis. Und dann gab es meistens irgendwann, so Ende des ersten Ausbildungsjahres, so einen Knall im Kurs. Da sind die sich gegenseitig echt auf die

Nerven gegangen. Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben sich schlecht mitgenommen gefühlt, benachteiligt gefühlt. Die Deutschen haben gesagt: „Ja, aber wir machen doch alles und wir müssen immer Rücksicht nehmen.“ So, irgendwann kam das. Und was ich so festgestellt habe – das wurde auch in den letzten Jahren – kam dieser Punkt, diese Diskrepanzen, immer früher. Und wir waren tatsächlich 2022 im Westkurs, müsste das gewesen sein, am Ende des ersten Theorieblocks so weit, dass die sich da gegenseitig auffressen wollten. Also, das merkt man. Das waren so Schwierigkeiten. Und 2023 ist es ja dann so gewesen, dass 17 Auszubildende aufgrund fehlender Visa einen Monat verzögert angefangen haben, also erst zum 1. Oktober. Und da haben wir einen sogenannten „Flaming-Kurs“ gemacht, also Pflegekurs mit Migrationshintergrund, wo eben ausschließlich ausländische Auszubildende drinsitzen. Und da berichten auch die Kollegen, dass es ganz, ganz schwierig war. Die hatten ja gar keinen Anreiz, aus ihrer Bubble zu kommen. Die waren ja komplett unter sich in den Nationen. Da stört jetzt mal blöd gesagt keiner von außen. Und es ist im Unterricht sehr, sehr schwierig. Also, du merkst wirklich, dass die sich auch sprachlich schlechter weiterentwickeln. Zu Anfang wurde es als sehr, sehr kräfteraubend von den Lehrenden berichtet, weil du wirklich sehr langsam sprechen musstest, alles mehrfach wiederholen musstest. Und ich denke, das würde ich jetzt aus dem Bauch heraus erstmal sagen: Würde ich nicht so nochmal machen wollen, einen reinen Migrationskurs zu starten, weil ich denke, da fehlt einfach diese Dynamik. Dass die Integration noch schwieriger wird, um sie überhaupt quasi – ja. [0:26:04]

I: Motiviert zu bekommen. Okay, also nach deiner Meinung ist das quasi gescheitert, weil man sie dann schwieriger mit anderen Auszubildenden bzw. mit den einheimischen Auszubildenden zusammenbringen konnte. [0:26:22]

B1: Ja, vielleicht hätte es da so ein Patenschaftsprojekt geben müssen oder so, dass die wenigstens da irgendwie so einen kleinen Mentor oder so an die Seite gekriegt haben. Aber das würde ich jetzt erstmal so nicht mehr planen wollen. [0:26:48]

I: Kannst du mir konkrete Beispiele nennen oder ein Beispiel nennen, bei denen Maßnahmen wirklich erfolgreich umgesetzt wurden und wo du oder ihr als Schule positive Effekte auf die Integration und den Bildungserfolg hattet? Also, du hast ja jetzt schon so die Einführungswoche von dem neuen Kurs genannt, aber gibt es da vielleicht auch ein, zwei Auszubildende, die dir jetzt so spontan einfallen, wo du sagst:

„Und genau anhand dieser, dieser, dieser Beispiele und den Azubis konnten wir sehen: Ja, das war super.“ (..) [0:27:29]

B1: Also, ein marokkanischer Auszubildender aus [Stadt], der mir da immer als so ein Paradebeispiel für Integration einfällt, kann ich dir schildern. Der hat tatsächlich einfach hier über seine Ausbildung erstmal seine Freundin kennengelernt – heutige Ehefrau und Mutter seiner zwei wunderhübschen Töchter. Und der ist einfach total angekommen hier in Deutschland. Die sind verheiratet, wie gesagt, haben eine Familie gegründet und er ist komplett integriert. Hier würde ich sagen, bei dem war auch in [Stadt] damals viel mit Fußball, glaube ich. Hat er gemacht, war an sich aber auch ein schwieriger Kurs. War ein reiner Kurs mit marokkanischen. Also, wenn Migration, waren da viele marokkanische Auszubildende drin. Aber der hat einfach ja, der hat gewollt und ja, dann, wie gesagt, hier noch seine Liebe gefunden. Das finde ich, ist ein – der ist so vom Ding her echt ein super Beispiel. [0:28:28]

I: Ja, das hört sich wirklich gut an. [0:28:30]

B1: Ansonsten, ach doch, da gibt es noch mehr. Auch ein Auszubildender aus, [Name] war aus Kamerun. Nee, muss mal kurz, Uganda, genau. Da war tatsächlich der Background, seine Familie hier von Deutschland aus zu unterstützen, die sehr, ja, in bescheidenen Verhältnissen lebt und er mit seinem Ausbildungsgehalt da unterstützt hat. Und der ist auch sowas von angekommen hier, war mega engagiert, hat einen ganz tollen Film nachher gedreht, noch für so einen Pflege-Award, und das ist auch so ein absolutes Positivbeispiel für mich. [0:29:11]

I: Ja, super. (4) Wir kommen jetzt einmal zu den Empfehlungen. B1, du bringst ja wirklich sehr viel Wissen jetzt mit und auch viele Erfahrungen. Welche Empfehlungen würdest du grundsätzlich an andere Schulleitungen geben wollen, damit sie die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt verbessern können? (4) [0:29:45]

B1: Also, ich fange mal erstmal mit dem Wunsch an. Mein Wunsch wäre es ja tatsächlich, dass wir die Möglichkeit hätten oder besser, einfacher die Möglichkeit hätten, potenzielle Pflege-Auszubildende aus dem Ausland erstmal über ein FSJ oder BFD hier – Freiwilligendienst oder so – zu rekrutieren. Das geht ja, aber teilweise ist ja auch mit den Visabestimmungen, dann müssten die wieder ausreisen. So. Weil ich

einfach glaube, das wäre erstmal so ein niederschwelliges Angebot, wo die potenziellen Auszubildenden – muss man dann ja sagen – über ein FSJ zum Beispiel, da hätten die erstmal Zeit, hier anzukommen. Sich wirklich erstmal kulturell auch ein... (9) jetzt nochmal habe ich den Faden verloren. [0:30:37]

I: Ist nicht schlimm. Ich bring dich jetzt wieder auf die Frage zurück. [0:30:42]

B1: Ja, gut. [0:30:43]

I: Moment. Genau. Jetzt geht es einmal darum, um Empfehlungen für andere Schulleitungen abzugeben. Du kommst ja mit einem Riesepaket an Expertise, Erfahrungen, die du mitbringst. Welche Empfehlungen würdest du den anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? Und da hattest du ja... [0:31:13]

B1: Schon mal gestartet. Genau. Okay, das ist natürlich schwierig umsetzbar. Nichtsdestotrotz haben wir ja auch den Fall immer mal wieder, dass wir aus dem FSJ dann neue Auszubildende übernehmen, wo wir einfach wirklich merken, dass die schon deutlich besser angekommen sind. Die haben sich schon akklimatisiert, sind schon einfach, ja, vielleicht auch besser integriert. Ansonsten finde ich, ist unser Integrationsbeauftragter hier vom Unternehmen tatsächlich Gold wert, muss ich sagen. Als Bindeglied, als Kümmerer, als Notfallplan für die Auszubildenden. Also sowas im Unternehmen als Stabsstelle zu integrieren, finde ich absolut empfehlenswert. Wie gesagt, auch die Weiterbildung jetzt unseres Kollegen hier im speziellen interkulturellen Bereich, glaube ich, war sehr lohnenswert. Ich glaube nicht, dass wir jetzt noch zwei, drei weitere Kollegen brauchen, die diese umfangreiche Weiterbildung machen. Aber ich glaube, dass alle im Kollegium von dem Kollegen, der die Weiterbildung gemacht hat, jetzt partizipieren können und dass wir da ganz, ganz viel mitnehmen können. Ja, weitere Empfehlungen. Es ist natürlich schwierig, weil wir natürlich dann auch am Ende des Tages sehen müssen, wie weit die Schulleitung da überhaupt Einfluss darauf hat. In vielen Häusern sind es ja die Träger der praktischen Ausbildung, bei denen der Recruitingprozess liegt, die den Bewerbungsprozess führen. Das haben wir ja jetzt hier tatsächlich auch verändert. Seit Juli diesen Jahres

administrierte ich als Schulleitung wieder den Bewerbungsprozess für zwei Unternehmensbereiche. Und ich glaube, dass wir als Schule vielleicht, oder ich sage mal, als Pädagogen da doch noch mal auch bei der Auswahl der Auszubildenden anders hingucken. In den Gesprächen vielleicht auch anders nachfragen, und ich mir schon erhoffe, ohne dass das jetzt irgendwie anmaßend klingen soll, dass unser 25 F dann zumindest schon mal besseres Sprachniveau bei Start hat und tatsächlich auch eine bessere Auswahl getroffen wird. Das lief eben auch schlecht in den letzten Jahren bei uns. Das muss man einfach so sagen. (..) [0:33:35]

I: B2, habe ich das richtig verstanden, dass es auch die Möglichkeit gibt, die migrantischen Auszubildenden oder Interessenten erstmal als FSJ reinzuholen, damit die erstmal ein Jahr ankommen können? [0:33:51]

B1: Wenn sie die Voraussetzungen für ein FSJ erfüllen. Da sind ja auch bestimmte Voraussetzungen dran gekoppelt, dann ist es ja grundsätzlich erstmal kein Problem. Häufig ist das Problem hinterher der Übergang in die Ausbildung, und das ist je nach... Ja genau, sie kriegen halt unterschiedlich auch aus den Ländern kein Visum dann und bzw. manchmal ist es dann auch so, wenn sie in die Ausbildung später wollen, dann müssen die ausreisen, um dann wieder einzureisen. Also da sind so bestimmte bürokratische Hürden, sage ich mal, ja, auf Seiten des Ausländerrechtes, die es dann einfach erschweren, weil sonst wäre es ja im Grunde die einfachste Lösung. Du machst einen kompletten FSJ-Kurs mit Migrationshintergrund, die wollen alle später in die Pflegeausbildung, und dann haben die einfach Zeit anzukommen. Das hört sich auch alles gut an. [0:34:46]

I: Okay. (7) Das FSJ ist das eine, dass man die entweder, die die schon da sind, dann versucht, in die Ausbildung zu bekommen, oder aber man tatsächlich versucht, die erstmal ins FSJ reinzuholen. Und auch wenn sie nochmal ausreisen müssten, um dann in die Ausbildung einzutreten. Ähm, ja, die die Ausbildung starten zu lassen. Gibt es da noch etwas, wo du sagst, das muss... Also Integrationsbeauftragten hast du genannt. Gibt es da noch etwas, wo du sagst, also ohne den geht gar nichts? (5) Also so, so die Sprache, das ist ja so ein Thema, das jetzt wirklich seit Jahren von allen so ein bisschen mit begleitet wird. Und viele, viele Schulleitungen wissen auch, dass die Sprache das A und O ist. Ihr habt an eurer Schule nicht nur den Sprachkurs, ihr habt auch den Integrationsbeauftragten. Fällt dir da vielleicht noch was anderes ein, wo du

sagst, Mensch, das möchte ich auf jeden Fall den anderen Schulleitungen mit an die Hand geben? (6) [0:36:15]

B1: Ich glaube, das ist halt so. Einzelne Maßnahmen jetzt sind, glaube ich, häufig bei uns auch das Gesamtpaket von Recruiting bis Bewerbungsprozess begleiten, über Einreise und Ankommen gestalten, bis hin zur ersten Kurswoche und dann am Ende des Tages auch ankommen in der Praxis. Also vielleicht wäre das nochmal so eine Seite, die wir auch mitdenken müssen als Schule, dass die Träger da eben auch sich darüber im Klaren sein müssen, was für Auszubildende dort auf sie zukommen. Also häufig ist ja auch so eine... Wir stellen uns so eine sowieso schon völlig ausgeblutete internistische Station mit 55 Betten vor. Nun kommt auch noch der migrantische Auszubildende, der Bahnhof und Ägypten versteht. Da muss natürlich auch so eine Bereitschaft da sein, bei den Kollegen der Praxis auch so ein Verständnis dafür da sein. Vielleicht auch ja, erstmal niederschwellig Sachen zu erklären, wenn die Sprache eben noch nicht so da ist. Auch da eben Hilfsangebote, aber eben auch die Auszubildenden dann auf der Station wirklich wie vollwertige Kollegen auch zu integrieren. Das ist ja sowieso schon ein Problem in der Pflegeausbildung für jeden Pflegeazubi. Durch die wechselnden Einsatzorte etc. Aber ich glaube, umso mehr ist es ein Problem für diese Azubis, und das würde ich mir wünschen, dass die da eben auch gut mitgenommen werden. Und jetzt kommt eine E-Mail gerade an, und dass da die praktischen Träger sensibilisiert sind. Und da machen wir eben auch mittlerweile so Start-up-Days, die aus der Praxis heraus organisiert werden. Erstmal zum Einführen in die ganzen Dokumente, und dann üben die nochmal mit den zentralen Praxisanleitern so diese Basics wie Blutdruckmessen, Blutzuckerkontrolle, dass alle auch nochmal so gemeinsam ankommen dürfen. Aber auch da ist nochmal eine teambildende Maßnahme integriert. Also in den Herbstkursen gehen wir ja Wasserski laufen, mit den Frühjahrskursen gehen... Dann wird dann gepoolt zu den Start-up-Days, und da sehe ich einfach auch die die Träger mit in der Verantwortung. [0:38:34]

B1: Also da erhoffe ich mir jetzt eben auch viel Input von der Fortbildung des Kollegen. Da haben wir im Rahmen unserer Dienstbesprechung auch so einen Tagesordnungspunkt fest im QM etabliert, wo es genau darum geht, dass man, wenn man so eine Weiterbildung gemacht hat, davon mal berichtet. Und ich würde mir auch wünschen, dass er mal so eine kleine Inhouse-Geschichte für unser Kollegium hier gibt. Ansonsten ja, wir haben ja nun mittlerweile, dadurch dass wir es seit zehn Jahren

tatsächlich machen, ja schon relativ gute Erfahrungen. Ich würde meinen Kollegen hier auch sehr... Also erstmal sind sie empathisch ohne Ende. Zweitens sind sie absolut weltoffen. Also bei der einen Kollegin oben im Flur hängt so ein schönes Schild an ihrem Namensschild an der Tür: "Every people are welcome, each colour, each religion." Da hängt so eine ganze Latte von unserem Regenbogen und so, und ich glaube, das ist total bezeichnend für unser Kollegium. Die sind alle, also egal ob es jetzt religiöser Natur ist oder auch sexueller Hintergründe, hier. Wir hatten ja auch schon trans Schüler, und die sind alle tatsächlich wirklich herzlich willkommen. Ich glaube, wenn man schon so eine Grundeinstellung da hat, dann ist das ganz, ganz viel wert. Und wir nutzen dann auch so verschiedene Angebote im Rahmen des Unterrichts. Also beispielsweise so einen Nähe-und-Distanz-Tag, wo man eben diese verschiedenen kulturellen Geschichten ja super nutzen kann, weil im anderen Land vielleicht eine ganz andere

Distanz etwas Normales ist. Also ich spreche jetzt mal von der physischen, körperlichen

Distanz. Oder wenn wir im Rahmen des Sterbeseminars sind, wo wir immer auf die Religion der Auszubildenden in dem Kurs eingehen. Und ich kann mich daran erinnern, in [Stadt] hatte ich einen Kurs, da war einer aus Kamerun, und der Onkel war ja so ein König eines Stammes bei ihm im Heimatland. Und dann hat er, da gibt es auf YouTube Filmchen von dem. Und dann hat er uns so einen Totentanz gezeigt aus seinem Dorf, wie die das so begehen, so eine Beerdigungsfeier. Also wir gucken schon, dass wir das eigentlich als Schatz, den wir ja mit uns tragen, hier in den Kursen auch immer mal wieder zutage kommen lassen und ganz gezielt als Ressource nutzen. [0:44:44]

I: Okay. Sehr schön. (...) B2, hast du schon mal von den migrantischen Auszubildenden eine Rückmeldung bekommen, wie die so die Angebote und die Unterstützung, die sie von euch bekommen oder auch vom Kollegium rückmelden? Oder gab es da überhaupt schon mal eine Rückmeldung, die Sie vielleicht als überraschend fanden? Oder, ähm, ja.

(...) [0:45:13]

B1: Also, was ja wirklich auffällt, da sind Ute und ich uns auch einig. Solange die beispielsweise in den Vorstellungsgesprächen im Heimatland sind, dann nicken die wirklich alles ab. Ich erzähle auch wirklich explizit: Es kann sein, dass ihr am Standort

[Stadt] wohnt, dort in der Praxis eingesetzt seid, ihr dann aber mit dem Bus hier nach Neustadt fahren müsst zur Schule. Das sind eine Stunde 30 am Tag. Dann alles schickilacki und... (...) Frau Stahl platzt das Interview und das ist dann aber schwierig. Tatsächlich? Also das ist, was wir erleben, wenn die erstmal hier sind, dass sie dann doch ein Problem damit haben oder sich schwer tun. Und da fange ich eben... Ja, Ute und ich legen großen Wert drauf, von Anfang an mit offenen Karten zu spielen. Also wir wollen hier ja auch niemanden herlocken. Ich sag denen auch immer: Wir sind eine kleine Stadt hier in Neustadt, hier werden im Winter die Bürgersteige hochgeklappt. Wir haben Hansapark und das war's. Damit die einfach auch wissen, worauf sie sich einlassen. Und ja, auf der anderen Seite müssen die Auszubildenden einfach das wirklich, wirklich wollen und nicht nur irgendwie als ein Mittel sehen, um nach Deutschland zu kommen. Und da versuche ich auch im Recruiting: Wenn ich lese, noch nie ein Praktikum in der Pflege gemacht, dann hat das einfach auch keinen Sinn. Schön finde ich immer, wenn wir so Empfehlungen bekommen von Auszubildenden. Keine Ahnung. Eine Freundin ist oder die Auszubildenden sich hier bewerben, weil sie schon Leute haben hier bei uns, die die Ausbildung machen, und das dann wirklich so authentische Mund-zu-Mund-Propaganda ist. Das finde ich immer sehr schön. Jetzt bin ich von der Frage ab. [0:47:01]

I: Das ist überhaupt nicht schlimm. Noch mal zurück zur Frage: Gab es eine Rückmeldung, wo die Azubis gesagt haben: Mensch, damit haben wir gar nicht gerechnet? Wo sie wirklich überrascht waren darüber? Ähm, ja. Gab es? Deutschunterricht? [0:47:22]

B1: Deutschkurs? Ja, definitiv. Da sind sie alle sehr brüskiert drüber, muss man sagen, weil sie ja kommen, wissentlich, dass sie das B2-Zertifikat bestanden haben. Und ich sag mal, ein Großteil – will ja auch nicht alle über einen Kamm scheren – aber ein Großteil sieht erstmal nicht die Notwendigkeit. Warum sollen sie hier jetzt noch Deutschunterricht machen? [0:47:42]

I: Okay, also eher als negative Rückmeldung? [0:47:46]

B1: Das empfinden sie als Bestrafung. [0:47:48]

I: Ach, echt? [0:47:49]

B1: Ja, obwohl es ja wirklich freigestellt in der Praxis ist. Sie müssen nichts dafür bezahlen. Wir passen es den Zeiten so an, dass sie jetzt keinen extra Weg haben oder so. Da ist schon die Akzeptanz wirklich schwierig, gerade zu Beginn der Ausbildung. Da sind auch immer wieder welche bei, die sagen: Ja, super, klar machen wir, und toll. Aber bei vielen, die denken halt einfach: Mit dem B2 ist es geschafft und dann habe ich ja die

Voraussetzung erfüllt. [0:48:19]

I: Okay, und gab es auch mal eine positive Rückmeldung? [0:48:24]

B1: Ja, zu unserer neuen Kurswoche zum Beispiel. Also das kann ich jetzt vom Start des 24H wirklich so sagen: Rückmeldung von den Auszubildenden selbst, die waren schwer begeistert. [0:48:35]

I: Alle? Ja, super. [0:48:37]

B1: Also das Teil nicht rentiert zu haben, da diese ja den Beginn der Ausbildung konzeptionell tatsächlich... Da will ich auch einen Prozess zu entwickeln, das so aufzubauen, wie das jetzt aufgezogen wurde. [0:48:50]

I: Super. (...) Eine letzte Frage. Du als Schulleitung, du machst ja wirklich sehr viel, hast da auch schon andere Ideen mit eingebracht, die jetzt noch nicht so umgesetzt werden an der Schule. Aber auch du benötigst Unterstützung. Und welche spezifische Unterstützung wünschst du dir als Schulleitung von den Behörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? [0:49:28]

B1: Ich glaube, was ich tatsächlich finde, ist: Es ist keine Lösung, die Zugangsanforderungen immer weiter abzusenken und nur damit man hier quasi Auszubildendenzahlen rekrutiert, sondern für mich tatsächlich wäre... (...)

Wünschenswert, ein Sprachniveau noch anzuheben oder eben alternativ den Leuten dann die Möglichkeit zu geben, wenn sie mit einem B2 erstmal kommen, die Bürokratie über ein FSJ oder so zu verschlanken, damit sie erstmal hier ankommen können. Beides. Tatsächlich müssten sie das deutsche Pflegesystem kennenlernen. Sie müssen Deutsch – wie tickt Deutschland? – sagen wir immer, müssen sie lernen. Und da prasselt ja so viel auf sie ein. Also wenn ich mir vorstelle, ich gehe morgen nach

Marokko und soll das da auf Arabisch machen, ich würde ja auch kläglich scheitern. Und ich würde mir von der deutschen Politik ja teilweise... Das wird jetzt natürlich immer schlimmer werden in Sachen Einwanderungspolitik und Visavergabe und so. Auch eine vermehrte Digitalisierung, dass Sachen besser online bearbeitet werden können. Leute können ihre Anträge online stellen. Daran scheitert es ja teilweise. Dann müssen die, keine Ahnung, beglaubigte Schulabschlüsse aus Tunesien per Post ans Kultusministerium Rheinland-Pfalz schicken. Also das ist ja auch wie im alten Rom. Das würde ich gut finden. Und tatsächlich so eine... Wir für uns bräuchten hier nochmal unser Recruiting-Programm. Es ist teilweise so ein bisschen sperrig. Auch nochmal eine bessere Möglichkeit, Unterlagen an einem zentralen Ort zu haben, um zu gucken, um auch sicherzustellen, dass alles da ist, was jetzt im Bewerbungsprozess da sein muss zu einem bestimmten Zeitpunkt. Aber da werden die Häuser ja eben auch alleine gelassen. Da sind die Arbeitgeber, das müssen sie alles für sich selbst organisieren. Und ich glaube, wenn wir unseren Integrationsbeauftragten nicht hätten, der jetzt mittlerweile sich einen ganz tollen, heißen Draht zu den Botschaften aufgebaut hat und auch hier zu den Sachbearbeitern in der Region, von der Ausländerbehörde, von der Agentur für Arbeit, dann würden wir viel, viel schlechter dastehen. (...) [0:51:47]

I: Okay, vielen Dank, B2. Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen

Aspekt, der vergessen wurde oder etwas, was du noch loswerden möchtest? [0:52:00]

B1: Da fällt mir bestimmt hinterher ein. (4) [0:52:06]

I: Okay, dann vielen Dank für deine Antworten. Ich möchte dich noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Du kannst dir das Transkript jederzeit einfordern. Ich stoppe jetzt erstmal die Aufnahme. (6) [0:52:29]

Anhang G

Interview-Nr.:	2
Name der Audiodatei:	Aufnahme 2
Datum der Aufnahme:	15.10.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	31:41 Minuten
Befragte Person (B):	B2, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	27.12.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B2 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 2 (**2**)

I: Aufnahme ist gestartet. Ja, Gut. Also, vielen Dank, dass du dir Zeit nehmen konntest für das Interview B2 und für deine Bereitschaft. Ich werde jetzt einmal in die Einführung in die Problemstellung eingehen. Ja, und zwar geht es in dem Interview bzw. soll es in der Studie darum gehen, einmal die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung einmal zu reflektieren, welche zentralen Herausforderungen für die Schulleitungen dargestellt werden. Und es gilt grundsätzlich geeignete Maßnahmen hierfür zu entwickeln, die Chancengleichheit zu fördern und erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. In diesem Interview möchte ich gerne von dir Deine Erfahrungen und Einschätzungen zu den von Dir umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. Kurze Informationen zum Ablauf. Wir werden damit starten, dass ich dir eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Dann hast du die Möglichkeit, deine Gedanken frei heraus

wiederzugeben. Anschließend werde ich weitere Nachfragen stellen und auf das Gesagte eingehen. Das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. Für meine Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Noch ein wichtiger Hinweis für dich. Bei den Fragen geht es um die persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch kein falsch oder richtig. Hast du vorab noch Fragen? (..) [0:02:03]

B2: Nein, im Moment nicht. [0:02:05]

I: Okay, dann fangen wir einmal damit an, dass du mir bitte kurz erzählst, wie lange du schon in der Pflegeausbildung tätig bist. Ich weiß, dass du als Schulleitung tätig bist. Vielleicht kannst du noch zu deiner aktuellen Situation etwas erzählen. (..) [0:02:22]

B2: Okay. In der Schulausbildung bin ich tätig, seit 1991. (..) Habe. (..) An der Uniklinik Lübeck an der Schule unterrichtet und bin seit 2009 hier in [Stadt] Schulleitung. (4) [0:02:52]

I: Ja. (..) Vielen Dank erstmal. (..) Wie würdest du den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (7) [0:03:14]

B2: Integrationserfolg würde ich so definieren, dass wir oder dass wir erreichen können, dass die Auszubildenden gut in Deutschland ankommen, dass sie hier Ansprechpartner haben, um sich in Deutschland zurechtzufinden und. (4) Dass sie im Laufe der Ausbildung die deutsche Sprache sicher, möglichst sicher beherrschen und auch die Ausbildung sicher beenden bei uns. (..) [0:03:58]

I: Gibt es einen Aspekt aus deiner Sicht, der besonders wichtig ist, um überhaupt von einem gelungenen Integrationserfolg sprechen zu können? (6) [0:04:15]

B2: Aus meiner Sicht ist besonders wichtig, dass die Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei uns in der Schule als auch in der Praxis gut aufgenommen werden und auch ihre sprachlichen Hemmnisse akzeptiert werden und unterstützt werden. [0:04:41]

I: Vielen Dank. Jetzt kommen wir zu den Hauptfragen des Interviews und wir fangen an mit deinen Erfahrungen und den Maßnahmen als Schulleitung an der Pflegeschule. Welche spezifischen Maßnahmen hast du als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? (12) [0:05]

B2: Die spezifischen Maßnahmen für die soziale Integration war also, oder ist auch den noch einen guten Kontakt zu den migrantischen Ausbildungen Auszubildenden herzustellen und sie zu unterstützen, wenn sie Probleme während der Ausbildung haben. (...) [0:05:50]

I: Gibt es noch andere Maßnahmen, die als Schule umgesetzt werden? (6) [0:06:03]

B2: Dass wir den. Also dass wir hier zusätzlich neben dem B2 Zertifikat, was die Auszubildenden ja mitbringen, Deutschunterricht anbieten, der einmal in der Woche stattfindet. Dass wir den Auszubildenden, wenn sie ganz neu in der Ausbildung sind, auch die Möglichkeit geben, in der ersten Zeit Translator zu benutzen, damit sie also auch unsere Fragen, unsere Fragestellung besser verstehen und umsetzen können. (...) Ja, das, das ist mir jetzt was zu einfällt. (...) [0:06:47]

I: Und wenn wir jetzt zu den Wirksamkeiten der Maßnahmen kommen, wie würdest du die Wirksamkeit dieser Maßnahmen beurteilen? (11) [0:07:07]

B2: Ich persönlich sehe die Wirksamkeit oder beurteile die Wirksamkeit zwischen gut und befriedigend. Hat aus meiner Sicht auch ein bisschen damit mit der jeweiligen Einstellung des jeweiligen migrantischen Auszubildenden zu tun. Die Auszubildenden, die ich bisher so erlebt habe, sind ja daran interessiert, die Ausbildung hier in Deutschland auch zu beenden. Es gibt allerdings auch manchmal Hindernisse, die ihnen sagen, wir gehen mal von dieser Ausbildungsstätte weg und suchen uns eine neue. Hat aber was mit den ländlichen Bedingungen zu tun. [0:07:53]

I: Dazu kommen wir auch tatsächlich gleich noch mal, dann würde ich noch mal später darauf zurückgreifen. Gibt es aus deiner Sicht bestimmte Ansätze, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben? Bei den Maßnahmen, die ihr umsetzt oder die du als Schulleitung umsetzt? (...) [0:08:15.6]

B2: Ich meine, besonders erfolgreich hat sich erwiesen, dass wir einen Kollegen haben, der die Sprache der Auszubildenden spricht und in bestimmten Situationen einfach uns hilfreich zur Seite steht und mit den Auszubildenden noch mal detaillierter besprechen kann, worum es eigentlich geht, wenn Schwierigkeiten da sind. [0:08:42.2]

I: Okay, dann kommen wir jetzt einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Jetzt hattest du vorhin schon ganz kurz etwas erwähnt. Du darfst es gerne noch ein bisschen näher erläutern. Also welche besonderen Herausforderungen begegnen dir bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender. Oder aber auch Welche Hindernisse müssen dabei überwunden werden? (..) [0:09:13]

B2: Besondere Herausforderungen sind immer wieder alle weiteren Teilnehmer, die im Kurs sind, die also keinen Migrationshintergrund haben. Darauf einzustimmen, dass sie mit den Teilnehmern, die aus anderen Ländern kommen. Ähm (4) adäquat umgehen. Dass sie. (...) Ich bin auch daran interessiert, dass sie möglichst nicht. Also dass die Teilnehmer, die aus Deutschland kommen, nicht den Eindruck gewinnen, dass die Auszubildenden mit Migrationshintergrund bevorzugt behandelt werden. Das ist mir schon wichtig. (4) Mir ist also auch ja wichtig, dass die Teilnehmer mit migrantischen Hintergrund auch in die Kursgemeinschaft aufgenommen werden und auch die Möglichkeit haben, aus ihrem Herkunftsland zu berichten beispielsweise. (5) Hindernisse, die dabei überwunden werden müssen, ist wirklich aus meiner Sicht häufiger mal das Verständnis von den Teilnehmern, die nicht mit Migration hier in der Ausbildung. Zu fördern, dass sie sich auch (.), um die Teilnehmer kümmern, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind. (..) [0:11:11]

I: Okay, dann kommen wir einmal auf den Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Klassen bzw. in den Kursen? (8) Gibt es da Auswirkungen, die du auf die Leistungen zum Beispiel und auf die soziale Integration der gesamten Lerngruppe beobachtest? (4) [0:11:50]

B2: Das ist ähm ja, wie soll ich jetzt mal sagen, das ist von, von Kurs zu Kurs Unterschiedlich, wie gut die Teilnehmer zueinanderfinden und wie kooperativ die

einzelnen Teilnehmer auch sind, also Migranten und Nichtmigranten. Wie kooperativ gehen sie aufeinander zu? Und ich denke ähm. (...) Das hat vielleicht auch ein bisschen damit zu tun, wie die Lehrenden darauf hinwirken, mit den Teilnehmern umzugehen. (...) [0:12:31]

I: Das heißt, es ist nicht nur die Sache (..) der Lernenden bzw. nicht nur, oder, oder wie ich sage, ich formuliere das mal andersrum. Das heißt, das geht nicht nur von dem Auszubildenden, sondern auch von der Lehrkraft aus. Und bei beiden spielt die intrinsische Motivation eine große Rolle im Kurs. [0:12:59]

B2: Ja. [0:13:03]

I: Hast du denn Beobachtungen gemacht, dass sich grundsätzlich migrantische Auszubildende auf den Kurs anders auswirken, wie im Vergleich zu einem Kurs, wo keine Migranten drin sind? (6) Oder kann man das so eigentlich gar nicht? Tatsächlich? [0:13:32]

B2: Ja, also. Ich würde sagen, das kann man gar nicht so deutlich sagen. (4) Innerhalb der der Ausbildungskurse ist es glaube ich egal, ob da nur also Teilnehmer sind, die nicht Migrationshintergrund Hintergrund oder gemischte Teilnehmergruppen sind also Migration und nicht Migration. Weil ich glaube, das hat was mit der. (4) Mit mir, mit, mit den. (..) Kooperationsmöglichkeiten, die die Teilnehmer selbst entwickeln müssen, um miteinander umzugehen. Und es kann also ebenso gut sein, dass ein Kurs ohne Migranten genauso große Schwierigkeiten hat wie ein Kurs mit Migranten. Also, ich würde das nicht auf die Migration beziehen. (..) [0:14:40]

I: Vielen Dank. Dann möchte ich gerne direkt daran anknüpfen und einmal nach Best Practice Beispiele nachfragen. Gibt es ein konkretes Beispiel oder vielleicht auch mehrere, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt eingesetzt wurden. Und welche positiven Effekte hatten diese Maßnahmen auf die Integration und Bildungserfolg? (6) [0:15:12.6]

B2: Ich glaube, ein konkretes Beispiel wäre, wenn im Unterrichtsverlauf über unterschiedliche Religionen, kulturellen Entwicklung einem also, das in Unterrichtssituationen besprochen wird, dass es dann doch ganz viel mehr Verständnis untereinander entsteht, wenn alle Teilnehmer wissen, was weiß ich. Also

ich gehöre dem Islam an, ich gehöre dem Christentum an, dass auch da schon Möglichkeiten entstehen, wo die Teilnehmer also feststellen so unterschiedlich sind wir gar nicht. Und das, was ich eigentlich auch für eine gute Idee finde, die wir nicht so häufig umsetzen, ist so wie soll ich mal sagen interkulturelles Essen. Innerhalb des Kurses mal anzubieten. Also zum Kursabschluss Jeder bringt mal ein Essen aus seiner Heimat mit, oder was wird in Deutschland besonders gerne gegessen? Was wird beispielsweise in Marokko gerne gegessen? Also ich denke, das ist schon. Das nimmt schon Einfluss auch auf das Miteinander im Kurs. [0:16:43]

I: Also, dass man auch noch mal gezielt einfach fördernde Maßnahmen, also kulturelle Maßnahmen einführt, die sowohl von den Migranten als auch von den Einheimischen zusammentreffen, so zu sagen, damit sie da auch noch mal gemeinsame Punkte finden, was sie verbindet. Okay, super. Ich möchte an dieser Stelle noch mal nachhaken. Du hattest vorhin gesagt, dass ja der Deutschkurs angeboten wird. Ja. Würdest du sagen, dass das auch einen positiven Effekt hat? (4) [0:17:27]

B2: Ich denke schon. Ich weiß, dass das für den einen oder anderen Teilnehmer manchmal nicht gleich verstanden wird, weil dann weiß ich dann auch schon mal solche Antworten „aber ich habe ein B2 Zertifikat“. Die merken aber schon, wenn sie am Deutschunterricht regelmäßig teilnehmen, dass ihre Sprache. (...) Also die Verständigungsmöglichkeit in deutscher Sprache besser wird und. (...) Dass sie auch. Also einige merken schon, dass der B2 das B2 Zertifikat nicht wirklich ausreichend ist, dass sie diesen Deutschunterricht schon brauchen, um sich auch besser, um besser kommunizieren zu können. (...) [0:18:27]

I: Okay, super, vielen Dank. (..) B2, dann kommen wir einmal zu den Empfehlungen. Welche Empfehlungen würdest du anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (..) Du hast also gerade du hast ja auch in deiner Position und als Mitglied im Marokkopjekt bringst du ja sehr viele Erfahrungen mit. (6) [0:19:08]

B2: Also. (...) Meine Empfehlung wäre oder ist letztendlich. (..) Das in der Form Teilnehmer mit Migrationshintergrund in die Schulen kommen oder in die Ausbildung kommt, das also auch mit der Praxis intensiver darüber gesprochen werden muss,

dass man Teilnehmer mit Migrationshintergrund hat, dass man Teilnehmer hat, die eventuell aus einem, sag ich mal sagen Kulturbereich oder sozialen Bereich kommen. Der ist auch in Anführungsstrichen nichts mit der deutschen Pünktlichkeit zu tun hat. (...) Und ich glaube, das ist schon ein Punkt, der also auch mit den Kollegen, die im praktischen Alltag mit den Auszubildenden umgehen, dass man das auch mit denen konkreter bespricht. Das ist also nicht der böse Wille, der Teilnehmer ist, sondern. (...) Dass jeder weiß, die sind teilweise anders aufgewachsen. Und diese deutsche Pünktlichkeit gibt es in Deutschland, aber nicht in allen anderen Ländern oder weniger ausgeprägt, sag ich mal so. Also ich glaube, das wäre gut. Und was ich auch noch glaube, dass (...) Intensiverer Kontakt auch außerhalb der, der, der, der Schulformation mit den mit allen Auszubildenden aus einem Kurs gesucht werden sollte, gibt zu, dass wir das auch noch nicht so ganz 100 pro hinkriegen. Aber das ist mein Gefühl für die Zukunft, dass es vielleicht günstig ist. Also auch die Auszubildenden nach dem Schulalltag oder an anderen Tagen außerhalb des Schulalltags zusammenzubringen, um auch ihre Lebensformen besser kennenzulernen. (...) [0:21:32]

I: Vielen Dank. (...) Ich hätte noch zwei, drei weitere Fragen, die noch mal das eine oder das andere, was du erwähnt und gesagt hast, ergänzen sollen. Wenn du, du bist ja nun lange auch jetzt in der Marokko Projektgruppe Mitglied und begleitet das Projekt auch sehr eng. Du machst die Bewerbergespräche mit, das Auswahlverfahren und begleitest sie letztendlich ja dann auch in der Pflegeschule. Hast du in den letzten Jahren eine Veränderung im Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden feststellen können und wenn ja, welche Faktoren könnten diese Veränderung beeinflusst haben? (7) [0:22:29]

B2: Also was ich ganz sicher sagen kann dieses Auswahlverfahren muss persönlich stattfinden, weil der persönliche Kontakt mit den Teilnehmern, die gerne in Deutschland eine Ausbildung machen wollen, ist wesentlich effektiver, weil man sehr viel besser auf die Emotionen der Teilnehmenden eingehen kann, als wenn ich das online mache. Zum anderen (4) ein besserer Effekt in der. (...) Ach, das kann ich gar nicht so richtig festmachen. Also, es gibt immer Teilnehmer, die einen ganz starken Willen haben, die Ausbildung hier in Deutschland zu machen und die auch den die, die diese starke Bindung an den Ausbildungsträger auch im Fokus haben und auch

gerne bei uns in den Kliniken bleiben wollen. Aber es gibt eben auch Teilnehmer, die kommen eben auch aus. (...) In ihrer Heimat, aus Städten, die wesentlich größer sind. Und wir haben eben den Nachteil, dass wir hier keine Riesenstadt um uns herumhaben. Und das könnte manchmal dazu führen, dass es den einen oder anderen Teilnehmer gibt, der sagt also, er verlässt jetzt unseren Ausbildungsträger und unsere Schule, weil er einen Ausbildungsträger gefunden hat in einer Großstadt. Und gerade in dem Marokko Projekt habe ich eben auch erlebt, dass die, die Teilnehmer kommen tatsächlich bis auf ganz wenige Ausnahmen aus großen Städten, wo ich sagen kann in Anführungsstrichen das Leben tobt. Das tobt in Eutin nicht. (...) [0:24:38]

I: Noch mal zurück zu. Vielen Dank erst mal. Noch mal zurück zu der Frage, wenn du jetzt so an die ersten Azubis denkst, die du quasi ja letztendlich in den Gesprächen auswählen durftest und jetzt so an die letzten Azubis denkst. Meinst du, da gibt es eine Veränderung, einfach weil du da drin jetzt vielleicht oder ihr als Gruppe Teammitglieder der Marokko Projekt Gruppe ja geübter seid? Oder sagst du nö, das ist eigentlich relativ stabil. Es gibt immer wieder mal ja gute oder auch ein bisschen schlechtere oder mittelgute Auszubildende? (...) [0:25:27]

B2: Also ich würde sagen. (...) Im Moment ist es relativ stabil. Also da gibt es keine besseren oder schlechteren. Also das ist schon relativ stabil. (...) [0:25:43]

I: Dann hätte ich noch eine Frage zu der kulturellen Sensibilität. Was glaubst du, welche Rolle die kulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und der anderen Auszubildenden für eine gelungene Integration spielen. Gibt es da deiner Meinung nach konkrete Maßnahmen, die als besonders hilfreich empfunden werden oder vielleicht sein könnten, um die kulturelle Sensibilität zu steigern? (7) [0:26:22]

B2: Als hilfreich? (...) Könnte ich mir vorstellen, dass man so am Anfang der Ausbildung (...) vielleicht Arbeitsgruppen innerhalb der Ausbildungskurse bildet, die sich mit den unterschiedlichen Kulturen auseinandersetzen, die dann in dem Ausbildungskurs vorhanden sind. (...) Um vielleicht auch die kulturellen Besonderheiten besser kennenzulernen, könnte ich mir für das weitere Vorgehen gut vorstellen, dass das eine Möglichkeit wäre, um vielleicht auch mehr Interesse an jedem Einzelnen, der im Kurs dann ist, zu wecken. (...) [0:27:28]

I: B2, gibt es ein eine Maßnahme zur Evaluation an der Pflegeschule, also ein formales Verfahren? Ob die Unterstützung, die migrantische Auszubildende angeboten bekommen, auch tatsächlich als sinnvoll betrachtet werden kann? (...) Das kann auch was ganz einfaches sein, wie zum Beispiel regelmäßige Jour fixe, also Meetings, wo man sich vielleicht auch mit der Praxis noch mal zusammensetzt. (6) [0:28:07]

B2: Ähm. Also. (..) Wie beschreibe ich denn das jetzt? (...) Also einmal gibt es ja über das Qualitätsmanagementsystem Evaluation, die jeder Kurs macht, über den gerade abgelaufenen Ausbildungsblock oder eben auch über das abgelaufene Ausbildungsjahr. Dann gibt es schon. (..) Treffen mit den Praxisanleitern oder Praxiskoordinatoren, um noch mal zu besprechen, wie können wir mit den. (..) Deutschen und nichtdeutschen Teilnehmern (..) so umgehen, dass sich alle gefördert fühlen. (..) [0:29:07]

I: Okay, super. Eine letzte Frage hätte ich noch. Welche spezifische Unterstützung wünschst du dir als Schulleitung von den Behörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildenden noch besser fördern zu können? (8) [0:29:30]

B2: Das wäre jetzt wirklich eine schwierige Frage, weil Behörden sind ja nicht schnell ne. Ja. (6) Also im Moment habe ich schon so den Eindruck, die Behörden, mit denen wir umgehen, wenn es darum geht, Ausländerbehörde, dass die Teilnehmer hier einen Aufenthaltsstatus haben ähm (5) ja, dass das das im Moment aus meiner Sicht ich sage mal ganz gut läuft. [0:30:13]

I: Mmh super, okay. B2 Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde oder etwas, was du gerne noch loswerden möchtest? (13) [0:30:39]

B2: Was ich vielleicht ganz interessant finde, dass unser Ausbildungsträger mittlerweile einen Integrationsbeauftragten in der Klinik oder im praktischen Ausbildungsgeschehen hat der sich dann also auch noch mal darum gekümmert, dass die ähm (..) Teilnehmer mit. Die Teilnehmer, die nicht hier aufgewachsen sind, also auch noch mal unterstützt werden in der Ausbildung, das finde ich, ist mittlerweile eine gute Einrichtung. [0:31:13]

I: Okay, super. (5) Dann bedanke ich mich für deine Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Du darfst dir gerne samt den Transkripten jederzeit die Aufnahme einfordern. Wenn du jetzt nichts mehr zu sagen hast, stoppe ich einmal die Aufnahme. [0:31:39]

B2: Okay. [0:31:41]

Anhang G

Interview-Nr.:	3
Name der Audiodatei:	Aufnahme 3
Datum der Aufnahme:	15.10.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	31:52 Minuten
Befragte Person (B):	B3, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	15.10.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B3 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 3 (**3**)

I: Okay, gut. Also, B3, vielen lieben Dank, dass Sie sich Zeit nehmen konnten für das Interview und für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme am Interview. Ich fange einmal damit an, eine kurze Einführung in die Problemstellung zu geben. Und zwar geht es um die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung, die eine zentrale Herausforderung für Schulleitungen darstellen. Es gilt, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit zu fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. In diesem Interview möchte ich Ihre Erfahrungen und Einschätzungen von den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. Zum Ablauf: Wir starten damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich mit weiteren Nachfragen auf das Gesagte eingehen. Das Interview soll circa 30 Minuten dauern.

Für meine Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Ein Hinweis an Sie: Bei den Fragen geht es um die persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten. Haben Sie vorab, bevor wir mit dem Interview starten, Fragen? [0:02:01]

B3: Nein, habe ich nicht. [0:02:03]

I: Okay, dann würde ich mich freuen, wenn Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind und welche. Also, Sie sind Schulleitung und vielleicht noch kurz was zu Ihrer Position sagen? (..) [0:02:19]

B3: Ja, also, in der Pflegeausbildung als Dozentin habe ich angefangen. Das war so 2003. (..) Das war in Kiel. Dann bin ich. 2016 war ich dann die Schulleitung in der Altenpflegeschule in Eutin und bin seit 2019 die Schulleitung hier. Vom Bildungszentrum der Segeberger Kliniken. Und zu meinen Aufgaben gehört es sozusagen das administrative Leiten einer Schule, das Personalmanagement, aber auch unterrichte, die ich dann auch gebe. (..) [0:03:05]

I: Darf ich fragen, wie viel Prozent das Unterrichten Ihre Schulleitungstätigkeit einnehmen? Also, wie viel Prozent unterrichten Sie tatsächlich neben Ihrer Leitungsebene? Aufgabe? [0:03:22]

B3: Das ist ganz unterschiedlich. Also, wenn wir jetzt zum Beispiel sechs Kurse gleichzeitig in der Schule haben, dann arbeite ich locker 60 % im Unterricht. So. Und ansonsten sind es, ich würde mal sagen. (..) Vielleicht zehn bis maximal 20 %. (..) [0:03:47]

I: Das ist schon noch eine Menge neben den Tätigkeiten, die Sie ja als Leitung dann auch haben. Ja, okay. (..) B3, wie würden Sie den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (..) [0:04:08]

B3: Das ist ein ziemlich weit gefasster oder sehr komplexer Begriff, weil es sich um verschiedene Integrationsmaßnahmen handelt. Also, einmal ist es natürlich Integration in die Ausbildung, das heißt sie aus. Die Auszubildenden müssen die Fachsprache erlernen. Sie müssen bestimmte. Je nach Kultur, aus der sie kommen, müssen sie bestimmte Dinge lernen. Dazu gehört auch Pünktlichkeit oder auch ein gewisses Pflichtbewusstsein. Dazu gehört auch die Hygiene und die sehr

reglementierten Abläufe, die in der Ausbildung sind. Dann Integration im Klassenverband. Das heißt, wie kommen Sie im Kurs an? Bilden Sie eine eigene sprachliche Community oder. (...) Ja. Integrieren Sie sich auch mit Auszubildenden aus den anderen Ländern? Also, wir haben ja hier an der Schule ungefähr. Nicht ungefähr. Wir haben hier im Moment 16 Nationen und da ist auch für mich die Frage, wie, wie sind da die Kontakte? Dann natürlich Integration in die Gesellschaft, gerade hier in Schleswig-Holstein, hier in Bad Segeberg. Wie kommen Sie da zurecht mit Ihrer Wohnsituation, weg von der Familie? Und deswegen ist der Begriff auch ganz intensiv mit dem mit Wohlfühlen. Wie fühlen Sie sich selber wohl? Fühlen Sie sich, bauen Sie Vertrauen auf und haben Sie wirklich das Gefühl, auch hier angekommen zu sein, obwohl Sie manchmal ja sehr weit weg sind von zu Hause? Und wenn Sie das äußern, dann würde ich das auch als Integrationserfolg bezeichnen. (.)

[0:06:13.7]

I: Super, vielen Dank. Sie haben schon ganz wichtige und viele Punkte genannt. Deshalb würde ich direkt auf die Hauptfrage übergehen, und zwar zu den Erfahrungen und Maßnahmen als Schulleitung. Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? (.) [0:06:43]

B3: Ich glaube, einer der ganz wichtigen Punkte ist, dass ich nicht in einem Elfenbeinturm sitze, sondern ich bin im Unterricht. Meine Tür steht immer offen. Das ist, dass sie mich als Person kennen, nicht nur als. Sie kommen ja manchmal aus, ich sag mal, statusorientierten Ländern oder hierarchisch ganz oder aus Ländern, wo es eine sehr strenge Hierarchie gibt. Und um das etwas abzumildern, bin ich ganz bewusst im Unterricht und suche selbstverständlich das Gespräch. Das gelingt auch wirklich gut. (..) Das Zweite ist: Im Unterricht selbst ist es so, das haben wir hier auch im Team besprochen. Ich schreibe sehr viel an. Ich schreibe in Druckschrift, da Schreibschrift häufig nicht gelesen werden kann. (..) Ich spreche sehr, nicht sehr langsam, also jetzt nicht so schläfrig, aber ich spreche langsam. Im Moment haben wir zum Beispiel viele Auszubildende aus Kamerun, aus dem französischsprachigen Gebiet, sodass ich auch die Betonung mancher Wörter anders vornehme, zum Beispiel nicht Personen, sondern Personen, sodass ich dann

von den bekannteren Wörtern auf Patienten zum Beispiel schließen kann. Bestimmte Begriffe schreibe ich dann auch an, damit sie das nachlesen können und damit sie wissen, dass ich hier oder, wie soll ich sagen, ich benutze auch keine typisch deutschen Sprichwörter wie „ganz dünnes Eis“ oder so. Sowas vermeide ich konsequent. Das ist noch eine Maßnahme. Dann haben wir, wenn ich merke, dass Auszubildende Probleme haben, hier eine DAZ-Beauftragte und eine Integrationsbeauftragte im Unternehmen, und da können dann die Auszubildenden auch hingehen und bekommen da auch jede Menge Unterstützung. Und die nächste Unterstützung ist natürlich auch dann die Kursleitung. Also, wir sehen uns da auch ganz intensiv als Ansprechpartner für die Auszubildenden. Und. (...) Ja, wie soll ich das sagen? Auch die Unterrichte erfolgen häufig bildhaft oder wir arbeiten viel mit Suchsel, um auch hier die Sprache zu verbessern, weil das ist im Grunde genommen mit das größte Problem – die Sprache, trotz B2. (...) [0:09:40]

I: Okay, vielen Dank. Wenn Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen beurteilen oder bewerten würden, wie bewerten Sie die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen? (...) [0:09:56]

B3: Also, nach drei Jahren kann ich sagen: Wenn ich jetzt die 3-jährige Ausbildung nehme, dann sind diese Maßnahmen ausgesprochen wirksam. (...) Und ich möchte nur ein Beispiel nennen. Das war jetzt das jetzige Examen, und da war eine Auszubildende dabei, aus Indonesien, die anfangs wirklich große Probleme hatte und jetzt das beste Examen. Das heißt, wenn wir sehr behutsam und zugewandt auf die Auszubildenden zugehen und uns auch die Bedürfnisse der Auszubildenden einfach mal anschauen und darüber sprechen und Hilfestellung geben – also da muss ich wirklich sagen: Ja, das ist sehr wirksam. Gerade was die Unterrichte angeht, dass sie da keine Versagensängste haben. Das ist ein ganz großes Problem. Und, ja, wie soll ich. Manchmal ist es auch so, dass, wenn wir merken, im ersten halben Jahr, da sind die sprachlich einfach nicht so weit und können deswegen bestimmte Zusammenhänge nicht erkennen, dann gehen sie ein halbes Jahr zurück. Auch das zum Beispiel ist eine sehr gute Maßnahme. Am Anfang sind die Teilnehmer ein bisschen enttäuscht, weil sich auch die Ausbildung verlängert. Letzten Endes sind sie hinterher aber dankbar, weil sie dann auf einmal sehr viel

besser verstehen und dann auch auf diesen Zusammenhängen aufbauen können.
(..) [0:11:32]

I: Das hört sich wirklich sehr gut an, vor allem dann als Kursbeste abzuschneiden. Das ist ein ganz klares Zeichen bzw. ein ganz großer Erfolg auch für Sie als Schule. Ja, ja, super, B3. Wir kommen jetzt einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildende oder aber auch welche Hindernisse müssen dabei überwunden werden? (...) [0:12:11]

B3: Also, ganz oben steht Sprache. Sie kommen mit B2. Das entspricht aber leider nicht B2 im klassischen Sinne, sondern es ist vielleicht eher ein B1. (..) Da ist wirklich die größte Herausforderung nachher auch auf Station. Wir haben natürlich auch viele Mitarbeiter im Unternehmen, die da auch gar nicht die Geduld haben oder auch haben können aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens. Und da spielt die Sprache einerseits eine ganz große Rolle. Was leider auch aufgefallen ist, ist die je nach Herkunft persönliche Hygiene. Also, es hat sich doch gezeigt, dass wir in letzter Zeit häufiger, also gerade in den letzten zwei Jahren, häufiger auch auf die Körperhygiene ansprechen müssen. Auf die persönliche ist doch, dass sie vielleicht kein Deo benutzen. Da gibt es sogar Beschwerden seitens der Station und auch der Patienten. Und wir sprechen das natürlich sehr behutsam und sensibel an. Das ist natürlich ein unangenehmes Thema, das muss man ganz klar sagen. (..) Dazu gehört zum Beispiel auch: Viele unserer Auszubildenden wohnen ja auch in Wohngemeinschaften. Sie essen anders, sie kochen anders. Und auch das kann manchmal doch zu Störungen führen. Und ja, das muss man doch deutlich kommunizieren. Sonst. Was das Lernen angeht, da muss ich sagen, müssen sich die Auszubildenden häufig daran gewöhnen, dass es nicht nur Frontalunterricht gibt. In den Ländern wie Philippinen, Indonesien, Kamerun und auch Nordafrika, da ist Frontalunterricht gang und gäbe. Und hier haben wir ja ganz viel Pool, also. Na und? Oder auch mal Gruppenarbeiten. Und da ist es schon so, dass sie manchmal ja entweder sehr schüchtern sind, auch im Präsentieren. Das ist ihnen sehr, sehr ungewohnt. Wir arbeiten auch mit szenischem Spiel. Das ist ganz schwierig. So, also da komme ich manchmal gar nicht mit zurecht. Ja, das ist wirklich. (..) [0:14:43]

I: B3, Sie haben vorhin zwei wichtige Punkte genannt, was nicht jetzt das Lernen betrifft, sondern einmal die Körperhygiene, also die Selbsthygiene, und aber einmal auch, dass die Esskultur bzw., wie man isst. Wie also, wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen, oder wie gehen Sie damit um? Sie suchen das Gespräch? Wie reagiert der Auszubildende darauf? [0:15:15]

B3: Das ist unterschiedlich. Also, wir hatten zum Beispiel das auch, dass sie dann im Klassenraum, Hörsaal gegessen haben, und das war dann doch sehr störend, also in der Pause natürlich. Da habe ich halt darum gebeten: Wenn Sie wirklich warme Gerichte essen, denken Sie daran, entweder Sie lüften oder Sie gehen in die Cafeteria. Da haben Sie auch einen großen Raum, da können Sie in Ruhe essen. Da fühlen Sie sich schon manchmal vor den Kopf gestoßen, das muss ich sagen. Manchmal kommen auch Beschwerden von Mitbewohnern. Und ja, dann, das ist sogar gegenseitig. Dann sagen zum Beispiel die Teilnehmer aus Kamerun: „Ja, aber was die hier kocht aus Deutschland, das riecht auch nicht besser.“ So, und wir sprechen dann häufig über den Begriff Respekt und Rücksichtnahme. So, und da sollen dann immer die Parteien mal überlegen: Was können wir jetzt tun? So, wenn wir diese beiden Begriffe mal berücksichtigen. Und dann, ja, ich denke schon, dass der eine oder andere dann noch mal so ein bisschen verärgert ist, aber dann hört es auch auf mit diesen Beschwerden. Dann wird es besser. Also, aber ansprechen muss man das und die Reaktion manchmal auch in Kauf nehmen. (..) [0:16:45]

I: Okay, vielen Dank. Ja, sehr interessant. Sehr, sehr interessant. Dann kommen wir einmal auf den Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? (..) [0:17:09]

B3: Auch hier wieder Sprachverständnis. (...) Wir müssen mit Zusatzaufgaben arbeiten, weil eben die Auszubildenden einfach viel länger brauchen für bestimmte Aufgaben und die deutschen Auszubildenden dann schon fertig sind. Und damit die nicht warten, bekommt die dann jetzt zum Beispiel Zusatzaufgaben, die sie dann lösen. Die verteile ich dann nachher auch an die anderen und sage: „Das können Sie, wenn Sie mögen, gerne zu Hause machen“, und das wird akzeptiert. Es wird auf jeden Fall langsamer, das muss man sagen. Und manchmal stört es auch die

deutschsprachigen Auszubildenden. Aber durch diese Zusatzaufgaben haben wir, glaube ich, das Problem ganz gut gelöst. (..) [0:18:05]

I: Super. (..) Dann kommen wir einmal. Also, ich knüpfe dann noch mal daran an zu den Best Practice-Beispielen. Können Sie mir konkrete Beispiele nennen oder ein Beispiel nennen, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten? [0:18:29]

B3: Ja, da nehme ich am besten unsere. (..) Also, zum Beispiel ein konkretes Beispiel, weil Sie: Auszubildende mit dem besten Examen, am Anfang sehr zurückhaltend, kaum gesprochen. Sie mussten auch ein halbes Jahr zurück. Das hat sie auch verstanden. (..) Und hatte ja trotzdem noch guten Kontakt zu ihrer Community, sozusagen. (..) Wir geben natürlich auch mal Nachhilfe. Das machen wir auch. Und? (..) Ja, sie hat praktisch, ja, wie soll ich das sagen? Immer mehr Vertrauen gehabt, hat auch endlich den Mut gefasst, mal etwas mehr nachzufragen, ohne immer zu denken, sie stört. (..) Ja. Und dadurch, ja, wie soll ich das sagen, hat sie eigentlich so praktisch ihren Weg gefunden. Und ja, dann hat das wunderbar funktioniert. Ich habe noch ein anderes Beispiel, wo das ebenso geklappt hat: Ein halbes Jahr zurück. Ja, und heute ist sie also, steht jetzt kurz vorm Examen, schreibt tolle Noten, hat eine gute Zwischenprüfung abgelegt, ist gern gesehen auf Station. Es ist halt ein Prozess, der sich langsam, langsam entwickelt. (...) [0:19:56]

I: B3, Sie haben vorhin zwei tolle Azubis genannt. Die eine hat das Examen als Beste bestanden, die andere ist ebenfalls inzwischen sehr erfolgreich. Kann man sagen, dass die Auszubildenden vielleicht doch so ein halbes Jahr erstmal nur um anzukommen, um sich auf das Kulturelle, das Traditionelle, auf das deutsche Leben sozusagen vorzubereiten, doch erstmal diese Zeit benötigen, um dann überhaupt sich erstmal in die berufliche Bildung zu begeben? [0:20:36]

B3: Ich glaube, ja. Würde ich sagen. Nicht alle, aber. (..) Doch, würde ich sagen. [0:20:45]

I: Okay. B3, ich möchte gerne noch mal nachhaken. Sie geben Nachhilfe, haben Sie gesagt. Können Sie mir das einmal genauer darstellen, wie das aussieht? (..) [0:21:00]

B3: Also, die Auszubildenden. (..) Die Auszubildenden haben zum Beispiel etwas nicht verstanden. Ich nehme jetzt mal ein Beispiel. Wir nehmen jetzt mal die Niere oder den Blutkreislauf. Da haben sie etwas nicht verstanden. Dann fragen sie, ob ich ihnen das zum Beispiel noch mal erklären kann. Dann sage ich: Ja, das kann ich machen. Dann machen wir einen Termin aus. Zu diesem Termin treffen wir uns dann, und ich muss vorher allerdings genau wissen, was nicht verstanden wurde. Also so pauschal geht es nicht. Und bei diesen Äußerungen wird eigentlich schon deutlich, dass sie. (..) Zusammenhänge nicht verstanden haben. Also zum Beispiel. (..) Wie wird der Kopf durchblutet? Das wäre jetzt mal eine Frage. So. Also, weil die eine ganz andere Vorstellung davon haben. Sie haben ein bestimmtes Bild im Kopf, aber das lässt sich irgendwie alles nicht richtig erklären. Wie auch bei Diabetes. Stellen Sie einmal den Auszubildenden die Frage: Wie kommt denn der Zucker ins Blut? So, dann ist es wirklich so: Ja, das heißt, dann weiß ich, sie haben auch die Verdauung noch nicht richtig verstanden. Das heißt, manchmal muss man ganz woanders ansetzen, damit sie überhaupt erst mal diese korrekte Vorstellung bekommen von der Anatomie und von der Physiologie. So, und da setze ich eigentlich an, an diesem Bildhaften, ja, an der Vorstellung. Manche denken ja, die Haut ist so dick, weil das in den Bildern immer so dick ist. Ja, und da setze ich jetzt an. Und zum Beispiel auch Herr Schrader hier bei uns in der Schule, der macht ja auch Nachhilfe, sodass wir wirklich Stück für Stück das abklopfen, weil manchmal hakt es an einer ganz anderen Stelle, und wir klären das auf vielen verschiedenen Wegen. Wir visualisieren es oder wir gucken uns noch mal einen Film an oder wir nehmen ein Modell. Oder sie müssen am eigenen Körper mal fühlen, damit sie, ja, ich sage einfach mal, in die Anatomie und Physiologie besser reinkommen. Ja, und dann, das passiert bei zwei, drei Themen, und dann wissen sie das, und dann den Rest lernen sie dann selber und merken auch selber, sie hatten die falsche Vorstellung von etwas. Das finde ich immer ganz spannend, wie die sich das so vorstellen. [0:23:38]

I: Ja, ja, ja, super. B3, also ich merke, Sie bringen total viel Erfahrung mit in der Zusammenarbeit mit migrantischen Auszubildenden. (..) Wenn Sie Empfehlungen abgeben wollen würden an andere Schulleitungen: Welche Empfehlungen würden Sie anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von

migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (...)
[0:24:13]

B3: Erstens: Haben Sie immer ihre Tür auf. Zweitens: Gehen Sie auf jeden Fall auch mal in den Unterricht, damit die Auszubildenden Sie kennenlernen und damit Sie auch die Auszubildenden kennenlernen. Gehen Sie regelmäßig mit dem Team ins Gespräch. Fragen Sie auch die Teamkollegen: Welche Probleme hast du da in dem Kurs, oder wie kommst du da gut zurecht? Dass Sie auch mit der Kursleitung dann noch mal gezielt über einzelne Auszubildende sprechen. So, das waren eigentlich meine wichtigsten Punkte. [0:24:56]

I: Okay, super. Zwei, drei kleine Fragen hätte ich noch. B3, haben Sie in den letzten Jahren eine Veränderung im Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden feststellen können? Wenn ja, an welchen Faktoren könnten diese Veränderungen beeinflusst sein? (..) Oder sagen Sie: Nö. [0:25:21]

B3: Habe ich die Frage richtig verstanden? Also, in den letzten Jahren, ob sich das Leistungsniveau verändert hat. [0:25:30]

I: Genau. [0:25:30]

B3: Bei den Auszubildenden. (B3 schüttelt den Kopf und verneint ein Veränderungstrend). [0:25:34]

I: Da ist keine Aufzeichnung, wo Sie jetzt sagen: Okay, super. (..) Was glauben Sie, welche Rolle die kulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und der anderen Auszubildenden für eine gelungene Integration spielt? Haben Sie da konkrete Maßnahmen, die als besonders hilfreich einzustufen wären? (..) [0:26:00]

B3: Also, erstmal spielt das eine unglaubliche Rolle. (..) Dazu gehört natürlich erstmal auch der Unterricht „Interkulturelle Pflege“. Es geht ja nicht nur um Patienten. Aber das Thema ist natürlich dann eindeutig auch auf die anderen Auszubildenden auszuweiten. Also, wie sprechen wir mit jemandem aus einer anderen Kultur? Was sind die Besonderheiten? Was ist typisch deutsch? So, und dann sprechen wir auf jeden Fall immer über bestimmte Themen. Also, zum Beispiel auch das Thema Rassismus. Die Auszubildenden wissen, wir haben ja nun viele Dunkelhäutige, dass sie wissen, wenn ihnen hier irgendetwas begegnet in Bad Segeberg, sollen sie sich

sofort bei mir melden. (...) Und ja, ich betone immer, dass es das Wort Rassismus im Grunde genommen gar nicht geben kann, weil es keine menschliche Rasse gibt. Also, das Wort per se ist schon falsch. So, das heißt also, nur weil ein Mensch anders aussieht oder anders spricht, anders isst, sich anders kleidet oder wie auch immer, ist ein Mensch, der das nicht kennenlernen möchte, eher borniert. Das heißt, wir, das sind so Dinge, die ich auch gerne mal an die Tafel schreibe. So, und das ist vielen gar nicht klar. Viele denken, Ausländerfeindlichkeit ist doch was anderes. Das hat ganz viel mit Respekt zu tun, aber auch mit Neugier auf die andere Kultur. Und einfach auch, ja, das kann ich immer selber gar nicht verstehen. Wir hatten jetzt das Problem auf einer Station, und da ist es jetzt so, dass wir bei der BGW einen Kurs gebucht haben für alle Mitarbeiter in der Pflege. Also, jetzt nicht für die Auszubildenden. „Interkulturelle Pflege und Umgang mit fremden Kulturen“, weil das für einige – ich glaube, die sind noch nie aus Segeberg rausgekommen. Das spielt eine ganz große Rolle. Also, wirklich so ein Scheuklappendenken. Und das ist schwierig nachzuvollziehen. Aber es gibt es halt. „Ausländer raus“ haben wir auch schon mal gehabt. Die sind dann gleich gekündigt worden, weil da war dann auch Hopfen und Malz verloren. Also, es gibt ja auch Menschen, die so engstirnig sind und so, ja, so überzeugt von einem Unsinn. Das ist wirklich erstaunlich, und da müssen wir ganz doll dran arbeiten. Ganz. Also, das finden immer schon die Auszubildenden ganz spannend, wenn sie hören, es gibt nur eine Rasse oder nur eine, eine Rasse. Wenn man darüber spricht, dass der Homo sapiens... Und wenn Sie mir eine andere nennen sollen, dann kriegen Sie von mir 10.000 €, und dann können sie nicht. So was gibt es einfach nicht. Und das wissen auch ganz viele gar nicht. Na ja, gut.

[0:29:21]

I: Ja, ja, ja. (...) B3, haben Sie an Ihrer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen zu den Unterstützungsangeboten für migrantische Auszubildende?

[0:29:39]

B3: Nein, nicht im klassischen Sinne. Haben wir nicht. Wir haben halt unsere Leistungsnachweise, sozusagen unsere Beurteilung. Aber jetzt nicht, dass wir uns durch die Generalistik – haben wir auch so einen Kompetenzverlauf, den können wir schon darstellen, aber richtig evaluieren, haben wir das jetzt bei dem und dem so

und so richtig gemacht. So machen wir das nicht. Das ist, im Grunde genommen, haben wir nicht. [0:30:05]

I: Okay. Die letzte Frage lautet, B3: (..) Welche spezifischen Unterstützungen wünschen Sie sich als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? [0:30:29]

B3: Ich würde mir wünschen, dass es auf dem Stellenschlüssel einen Sozialpädagogen gibt. (..) Oder einen Sozialarbeiter. Irgendwas, dass der wirklich im Schlüssel fest verankert sein muss, wie der Schlüssel eins zu zwanzig. Es muss einer dabei sein, der das macht. Weil manche sind hier auch durch die Flucht auch traumatisiert. Das übersteigt einfach unsere Fähigkeiten, und das können wir gar nicht leisten. Und wir können ja auch nicht jeden in die Therapie schicken, sozusagen. Aber dass wir da wirklich jemanden haben, der diese Arbeit leistet, und das ist vom Gesetzgeber her überhaupt nicht bedacht worden. Es sind nur Lehrkräfte. Das finde ich schade. [0:31:16]

I: Super, vielen Dank, B3. Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (..) [0:31:32]

B3: Nö, nö, gar nicht. [0:31:34]

I: Okay. Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte nochmal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Sie können sich samt den Transkripten jederzeit einfordern. Die Aufnahme wird jetzt gestoppt. (..) [0:31:52]

Anhang G

Interview-Nr.:	4
Name der Audiodatei:	Aufnahme 4
Datum der Aufnahme:	16.10.2024
Ort der Aufnahme:	Online; befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	01:07:48 Minuten
Befragte Person (B):	B4, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	17.10.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B4 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 4 (**4**)

I: Okay. Super. (...) Ja, B4. Eins, zwei Sätze vorab. Es geht in meiner Studie darum, die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden, die ja eine zentrale Herausforderung für Schulleitungen auch an den Pflegeschulen darstellen, zu untersuchen. Es gilt, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. Und in diesem Rahmen interviewe ich Sie heute. Und ähm, ja, möchte gerne einmal Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. Am Ende der Studie und nach der Bewertung würde ich Ihnen, wenn die Bewertung gut ausfällt, auch als kleines Dankeschön, zur Teilnahme am Interview einen kleinen Maßnahmenkatalog zukommen lassen, wo alle die Erfahrungen, die Expertise aller Schulleitungen drin stehen. Genau. (...) Wir starten gleich damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei wiederzugeben. Anschließend werde ich auf das Gesagte noch

einmal mit Nachfragen eingehen. Das Interview soll circa 30 Minuten dauern und für meine Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Ein kleiner Hinweis für Sie: Bei den Fragen geht es um Ihre persönliche Wahrnehmung und daher gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten.

Haben Sie vorweg noch Fragen? (...) [0:02:11]

B4: Nur rein methodisch. Nach welchem Verfahren werten Sie aus? Machen Sie eine zusammenfassende Analyse, dann nach Mayring oder mit Grounded Theory, oder wie? [0:02:20]

I: Nach Mayring die Inhaltsanalyse und die Transkription nach Kuckartz. Genau. Es wird eine Kombination aus den beiden. Genau richtig. [0:02:30]

B4: Wie viele Interviews werden Sie ungefähr führen? Wissen Sie das schon? [0:02:33]

I: Acht Minimum. Ich habe aber derzeit, muss ich gestehen, noch keine acht Zusagen erhalten, trotz des vielen Nachfragens. Auch ich bin noch teilweise auf der Suche. Sie sind jetzt tatsächlich der fünfte Interviewpartner. [0:02:50]

B4: Immerhin. [0:02:50]

I: Immerhin. Genau, genau. Und dann hoffe ich, dass ich im November doch noch ein paar Schulleitungen bekomme. Also ja, genau acht Minimum. Zehn wäre natürlich noch besser und dann beschränkt tatsächlich auf Schleswig-Holstein. [0:03:14]

B4: Ja, prima, super. [0:03:16]

I: B4, können Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind? Und neben Ihrer Position als Schulleitung haben Sie da noch andere Aufgabenbereiche? (...) [0:03:35]

B4: Ja, also wie Sie sehen, bin ich nicht erst seit gestern dabei. Mein Weg hat mich schon 1988 in die Schulen geführt. Zunächst in der Schweiz. Zwei Jahre habe ich dort in Schulen gearbeitet und an einer Schule gearbeitet. Dann in den 90er Jahren schon eine Schulleitung inne gehabt. Bis zu meinem

Erziehungswissenschaftsstudium während des Studiums und auch die Jahre danach habe ich so biografisch eher Schulen beraten und habe auch in der Pflegeforschung gearbeitet. Bis ich dann 2008 wiederum an eine Schule gegangen bin und dann hier nach [Stadt] und [Stadt] gegangen bin, die Schulleitung übernommen habe. Seit 2008 und seit jetzt ungefähr einem Jahr in Kombination mit der Leitung des Bildungszentrums. Das ist quasi meine Nebentätigkeit, wenn Sie so wollen das ich auch zuständig bin für die Weiterbildungen und für die Fortbildungen. Und rein zu nebenberuflich bin ich quasi seit fast über 30 Jahren an verschiedenen Instituten noch Dozent für Didaktik der praktischen Anleitung. Also da arbeite ich seit über 30 Jahren mit Praxisanleiter im Bereich Didaktik zusammen. Das ist so im Großen und Ganzen meine berufliche Vita. [0:05:07]

I: Wow. Dann bringen Sie auf jeden Fall sehr viel Expertise mit. Ich bin sehr gespannt, was Sie mir gleich berichten werden. Dann fangen wir doch einmal an. Wie würden Sie denn den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (...) [0:05:29]

B4: Also, wenn ich das Pferd von hinten aufzäume, dann auf jeden Fall mit einer innerhalb von drei Jahren bestandenen Ausbildung und der Aussicht darauf, dass diese Fachkraft dann günstigstenfalls bei uns im Haus bleibt, noch günstigeren falls zumindest in der Pflege bleibt und uns als Pflegefachkraft hier in Deutschland erhalten bleibt und nicht wieder aussteigt, die Ausbildung nicht abbricht, die Ausbildung gesund beendet und so beendet, dass sie hinterher auf dem Arbeitsmarkt auch alle Chancen hat. Also nicht nur bei uns, sondern im Grunde genommen auf dem Pflegearbeitsmarkt auch gute Chancen hat. Wenn das gelänge und gelingt, würde ich zumindest mal davon sprechen, dass wir einen guten Erfolg erzielt haben. [0:06:31]

I: Vielen Dank. Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig, um... Also, Sie haben ja eben schon erwähnt, was für Sie oder wie Sie das definieren würden, was Integrationserfolg ist. Aber gibt es einen Aspekt, wo Sie sagen: Das, das muss einfach, das gehört dazu. Und dann können wir auf jeden Fall von Integrationserfolg sprechen. (4) [0:06:58]

B4: Ich glaube, das ist... Die Antwort ist normalerweise eigentlich ganz einfach und liegt auf der Hand. Das A und O für den Integrationserfolg ist, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht nur die deutsche Sprache auf dem Niveau der Alltagssprache gesprochen und verstanden werden kann, sondern dass auch im Bereich der Fachsprache für die Auszubildenden Deutsch keine Hürde mehr ist. (4) Es hat sich bisher... Wir machen seit 2015, sind wir dabei, Auszubildende aus dem Ausland aufzunehmen, also direkt aus dem Ausland aufzunehmen. Nicht nur welche, die bei uns sozialisiert worden sind, wo wir über Sprache gar nicht mehr reden müssen, sondern quasi Auszubildende direkt, die direkt aus dem Ausland kommen. Und es hat sich seitdem gezeigt, dass die Sprache wirklich der Schlüssel zum Erfolg ist. Daneben gibt es natürlich noch viele weitere Aspekte, die wichtig sind, aber auch die sind von Sprache abhängig. Also, es findet keine soziale Integration statt, wenn die Mitschüler oder Mit-Auszubildenden das Gefühl haben, dass man sich nicht versteht und dass die Kommunikation schwer ist. Das heißt, mit steigender kommunikativer Kompetenz im Bereich deutsche Sprache und auch Fachsprache steigt auch die Wahrscheinlichkeit der sozialen und kulturellen Integration. Deswegen ist die Antwort eigentlich so einfach, aber auch gleichzeitig so schwer. Sprache ist wirklich der Schlüssel, weil weder eine soziale noch eine kulturelle Integration ohne Kommunikation auskommt. Und deswegen brauchen wir die. Deswegen ist das auch das Hauptaugenmerk bei allen Maßnahmen. (...) [0:09:11]

I: Vielen Dank. Dann komme ich jetzt einmal zu den Hauptfragen, und zwar zu Ihren Erfahrungen und Maßnahmen als Schulleitung. Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? (6) [0:09:37]

B4: Es ist gut, dass wir das sprachlich trennen, weil die soziale Integration (...) ist aus meiner Sicht fast noch eine größere Herausforderung als den Bildungserfolg zu sichern. Ich fange mal mit dem Einfachen an, der Bildungserfolg. (4) Zunächst war es wichtig, dass wir erst mal lernen, dass (...) sprachliche Defizite nicht gleich intellektuelle Defizite sind, auch wenn sich das zunächst so anfühlt. Wir mussten erst mal lernen, dass jemand, der zu uns kommt, in die Ausbildung und in der Probezeit mangelhafte Klausuren schreibt, die nicht deswegen schreibt, weil er kein Potenzial

oder sie kein Potenzial hätte, sondern deswegen schreibt, weil wir es nicht gelernt haben, Aufgaben so zu stellen, dass sie auch mit relativ geringen (...) Deutschkenntnissen immer noch verstanden werden können. Oder dass wir keine geeigneten Prüfungsverfahren hatten, um Potenziale zu messen, die unabhängig von Sprache vorhanden sind. Das heißt, das Erste, was wir gemacht haben, als wir 2018 einen kompletten Kurs mit 15 Chinesinnen aufgenommen haben, war, dass wir uns hingeworfen haben und uns überlegt haben: Wie stellen wir denn jetzt innerhalb der Probezeit fest, ob die Auszubildenden genügend Potenzial haben, um innerhalb von drei Jahren oder vielleicht dreieinhalb Jahren die Ausbildung erfolgreich abzuschließen? Das war sozusagen erst mal gar nichts, was wir beide für sie gemacht haben, sondern wo wir für uns erst mal lernen mussten, damit klarzukommen. Das Zweite, was wir lernen mussten und auch sehr schnell gelernt haben, ist, dass Menschen, die aus dem Ausland direkt zu uns kommen, ihre kulturelle Prägung nicht wie einen Mantel an der Grenze abgeben können und dann auf einmal sich wie jeder normale deutsche Auszubildende verhalten. Das ist uns bei den Chinesinnen sehr, sehr deutlich bewusst geworden, dass sie ihre Autoritätshörigkeit, ihre Lerngewohnheiten, Stichwort Spiegelstrichlernen, ihre (...) unkritische Haltung gegenüber dem, was ihnen angeboten wird, weil sie sich niemals getraut hätten, irgendwas zu kritisieren, dass sie das mitbringen und dass das die Interaktion im Unterricht unglaublich beeinflusst und bis dahin beeinflusst, dass Lehrende aus diesem Kurs völlig hilflos kamen und sagten: Ich weiß gar nicht, was ich machen soll, um die noch zur Mitarbeit zu bewegen. Ich stelle Fragen, und entweder antworten alle oder keiner. Das bedeutet, wir mussten so methodisch auch etwas dazulernen. Wir mussten dazulernen, dass Menschen, die bildungstheoretisch anders sozialisiert worden sind, in unserem Bildungssystem erst mal überhaupt gar nicht funktionieren. (...) Das hat dazu geführt, dass wir zum Beispiel (...) im Unterricht gesagt haben: Okay, wir machen nur 4 bis 5 Stunden Theorieunterricht, und die Nachmittagsstunden verbringen wir damit, dass wir irgendeinen pflegerischen Aspekt zusammen machen am Bett. Wir gehen halt einfach in den Nebenraum, und jetzt sagen wir: Okay, wir nehmen uns heute mal vor, wie man Blutdruck misst, wie man ein Bett macht. Wir nehmen uns heute vor: Wie begrüßen wir einen neuen Patienten? Wie bereiten wir einen Patienten auf eine Operation vor? Egal, ob das jetzt curricular dran war oder nicht. Nur um sicherzustellen, dass wir aus dieser Lehrer-Schüler-Situation rauskommen in eine praktische Situation, in der wir offen

miteinander reden konnten. Also, wir mussten Kommunikationsanlässe (...) etablieren, die unabhängig vom Unterricht sind. Denn sobald das formale Mäntelchen des Unterrichts um diese Interaktion lag, haben die sich verhalten wie im Unterricht in China und haben nicht mehr geantwortet, haben nur noch unisono etwas gesagt und hätten im Leben keine Frage gestellt, dass sie etwas nicht verstanden haben. An diesem Kurs durften wir also ganz, ganz viel lernen. Das Lernen hat erst mal bei uns stattgefunden. Als wir das so allmählich begriffen haben, haben wir auch begriffen, dass es überhaupt keinen Sinn ergibt, einen reinen Integrationskurs zu machen. Das war, das war halt einfach ein Denkfehler. Wir haben den Kurs auch unabhängig von anderen Kursen starten lassen und haben die Auszubildenden, das waren 15 Chinesinnen, nicht in andere Kurse integriert. Machen wir seitdem komplett anders. Wir machen jetzt wirklich tatsächlich auch gemischte Kurse, wo wir darauf achten, dass wir 50/50 haben oder 60/30 oder sowas, weil wir merken, dass da das Kommunizieren auf Deutsch auch in den Pausen wesentlich geschmeidiger läuft. Die Chinesinnen haben einfach im Unterricht Deutsch geredet, und sobald Pause war, haben die nur Chinesisch geredet oder so. Die haben sich wider Erwarten auch sehr, sehr schwer getan, die deutsche Sprache irgendwie sich über diese drei Jahre lang anzueignen, weil sie in der Konklave waren. Dann haben wir weiter festgestellt, dass es nicht mehr ausreicht (...) unsere Lehrer und Lehrerinnen nur zu sensibilisieren im Sinne von: Achtung, da sind sieben oder acht ausländische Schüler oder zehn, mach ein bisschen langsamer, rede ein bisschen deutlicher, mach deine Arbeitsblätter, überarbeite sie noch mal. Das reicht bei weitem nicht aus. Das heißt, es hat dazu geführt, dass wir vor einem Jahr eine Deutschlehrerin mit DaZ-Erfahrung, mit allem Drum und Dran, bei uns fest angestellt haben. Die arbeitet im Team, und die macht nach einem festgelegten Konzept und Schema die, die sie unterrichtet, begleitet sie, aber macht auch Sprachunterricht, unabhängig von dem Rest der Auszubildenden, die keine Sprachkenntnisse brauchen. Und wir haben darüber hinaus noch mit dem BAMF eine Kooperation, wo das BAMF uns 160 Stunden, glaube ich, oder 140 bis 160 Stunden Sprachunterricht durch eine Sprachlehrerin oder einen Sprachlehrer in den Anfängerkursen finanziert. Das findet also beides parallel statt durch unsere eigene (...) ja, durch unsere eigene Lehrerin als auch durch das BAMF. Das ist so das, was wir so bildungsmäßig machen. Auch dass die Lehrer sich fortbilden, dass die Praxisanleitenden fortgebildet werden. Auch die haben das Thema in der Weiterbildung. Ich habe gerade eine

Praxisanleitungweiterbildung laufen bei uns, sodass da auch die Sprachlehrerin mit reingeht und die sensibilisiert für solche Situationen. Das sind diese fachlichen Sachen, das geht ganz gut, das funktioniert. Die soziale Integration ist hingegen schwerer, weil (...) wir kriegen es rein wohnraumtechnisch nicht hin, dass wir gemischte Wohnungen haben, also Wohnungen, wo deutsche Auszubildende und ausländische Auszubildende zusammenleben. Das sind in der Regel WGs. Wir haben jetzt zum Beispiel 17 Auszubildende aus Myanmar, verteilt auf zwei Kurse. Die wohnen alle zusammen. Das ist keine gute Situation, wenn man jetzt an diese soziale Integration denkt und an die Sprache in der Freizeit. Aber das ist aus Wohnraumgründen nicht anders zu machen. Wir haben Ideen entwickelt wie Patensysteme mit deutschen Auszubildenden. Das haben wir probiert, es hat nicht funktioniert, es hat nicht gehalten auf Dauer. (...) Die Patensysteme haben sich kurz etabliert und sind dann aber auch wieder auseinandergegangen, (...) auch weil deutsche Auszubildende teilweise nicht in der Lage waren, das zu leben und das auch teilweise nicht wollten. (...) Wir machen nicht regelmäßig, aber hin und wieder bestimmte Anlässe. Also zum Beispiel die Weihnachtsfeier in der Schule machen wir als internationalen Basar. Wir machen ein Sommerfest gemeinsam, und wo wir versuchen, diese Internationalität als Ressource zu sehen und nicht als Herausforderung. Wir haben auch das Wording bei uns komplett umgestellt. Ich mag nicht mehr davon reden, dass wir eine Schule mit vielen ausländischen Auszubildenden sind. Wir haben immerhin über 40 %. Das ist eine ganze Menge, und zwar die, die direkt aus dem Ausland kommen. Also ich meine jetzt nicht diejenigen, die schon in der zweiten Generation hier in Deutschland leben. Und ich will nicht mehr davon reden, dass wir viele ausländische Auszubildende haben und dass es ein Problem darstellt und so weiter. Ich habe alle gebeten, die über unsere Schule reden, das Wording zu übernehmen, dass wir eine internationale Schule sind. Weil ich glaube, dass wenn wir das Framing nehmen: Ausländische Auszubildende ist gleich wenig Sprache ist gleich Problem ist gleich nervt und geht nicht. Dann sehen wir auch nur die Probleme und sehen auch nur das, was nicht klappt, und sehen einfach nicht mehr das, was wunderbar klappt und was super toll ist. Und deswegen habe ich gesagt, wir sind keine Schule mit ausländischen Auszubildenden, sondern wir sind eine internationale Schule. Und wenn wir ins Gesetz gucken und sehen, dass da Interkulturalität schon in Paragraphen fünf im Ziel enthalten ist, dann würde ich sagen: Ja, super Leute, guckt mal, das könnt ihr schon

bei uns im Unterricht lernen. Da brauchen wir jetzt gar nicht irgendwie gucken, ob auf einer Station irgendwo ein ausländischer Patient liegt, sondern wir haben das hier, wir haben das in jedem Klassenraum, wir haben das hier miteinander, und das können wir hier sehr gut nutzen. Und deswegen ist die soziale Integration ist in der Tat, finde ich, etwas, was schwerer zu leisten ist als die bildungsmäßige. [0:21:17]

I: Vielen Dank. Ja, sehr, sehr spannend. Tatsächlich, B4, weil Sie noch mal einen ganz anderen Fokus gesetzt haben als die Schulleitung, die ich vor Ihnen noch interviewt hatte. Wenn wir jetzt über die Wirksamkeit sprechen, wie bewerten Sie denn die Wirksamkeit der Maßnahmen, die Sie jetzt genannt haben? (4) [0:21:46]

B4: Die Sprachlehrerin ist (...) unbezahlbar. Also, die entlastet wirklich, weil sie auch dem Schulteam immer wieder kleine Tipps gibt in den Dienstbesprechungen, wie sie was machen können. Und weil schwierige, individuelle Situationen über die auch sehr gut geregelt werden können. Das ist (...) wirklich sehr gut. Die Mischung der Klassen hat sich auch bewährt. Wir haben relativ selten Konflikte, die sich entlang der Grenze ausländische Auszubildende – nicht ausländische Auszubildende ziehen. Es gibt das auch mal, aber (...) relativ wenig. (...) Als wichtige Maßnahme sei vielleicht noch zu erwähnen, dass wir (...) seit auch jetzt anderthalb Jahren eine Ausbildungsstation etabliert haben in der Praxis, die wir dann nutzen, wenn wir merken, dass die sprachlichen Kenntnisse schwierig sind und wir keinen richtigen Fortschritt erzielen, sodass wir dann jemanden auch auf der Ausbildungsstation für längere Zeit einsetzen, weil wir wissen, dass da ein höherer Grad an Betreuung ist. Auch das funktioniert sehr gut. Was wir auch gemacht haben: Wir haben, was die Probezeitentscheidungen angeht, konsequent gesagt, dass wir das bei ausländischen Auszubildenden nicht von der Note abhängig machen (...) sondern dass wir sehr, sehr stark dort über die Praxisbesuche und Begleitungen schauen, ob Potenzial vorhanden ist. Weil wir festgestellt haben, dass (...) in den meisten Fällen die Note in der Schule und die Art und Weise, wie die Auszubildenden sich in der Praxis gerieren, komplett auseinandergehen und dass wir die Schulnoten im Grunde genommen nicht als maßgeblich dafür nehmen können. (...) In diesem Zusammenhang wurden dann auch Prüfungsverfahren etabliert, wie dass wir wirklich Auszubildende in eine praktische Situation schicken, wie in einer Simulation oder so, um dann zu gucken, was (...) passiert da? Kommunikativ: Wird das Wichtigste

verstanden? Machen die Fortschritte im Bereich Sprache? Und da findet dann eher so eine Art Bildungskonferenz statt, wo die Sprachlehrerin noch mal etwas sagt, wo die Praxisanleiterin, die begleitet und betreut, etwas sagt, und die Theorielehrerin. Wir kommen dann zu einem Ergebnis und machen das jetzt nicht abhängig von den beiden Fünfen oder der Vier und der Fünf, die geschrieben worden sind in der Probezeit. (...) Das Bildungsangebot zum Thema Sprache wird sehr gut aufgenommen von den Auszubildenden. Die Auszubildenden bleiben freitags bis 15:00 Uhr und haben dann noch Sprachunterricht, während die anderen um 13:00 Uhr Schluss haben. Das ist aber das Einzige, wo wir sagen, dass für die Auszubildenden eine Extraleistung erwartet wird. Alle anderen Sprach(...)instruktionen sind Arbeitszeit. Das haben wir von Anfang an so gemacht, weil wir gesagt haben: Nur weil Menschen eventuell aus dem Ausland kommen, weil man ihnen eine große Leidenschaft unterstellt, weil sie angeblich relativ wenig Freizeit brauchen und unglaublich gut lernen könnten, nur deswegen zu sagen, dann können die Sprachunterricht in ihrer Freizeit bekommen und deswegen auf Freizeit verzichten, haben wir gesagt: Das passt nicht zu unserer Haltung. Das passt auch nicht dazu, dass wir sagen, wir wollen Pflege langsam aber sicher mal in die Position bringen, nicht jeden Mangel zu kultivieren, sondern auch unseren ausländischen Auszubildenden die gleichen Rechte wie deutschen Auszubildenden zu geben. Zu sagen: Wenn wir wollen, dass ihr etwas lernt und euch ein Bildungsangebot machen, dann ist es für euch Arbeitszeit. Ihr seid hier zum Lernen. Und insofern machen wir es tatsächlich so, dass für die ausländischen Auszubildenden in einem Kurs wir, anders als bei anderen Schulen, in den Dienstplan direkt eintragen. Das können wir. Wir haben die Möglichkeit dazu, dass wir Schule in den Dienstplan der Station eintragen. Dann gehen die an dem Tag nicht auf die Station, sondern kommen in die Schule zum Sprachunterricht. In der Schule haben wir einen gewissen Puffer. In der Praxis haben wir einen gewissen Puffer von circa 400–500 Stunden, die wir sowieso mehr machen als 2500. Und das nehmen wir da runter. Und das ist auch mit unserer Pflegedirektion abgesprochen und mit unseren Stationsleitungen. Und solange wir nicht in bestehende Dienstpläne eingreifen, also nach dem Motto: Morgen ist Sprachunterricht, ihr seid morgen ein Jahr weniger, sondern das ein bisschen prospektiver machen, ein bis zwei Monate voraus, ist das kein Problem. Das ist auch eine Maßnahme, die sich sehr bewährt hat, weil ganz ehrlich, nach dem Frühdienst, der von 6 bis 14:00 Uhr stattgefunden hat, jemanden hier noch ins Sprachtraining zu

holen, ist völlig ineffektiv. Das geht gar nicht. Also von daher haben wir das auch als Maßnahme gemacht, und das hat sich auch sehr bewährt. Was sich nicht bewährt hat, das ist das Patensystem. Das haben wir nicht in Gange gekriegt, und da müssen wir noch mal etwas überlegen. [0:27:38]

I: Darf ich direkt da anknüpfen beim Patensystem? Welche besonderen Herausforderungen gab es denn bei der Umsetzung? Also, welche Hindernisse mussten Sie dabei überwinden? (..) [0:27:57]

I: Vielen Dank. Ja, sehr, sehr spannend. Wenn wir jetzt über die Wirksamkeit sprechen, wie bewerten Sie denn die Wirksamkeit der Maßnahmen, die Sie jetzt genannt haben? (4) [0:21:46]

B4: Die Sprachlehrerin ist (...) unbezahlbar. Also, die entlastet wirklich, weil sie auch dem Schulteam immer wieder kleine Tipps gibt in den Dienstbesprechungen, wie sie was machen können. Und weil schwierige, individuelle Situationen über die auch sehr gut geregelt werden können. Das ist (...) wirklich sehr gut. Die Mischung der Klassen hat sich auch bewährt. Wir haben relativ selten Konflikte, die sich entlang der Grenze ausländische Auszubildende – nicht ausländische Auszubildende ziehen. Es gibt das auch mal, aber (...) relativ wenig. (...) Als wichtige Maßnahme sei vielleicht noch zu erwähnen, dass wir (...) seit auch jetzt anderthalb Jahren eine Ausbildungsstation etabliert haben in der Praxis, die wir dann nutzen, wenn wir merken, dass die sprachlichen Kenntnisse schwierig sind und wir keinen richtigen Fortschritt erzielen, sodass wir dann jemanden auch auf der Ausbildungsstation für längere Zeit einsetzen, weil wir wissen, dass da ein höherer Grad an Betreuung ist. Auch das funktioniert sehr gut. Was wir auch gemacht haben: Wir haben, was die Probezeitentscheidungen angeht, konsequent gesagt, dass wir das bei ausländischen Auszubildenden nicht von der Note abhängig machen (...) sondern dass wir sehr, sehr stark dort über die Praxisbesuche und Begleitungen schauen, ob Potenzial vorhanden ist. Weil wir festgestellt haben, dass (...) in den meisten Fällen die Note in der Schule und die Art und Weise, wie die Auszubildenden sich in der Praxis gerieren, komplett auseinandergehen und dass wir die Schulnoten im Grunde genommen nicht als maßgeblich dafür nehmen können. (...) In diesem Zusammenhang wurden dann auch Prüfungsverfahren etabliert, wie dass wir wirklich Auszubildende in eine praktische Situation schicken, wie in einer Simulation oder so,

um dann zu gucken, was (...) passiert da? Kommunikativ: Wird das Wichtigste verstanden? Machen die Fortschritte im Bereich Sprache? Und da findet dann eher so eine Art Bildungskonferenz statt, wo die Sprachlehrerin noch mal etwas sagt, wo die Praxisanleiterin, die begleitet und betreut, etwas sagt, und die Theorielehrerin. Wir kommen dann zu einem Ergebnis und machen das jetzt nicht abhängig von den beiden Fünfen oder der Vier und der Fünf, die geschrieben worden sind in der Probezeit. (...) Das Bildungsangebot zum Thema Sprache wird sehr gut aufgenommen von den Auszubildenden. Die Auszubildenden bleiben freitags bis 15:00 Uhr und haben dann noch Sprachunterricht, während die anderen um 13:00 Uhr Schluss haben. Das ist aber das Einzige, wo wir sagen, dass für die Auszubildenden eine Extraleistung erwartet wird. Alle anderen Sprach(...)-instruktionen sind Arbeitszeit. Das haben wir von Anfang an so gemacht, weil wir gesagt haben: Nur weil Menschen eventuell aus dem Ausland kommen, weil man ihnen eine große Leidensfähigkeit unterstellt, weil sie angeblich relativ wenig Freizeit brauchen und unglaublich gut lernen könnten, nur deswegen zu sagen, dann können die Sprachunterricht in ihrer Freizeit bekommen und deswegen auf Freizeit verzichten, haben wir gesagt: Das passt nicht zu unserer Haltung. Das passt auch nicht dazu, dass wir sagen, wir wollen Pflege langsam aber sicher mal in die Position bringen, nicht jeden Mangel zu kultivieren, sondern auch unseren ausländischen Auszubildenden die gleichen Rechte wie deutschen Auszubildenden zu geben. Zu sagen: Wenn wir wollen, dass ihr etwas lernt und euch ein Bildungsangebot machen, dann ist es für euch Arbeitszeit. Ihr seid hier zum Lernen. Und insofern machen wir es tatsächlich so, dass für die ausländischen Auszubildenden in einem Kurs wir, anders als bei anderen Schulen, in den Dienstplan direkt eintragen. Das können wir. Wir haben die Möglichkeit dazu, dass wir Schule in den Dienstplan der Station eintragen. Dann gehen die an dem Tag nicht auf die Station, sondern kommen in die Schule zum Sprachunterricht. In der Schule haben wir einen gewissen Puffer. In der Praxis haben wir einen gewissen Puffer von circa 400–500 Stunden, die wir sowieso mehr machen als 2500. Und das nehmen wir da runter. Und das ist auch mit unserer Pflegedirektion abgesprochen und mit unseren Stationsleitungen. Und solange wir nicht in bestehende Dienstpläne eingreifen, also nach dem Motto: Morgen ist Sprachunterricht, ihr seid morgen ein Jahr weniger, sondern das ein bisschen prospektiver machen, ein bis zwei Monate voraus, ist das kein Problem. Das ist auch eine Maßnahme, die sich sehr bewährt hat, weil ganz ehrlich, nach dem Frühdienst,

der von 6 bis 14:00 Uhr stattgefunden hat, jemanden hier noch ins Sprachtraining zu holen, ist völlig ineffektiv. Das geht gar nicht. Also von daher haben wir das auch als Maßnahme gemacht, und das hat sich auch sehr bewährt. Was sich nicht bewährt hat, das ist das Patensystem. Das haben wir nicht in Gange gekriegt, und da müssen wir noch mal etwas überlegen. [0:27:38]

I: Darf ich direkt da anknüpfen beim Patensystem? Welche besonderen Herausforderungen gab es denn bei der Umsetzung? Also welche Hindernisse mussten Sie dabei überwinden? (..) [0:27:57]

B4: Das geht erst mal um Wohnorte, dann geht es um Freizeit, die andere Menschen haben und nicht opfern möchten. Dann geht es darum, dass wir (...) dass wir schon versuchen, dass Auszubildende sich in den inhaltlichen Schwerpunkt ihrer Ausbildung ein Stück weit aussuchen können. Das bedeutet, wenn wir fragen: Wer geht, wer? Wer möchte im Orientierungseinsatz auf eine konservative oder auf eine chirurgische Station? Dann möchten wir, dass unsere Auszubildenden das schon mal aussuchen können. Und wir versuchen dann quasi – wir haben das Prinzip der Heimatstation. Das bedeutet, das wird Ihre Schwerpunktstation. Dann versuchen wir, die da auch einzusetzen. Und wenn man jetzt sich aber zeigt, dass die beiden, die auf einer Heimatstation zusammen eingesetzt sind – der deutsche Auszubildende und die ausländische Auszubildende – dass die miteinander nicht kompatibel sind, dann habe ich schon mal die Situation, dass das womöglich zwei Auszubildende auf zwei unterschiedlichen Stationen in zwei unterschiedlichen Schichten an zwei unterschiedlichen Wohnorten sind. Ja, und dann? Dann ist es mit dieser, mit der, mit dieser Patenschaft eigentlich nur noch Makulatur. Die findet dann allenfalls statt, wenn die im Blockunterricht sind. Und wenn wir dann auch noch das Alter der Auszubildenden nehmen – unsere ausländischen Auszubildenden, die sind alle jenseits der 20, 24, 25, 26 –, dann haben wir hier eine 17- oder eine 18-Jährige. Die ist dann komplett auch menschlich überfordert (...) und kriegt das nicht gebacken. Und also unsere ausländischen Auszubildenden, das sind gestandene Menschen, die, die, die, die alles Mögliche im Leben schon hinter sich haben, die die größten Krisen hinter sich haben, die biografischen Dinge gemacht und geleistet haben, wovor man – da kann man nur den Hut ziehen. Und dann kommen, dann ist so eine 17-Jährige ein Pate von, von, von einer 25-Jährigen, die geflüchtet ist über 13

Länder und hier angekommen ist, um ihren Mann zu Hause gelassen hat. Also bitte, das funktioniert nicht. Das geht, das geht so nicht. Da, da überfordern wir auch die jungen Auszubildenden, die jetzt aus, aus, aus, aus Deutschland sind. Das geht nicht. Wir haben es erlebt jetzt, dass das durchaus eine myanmarische Auszubildende, die sehr gut bei uns gestartet ist in 23, dass die gesagt hat: Ich kann mich um die Neuen kümmern, die jetzt 2024 gekommen sind, dass da Unterstützungsprozesse zwischen denen laufen sollen. Ich weiß einen guten Hausarzt, und ich weiß, wie man zum Amt geht, und ich weiß, wie man eine Telefonkarte bei Aldi kauft usw. Das funktioniert eher auf der Ebene der erfahrenen integrierten Auszubildenden mit der neuen. (...) [0:31:07]

I: Okay, dann kommen wir einmal auf den Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? Und gibt es da vielleicht irgendwelche Auswirkungen, die Sie beobachtet haben, bezüglich auf die Leistungen, aber auch die soziale Integration in der Lerngruppe, also im Kursraum? (...) [0:31:40]

B4: Ja, es ist eine spannende Frage. Ich lass mal, ich lass mal unsere Erfahrungen mit den chinesischen Auszubildenden außen vor, weil das war eine Sondersituation, weil der Kurs in sich geschlossen war. Und das ist nicht mehr exemplarisch für die Situation in gemischten Kursen. Wir haben jetzt Kurse, in denen also mindestens 30 %, maximal 50 % ausländische Auszubildende sind. Das ist also schon dann auch ein Faktor, wo man nicht mehr über ein, zwei Leute redet, sondern die bilden schon so einen richtigen Block, wenn man so will. Und das hat ganz, ganz klar Auswirkungen auf die Art und Weise, wie diese Kurse funktionieren. Weil gerade am Anfang (...) wenn wir in fachliche Themen eintauchen, die sprachliche Barriere noch so groß ist, dass wir im Unterricht natürlich Zugeständnisse machen müssen. Wir müssen langsamer unterrichten, wir können weniger Stoff durchgehen, wir müssen andere Formen von Wiederholungen einbauen. (...) Wir müssen auf Nachfragen ganz, ganz häufig nachfragen, was für eine Nachfrage das ist. Das heißt, die Kommunikation im Klassenraum ist schwierig, und das heißt, wir kommen langsamer voran. (4) Das muss sich nicht unbedingt negativ für die anderen auswirken, weil wir ja auch merken, dass die Ausbildungsreife auch bei den deutschen Auszubildenden

jetzt nicht irgendwie konstant stabil auf einem hohen Niveau ist, sondern auch sehr nachlässt. Das bedeutet, ein geringeres Tempo, eine einfachere Sprache, weniger Inhalt pro Einheit kommt auch den deutschen Auszubildenden zugute. Aber hin und wieder ist es schon deutlich zu merken, dass, wenn ausländische Auszubildende immer wieder nachfragen, dass das auch zu Reaktionen bei den anderen führt – bis hin eventuell zum Rückzug. Dass also ausländische Auszubildende sich zurückziehen, nicht mehr nachfragen, lieber mitschreiben und zu Hause nachlesen etc. Ich muss aber sagen, dass gerade jetzt, wenn ich die letzten drei Jahre seit 22 mir so angucke, gibt es Kurse, die das ausgezeichnet verstoffwechseln. Also die machen das richtig gut. Die haben auch untereinander sehr, sehr gute Unterstützungsprozesse. Und die Auszubildenden, die wir vorwiegend jetzt zum Beispiel aus Myanmar haben, die haben auch einen anderen Habitus. Die sind unglaublich fleißig und (...) ehrgeizig, aber dabei auch sehr offen und (...) selbstbewusst und fragen auch nach und gehen in die Diskussion und lassen sich nicht so leicht, nicht so leicht einschüchtern. Und es ist wirklich – man muss wirklich sagen –, es kommt wirklich darauf an, aus welchen Ländern die Auszubildenden kommen. (...) Und wir haben mit den Chinesinnen ganz andere Erfahrungen gemacht als mit den Auszubildenden aus Myanmar. (...) Grundsätzlich würde ich gerne sagen, dass uns als Lehrkräfte das total bereichert, weil wir ganz oft die Frage stellen: Ja, wie ist das denn bei euch zu Hause, wenn jemand im Krankenhaus ist oder wenn jemand im Sterben liegt? Oder welche Aufgabe hat die Krankenschwester in Myanmar, wenn es darum geht, dass ein Patient Schmerzen hat und es ist kein Arzt da? Usw. So. Und die Diskussion darüber, die bereichert den Unterricht schon sehr. Gerade auch im Bereich interkulturelle Pflege ist es sehr, sehr deutlich zu merken, dass es gut ist nach anderthalb Jahren, wenn die sprachliche. [0:35:58]

I: Entschuldigen Sie bitte, wir sind tatsächlich schon über die Zeit. Ich möchte aber gerne tatsächlich noch ein bisschen mehr von Ihnen hören. [0:36:09]

B4: Ich habe zu viel gesprochen. [0:36:10]

I: Nein, alles gut. Das ist super spannend. Ich würde Ihnen einen neuen Link zukommen lassen, damit wir in Ruhe dann unser Interview noch beenden können. (22) [0:36:41]

B4: Okay, ich fasse mich jetzt ein bisschen kürzer. [0:36:44]

I: Alles gut. Alles gut, B4. (...) Ganz kurz noch mal zu dem, was Sie eben gesagt haben. Das heißt, es spielt eine große Rolle. Korrigieren Sie mich, wenn ich das falsch verstanden habe, woher die Auszubildenden dann auch wirklich kommen? China ist ja nun mal nicht in Europa und hat noch mal ganz strenge Hierarchien. Beziehungsweise die Menschen leben dort einfach sehr, sehr anders im Gegensatz zu Europa. Und ja, Myanmar ist ja auch noch mal das mehr oder weniger ein gegensätzliches Land mit anderem, strengem, auch hierarchischem Hintergrund. Das heißt, es spielt eine große Rolle, welche Kultur, welche Tradition auch die Auszubildenden einfach mitbringen. [0:37:41]

B4: Genau. Und wenn, wenn wir jetzt in einem Kurs zwölf Auszubildende aus Myanmar haben, zum Beispiel im Kurs vom 23, dann bilden die mit ihrem kulturellen Background, mit der Art und Weise, sich zu verhalten, natürlich schon auch eine Einheit, die Einfluss auf das Gesamtgeschehen nimmt. Es wäre mit Sicherheit anders, wenn wir zwölf Menschen aus völlig unterschiedlichen Bereichen hätten oder vielleicht zwölf Menschen aus dem nordafrikanischen Raum. (...) Die Klischees, die es da gibt, die sind ja teilweise nicht ganz unbegründet. Also wenn ich jetzt – ich brauche jetzt nur mal das Thema zu nehmen – unsere viel gerühmte deutsche Pünktlichkeit. So, wir legen sehr viel Wert darauf, dass der Unterricht um acht beginnt oder dass auf der Station um 6:00 der Dienst beginnt. Was das angeht, haben wir mit Auszubildenden aus Myanmar so überhaupt gar kein Problem. Also gar nicht. Null. Mit Auszubildenden aus dem nordafrikanischen Raum sind wir drei Jahre lang am Kämpfen um bestimmte, bestimmte Regeln, was zum Beispiel Pünktlichkeit oder Abgabe von Arbeiten, von Aufgaben usw. und so fort angeht. Wenn wir unseren Auszubildenden aus Myanmar sagen: So, im nächsten Block behandeln wir das Thema „Der alte Mensch“. Es wäre ganz toll, wenn ihr euch darauf vorbereitet und das und das und das schon mal lest, dann können wir davon ausgehen, dass sie es gelesen haben und dass sie quasi vorbereitet in den Unterricht kommen. Das ist in anderen Kulturen durchaus nicht der Fall. Da wird das quasi als Option gesehen. Man kann es machen, man kann es aber auch lassen. Und das macht ganz, ganz klar einen Unterschied. Die Frage ist, ob man das jetzt positiv oder negativ bewerten will. Das lasse ich jetzt mal beiseite. Das eine wie das

andere hat bestimmte Vor- und Nachteile, aber es hat definitiv Auswirkungen. Ja.
[0:40:05]

I: Okay, vielen Dank. Dann kommen wir einmal zu den Best Practice-Beispielen. Können Sie mir ein konkretes Beispiel oder vielleicht auch sogar mehrere nennen, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden? Und welche positiven Effekte hatte dies auf die Integration und den Bildungserfolg? (..) Haben Sie da vielleicht einen Auszubildenden, an den Sie dann denken? Oder vielleicht sogar an einen Kurs? (...) [0:40:37]

B4: Ja, es könnte jetzt unseren Kurs der Chinesinnen nehmen. Die haben mit 15 Leuten angefangen, und die haben mit 15 Leuten Examen gemacht. Und ich glaube, zwölf von den 15 sind auch erst mal hier geblieben nach dem Examen. Bis auf eine arbeiten noch alle in Deutschland. Und ich habe drei noch bei uns im Haus. Der Rest ist jetzt mittlerweile nach Deutschland in andere Kliniken gegangen. Also da würde ich jetzt durchaus mal von einem großen Erfolg sprechen. Was auch absoluter Erfolg ist, dass, wenn ich die letzten drei Jahre zurückblicke, haben wir – ich sag mal so – in Summe ungefähr, reden wir hier über 40 bis 45 Auszubildende aus dem Ausland, die wir haben. (..) Wir haben eine Kündigung in der Probezeit gehabt, eine Kündigung nach der Probezeit und jetzt eine Kündigung seitens einer Auszubildenden, die gemerkt hat, dass sie doch in der Pflege nicht arbeiten kann und stattdessen lieber was studiert. [0:41:52]

I: Okay. [0:41:53]

B4: Das sind drei Abbrecher von circa 40 Auszubildenden. Wir haben kaum eine Abbrecherquote im Bereich dieser Auszubildenden, weil die – ich – weil die mit einer ganz anderen. (..) Beim Lernen, sagt Margrit, mit einem ganz anderen dreht sich diese Ausbildung erkämpft haben und für die die Ausbildung ein absolutes Privileg ist. Und sie wirklich unglaublich viel dafür tun, in dieser Ausbildung zu bleiben. Das ist sicherlich, das ist sicherlich ein großer Erfolg. (8) [0:42:41]

I: Also es gibt oder? Ich kenne wenige Pflegeschulen, die sagen: Wir haben kaum Abbrecherquoten. [0:42:52]

B4: Das ist bei den ausländischen Auszubildenden bei den deutschen Auszubildenden sieht es anders aus. Genau. [0:43:01]

I: B4, Sie kommen ja mit unendlich viel Erfahrung und und Expertise und wissen: Welche Empfehlungen würden Sie anderen Schulleitungen geben wollen, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (4) [0:43:25]

B4: Ich weiß nicht, ob ich anderen was empfehlen kann. (...) Ich glaube, andere Schulleitungen verfügen über dieses ganze Wissen. Auch an die Schulleitung an sich ist, glaube ich, das geringste Problem in der ganzen Situation. Ich glaube, die Schulleitung, die Schulleitungen sind schon verantwortlich für die strukturellen Rahmenbedingungen und sollten natürlich auch Ideen entwickeln. Die Umsetzung findet in den Klassenräumen statt. Und ich glaube, (...) wir Schulleitungen neigen dazu zu sagen: Ja, mit ausländischen Auszubildenden habe ich 25 Leute in der Klasse. Ohne hätte ich nur 17. Das sind 80.000 € pro Jahr, die mir fehlen, wenn ich die nicht einstelle. Also stelle ich die ein. Das liegt ja erst mal nahe, weil wir ja auch betriebswirtschaftlich denken müssen. Aber das hat alles gar keinen Sinn, wenn wir unsere Kollegen und Kolleginnen nicht mitnehmen, weil die müssen ja die Arbeit im Klassenraum machen. Die sind verzweifelt, wenn das nicht klappt. Die kriegen die Binnendifferenzierung nicht hin. Die sagen: Ich soll curricular das Thema in zwölf Stunden unterrichten. Das ist mit dem Kurs unmöglich. Das heißt, ich muss auf der Ebene meine Kolleginnen und Kollegen mitnehmen. Das heißt, ich brauche da eine gewisse Sensibilität über die betriebswirtschaftlichen Aspekte hinaus. Was ich noch finde, ist: Es ist schön, wenn – das betrifft nicht nur Schulleitungen, sondern es betrifft uns eigentlich alle – wenn wir von der Haltung her anders an dieses Thema herangehen, als mit so einem problemorientierten Denken. Wenn ich daran herangehe, dass diese Menschen, die da aus dem Ausland zu uns kommen, mit unglaublich wahnsinnigen Biografien und ganz viel Erfahrung eine Bereicherung für uns sind und dass wir eine unglaubliche Verantwortung auf uns nehmen, das muss sich jede Schulleitung gut überlegen. In dem Moment, wo ich über Teams oder Zoom ein Gespräch mit einer potenziellen Auszubildenden in Afrika führe – jetzt gerade wieder geschehen –, dann führen wir die Gespräche. Oder nach Myanmar. Wir führen Gespräche über Zoom, das erste Mal, das zweite Mal. Wir sagen: Okay, du

hast gute Voraussetzungen, wir schaffen es auch mit dem Wohnraum, du kannst zu uns kommen. Dann starten wir das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Dann ist es klar, dass die drei Wochen, bevor die Ausbildung beginnt, oder zwei Wochen, vielleicht auch nur eine Woche vorher einreisen. So. Die lassen ihre Familie zurück, die kommen alleine hierher. Die haben finanzielle Ausgaben gehabt, die mussten den Flug bezahlen und, und, und. Wer weiß, wen die noch bestechen mussten, damit sie einen Termin bei der Botschaft kriegen und raus kamen. Und jetzt kommen die hier an mit ihrem Kofferchen. Und dann muss man wirklich sagen, in dem Moment, wo wir gesagt haben: Du kannst zu uns kommen, haben wir eine richtig, richtig große Verantwortung übernommen. Und da können wir nicht einfach am Ende der Probezeit sagen: Ja, vier, fünf ist 4,5 aufgerundet fünf, raus. Das geht, das geht dann nicht mehr. Und diese Verantwortung, das muss einem klar sein. Und die zieht sich durch. Die zieht sich durch bis dahin, wo mich zwischen den Feiertagen eine Auszubildende anruft und sagt: Bei mir geht die Heizung nicht mehr in der Wohnung. Ich weiß nicht, an wen ich mich wenden soll. Oder: Mein Bett ist zusammengebrochen, der Lattenrost ist kaputt. Was soll ich jetzt machen? Mein Vorhang ist runtergefallen, jetzt können hier alle reingucken. So. Es geht bis dahin. Also, das hört nicht auf beim Ausbildungsnachweis, den ich durchgucke und sage: Ja, alles in Ordnung, weiter. Sondern es geht viel, viel, viel weiter. Und das ist vielleicht eine Empfehlung: sich vorher, bevor man das macht, bewusst zu machen und zu gucken, ob man die Rahmenbedingungen dafür gewährleisten kann oder ob man das nicht gewährleisten kann. Wenn man es nicht gewährleisten kann, dann sollte man, finde ich, die Finger davonlassen. Was ich vielleicht vorher nicht gesagt habe, aber was auch noch wichtig ist. (...) Wir müssen uns bewusst machen, dass da Menschen kommen, die aufgrund ihrer sprachlichen Defizite (...) – ich rede jetzt mal von dem Defizit – wenn jetzt jemand, wenn ich so gut Burmesisch sprechen könnte, wie die Deutsch sprechen können, dann würde ich mich wie der König fühlen. Also, die können ja alle schon was. Und trotzdem kommen die hier in die Praxis und sind erstmal deprofessionalisiert. Das heißt, in ihrem Land wussten die genau, was sie tun, was sie können, wer sie sind, hatten ein Selbstbewusstsein. Und hier kommen sie an, insbesondere in der praktischen Ausbildung. Und dort wird ihnen erst mal gesagt: Du weißt nichts, du kannst nichts, du verstehst mich nicht, ich kann dich nicht alleine zu den Patienten schicken, etc. Das bedeutet, ich weiß nicht, ob das immer in der Macht der Schulleitung liegt. Wir müssen nicht nur gucken, was passiert in der

Schule, wir müssen vor allen Dingen auch gucken, was passiert in der Praxis. Und wir können nicht einfach 30 ausländische Auszubildende rüber in die Pflegepraxis schicken und sagen: Ja, seht mal zu, wie ihr das macht. Das heißt, ich muss parallel mich auch um die Praxisanleitenden kümmern und denen Werkzeuge an die Hand geben. Ich muss die instruieren, weil das ist etwas, was ganz, ganz schnell in der Praxis passiert, dass die Praxis komplett überfordert ist und damit auch unsere ausländischen Auszubildenden, die sich nicht mehr trauen, alleine in die Zimmer zu gehen, weil sie das Gefühl haben, sie verstehen die Patienten nicht. Die Patienten sind genervt. Wir haben die Situation gehabt, dass ältere Patienten dachten, die chinesischen Auszubildenden sind ihre Bediensteten. Die haben dann gesagt: So, wenn Sie jetzt damit fertig sind, bitte noch mal die Blumen sauber machen. Dann könnten Sie hier unten noch mal wischen, usw. Also, solche Situationen haben wir erlebt. Und wo man sagen muss: Also liebe, liebe Leute, die ihr Leute aus dem Ausland holt, guckt auch, dass das in der Praxis funktioniert und die praktischen Kollegen abholt, weil die sind sonst komplett überfordert, weil die manchmal gar nicht mehr handeln können. Und das ist nicht nur ein Problem der Schule, sondern da müssen wir auch in der Praxis irgendwie Ressourcen freisetzen. [0:50:39]

I: Absolut, absolut. Ja, tatsächlich. (..) B4, haben Sie... Also Sie machen, haben 2015 mit das erste Auslandsprojekt gestartet. Ist das korrekt? [0:50:57]

B4: Ja, 2015 haben wir an so einem BAMF und ESF-Projekt teilgenommen. Da ging es erst mal um die Integration ausländischer Fachkräfte, Anpassungsqualifizierung etc. Damit haben wir gestartet, und 2018 kamen dann in größerem Maßstab dann auch Auszubildende dazu. [0:51:15]

I: Ja, genau. Konnten Sie in diesem Verlauf, also in den letzten Jahren, eine Veränderung in dem Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden feststellen? Und wenn ja, was glauben Sie? Welche Faktoren könnten diese Veränderungen beeinflusst haben, wenn Sie jetzt die ersten Kurse vergleichen? (4) [0:51:41]

B4: Ich weiß ja nicht, wie es in anderen Schulen ist, aber... Also erst mal merkt man, dass die Anzahl der Bewerbungen aus dem Ausland in den vergangenen zweieinhalb, drei Jahren sprunghaft angestiegen ist. Also, ich rede hier von circa 300 Bewerbungen aus dem Ausland pro Jahr ist nichts. Das bedeutet ja dann auch

zwangsläufig, dass wir aus der Vielzahl der Bewerbungen die am besten Qualifizierten uns ja auch aussuchen können. (...) Das heißt, in den Interviews geht es natürlich in erster Linie darum zu gucken, wie gut sind sie sprachlich schon davor? Und das heißt, wenn hier jemand zu uns kommt, dann haben wir vorher das gecheckt, und dann kommt jemand zu uns. Und hat das den B2-Kurs tatsächlich auch verdient? Und merken, ja, das ist tatsächlich auch ein B2. Und das war früher, also noch vor Jahren, also als die Chinesen zu uns kamen, noch mal ganz anders. Die hatten zwar auch ein B2, aber als sie dann hier waren, haben wir festgestellt: Im Leben nicht! Das mag das erst mal noch nicht mal B1. Und das liegt aber daran, dass wir jetzt genauer hingucken und eine größere Auswahl haben und von daher auch ja dann tatsächlich auch besser sieben. Und deswegen sind die Leute, die dann tatsächlich bei uns landen, sprachlich auch besser vorbereitet. (...) [0:53:15]

I: Okay. (...) Kommen wir einmal noch zu der Frage: Kulturelle Sensibilität. Welche Rolle spielt die kulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und anderen Auszubildenden für eine gelungene Integration? Und gibt es konkrete Maßnahmen, die Sie als besonders hilfreich empfinden? (...) [0:53:38]

B4: Ja, ich glaube, einiges habe ich ja schon erwähnt, dass diese kulturelle Sensibilität eine große Rolle spielt. Es ist vollkommen offensichtlich und klar. Das heißt, wenn ich die nicht habe, bin ich ja meinen Vorurteilen völlig ausgeliefert. Und ich meine Vorurteile jetzt gar nicht negativ, sondern Vorurteile haben ja durchaus auch einen Zweck. So, und ich kann von unseren deutschen Auszubildenden und Lehrkräften ja nicht erwarten, dass sie dieses Thema vorurteilsfrei behandeln. Das heißt, wir gehen ganz, ganz offensiv damit um. Das Erste ist tatsächlich das Wording. Ich finde, wir sind ganz oft Opfer von Framing, von negativem Framing, von Begriffen, (...) die uns über bestimmte politische Parteien ja wirklich geliefert werden. Und wenn ich davon ausgehe, dass wir mit diesen Frames im Kopf herumlaufen, muss ich die gründlich dekonstruieren. Und ich muss sagen: Pass mal auf, wir sind keine Schule mit ausländischen Auszubildenden, sondern wir sind eine internationale Schule. Bei uns kannst du das und das und das lernen, weil hier Schüler aus über 20 verschiedenen Nationen zusammenarbeiten. Das geht schon ganz, ganz früh los, dass ich, wenn mir neue Mitarbeiter im Haus anfangen... Das hat. Dann stelle ich die Schule und das Bildungszentrum vor, und dann zeige ich ihnen eine Landkarte mit

der Erde. Und da sind die ganzen Punkte drauf, wo unsere Auszubildenden herkommen. Und ich sage, dass wir total stolz darauf sind, dass wir so eine Schule sind. Das heißt, es fängt eigentlich da in der Haltung schon an. Unsere Lehrkräfte wissen, dass wir auf diese Auszubildenden angewiesen sind. Sie wissen auch, dass sie eine große Bereicherung sowohl im Unterricht als auch in der Praxis sind. Dass das tolle Menschen sind. Das haben unsere Lehrkräfte verstanden, und unsere Lehrkräfte sind auch bereit, mittlerweile sich mit dem Thema sprachsensibler Unterricht vor Entlastung usw. auseinanderzusetzen, kriegen allerdings jetzt auch schon von uns, von den Schulleitungen auch Bildungsangebote, was zu verändern. Und die Mitschüler... Da sagen wir eigentlich von Anfang an, gehen wir da offensiv damit um und sagen: Es ist kein Zufall, dass wir hier so gemischt sind. Das ist etwas, das wir so wollen, das uns bereichert, das mit den Zielen des Pflegeberufgesetzes im Einklang steht und das auch die Zukunft der Pflege darstellt, weil wir uns eine Pflege nicht mehr vorstellen können, in der wir nicht Menschen haben, die uns aus dem Ausland unterstützen. Es wird nicht mehr funktionieren. Und insofern sind wir total glücklich, dass diese Menschen, die hier in diesem Kurs sitzen, sich dafür entschieden haben, bei uns die Ausbildung zu machen. Also wir drehen das einmal um und sagen nicht: Ihr habt die Ehre, zu uns zu kommen und bei uns zu lernen. Wir waren so gnädig, sondern wir sind froh, dass ihr da seid und dass ihr uns ausgewählt habt und dass ihr genau zu uns kommt. Und ich hoffe, dass über dieses Wording, über diese Form der Formulierung es einfach selbstverständlicher wird. (..) [0:57:00]

I: Super, vielen Dank, B4. Sie haben vorhin erwähnt, dass Sie jemanden beauftragt haben, eine Lehrerin, eine DaZ-Lehrerin für den Deutschunterricht, die da auch noch mal unterstützt. Gibt es noch andere externe Partner, wie zum Beispiel einen Integrationsbeauftragten? (..) [0:57:25]

B4: Wir hatten eine Integrationsbeauftragte hier bis zum Jahresanfang. Die hat danach leider gekündigt, ist weggegangen aus privaten Gründen. Jetzt haben wir einen Integrationsbeauftragten, der auch Tanzlehrer ist. Aber der hat im Moment so viel zu tun mit den Anpassungsqualifikanten, dass er für die Auszubildenden nicht zuständig ist. Deswegen macht er das nicht. Wir haben aber, also die Tanzlehrerin, die ist ja nicht beauftragt, die ist ja angestellt an unserer Schule. Das heißt, auch die kümmert sich natürlich, weil die ja nicht nur Sprachunterricht macht. Und wir haben

eine Pädagogin, eine Sozialwissenschaftlerin bei uns, die normalerweise den sozialwissenschaftlichen Unterricht macht, auch Krankenschwester, auch Lehrkraft ist. Aber die haben wir mit 50 % angestellt, um eine gewisse soziale Betreuung zu machen. Und die kümmert sich auch um die Anliegen, die Integrationsanliegen unserer Auszubildenden. Um mal ein Beispiel zu nennen: Einige unserer ausländischen Auszubildenden arbeiten auf Minijobbasis noch in einem Pflegeheim. So, und das haben die gemacht. Und dann hat das Pflegeheim gesagt: „Okay, ihr kriegt die Lohnsteuerklasse eins bei uns.“ Und dann hat das Finanzamt automatisch den Job hier mit der Lohnsteuerklasse sechs belegt. (..) Auf einmal hatten die 400 € Abzüge und hatten kein Geld mehr am Monatsende und wussten überhaupt gar nicht, wie ihnen geschah. Da hat die sich dann natürlich dem angenommen, hat sich gekümmert, hat gemacht, getan. Ich persönlich habe gesagt, ich erkläre mich bereit, hier mich um das Thema Wohnungen und alles, was damit im Zusammenhang steht, zu kümmern. Das heißt, ich organisiere jetzt, dass unser Hausmeister einmal vierteljährlich in jeder WG vorbeischauf, dass da alles läuft, dass da die Sachen in Ordnung sind, dass die nicht auf der Herdplatte ihr Fleisch braten und ihre Eier. Auch das ist alles vorgekommen. Und dass wir bestimmte hygienische Voraussetzungen auch in den Wohnungen haben, immer noch mal überprüfen. All das müssen wir natürlich machen, und das machen wir auch. Wäre toll, wenn man einen eigenen Integrationsbeauftragten hätte, der alles aus einer Hand erledigt. Aber das ist nicht im Budget. Leider. Also müssen wir es verteilen unter den Kolleginnen und Kollegen. (..) [1:00:07]

I: Gibt es da Herausforderungen? Sie haben jetzt gesagt, das macht so ein bisschen die Tanzlehrerin mit, aber auch die Kollegin, die Sozialwissenschaften studiert hat. Gibt es da Herausforderungen oder läuft das relativ simpel? (..) [1:00:27]

B4: Das läuft. Ja, das läuft. Das läuft schon einigermaßen geräuschlos. Wir wissen auch, die Kursleitung ist der Ansprechpartner. Also wir sind hier im Bildungszentrum. Ja, das ist groß. Aber wir sind auf relativ engem Raum. Und wenn dann eine Auszubildende ein Problem hat und der Kursleiter denkt, ich könnte das lösen oder die Sozialwissenschaftlerin, oder, dann wird es gelöst. Wir haben wöchentliche Teambesprechungen, da wird das thematisiert, alles Mögliche, sodass wir wirklich jeden Einzelnen tatsächlich auch im Blick haben. Da kommt es also auch jetzt nicht

zu, ja, irgendwie Unstimmigkeiten zwischen den Lehrkräften oder so, dass eine Lehrkraft sagt: „Ja, aber das ist ja mein Schüler, wieso kümmerst du dich darum?“ Dafür sind es einfach zu viele und die Aufgaben auch zu vielfältig und auch zu gewaltig. Das kann man als Kursleitung gar nicht mehr alleine bewältigen. Und da sind alle total glücklich, dass es diese Unterstützungsprozesse gibt. Ja. [1:01:38]

I: Okay, super. B4, gibt es an Ihrer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender? (...) [1:01:51]

B4: Es gibt keins. (...) Wir haben keine auf die ausländischen Auszubildenden zugeschnittene Evaluation. Wir evaluieren die praktische Ausbildung, die theoretische Ausbildung, natürlich AZAV, Zertifizierung usw., müssen wir alles Mögliche evaluieren, aber wir haben kein Verfahren, das jetzt direkt auf die... (...) Mit einem, mit einer, sagen wir mal, mit einem standardisierten Verfahren auf die ausländischen Auszubildenden guckt. Was wir haben: Jeder, jede Auszubildende hat in jedem halben Jahr einmal ein prognostisches, diagnostisches Beurteilungsgespräch mit ihrer Praxisanleiterin und ihrer Kursleitung zusammen. Und in diesem Gespräch wird quasi der Ausbildungserfolg, der Fortgang der Ausbildung, der bisherige Stand, aber auch die zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen besprochen, sodass für jeden einzelnen Auszubildenden dann eine Art Evaluationspfad entsteht. Das Ganze wird aber nicht quasi noch mal allgemein zusammengeführt. (5) Wenn es so weitergeht, dass wir in jedem Kurs mindestens 30 bis 40 % Auszubildende aus dem Ausland haben, werden wir uns da ganz sicherlich was überlegen müssen, um entweder in der Mitte der Ausbildung und am Ende der Ausbildung einmal mit denen gemeinsam festzustellen: Wenn ihr zurückblickt, wie habt ihr als ausländische Auszubildende das hier erlebt? Was hätte es euch leichter gemacht, was hat es euch schwer gemacht etc.? Wo gab es Probleme, wo könnte man noch was verändern? Das machen wir aber derzeit noch nicht systematisch. [1:03:52]

I: Okay, vielen Dank. Ja, wir sind fast am Ende angekommen. B4, eine letzte Frage noch an Sie. Welche spezifischen Unterstützungen wünschen Sie sich als Schulleitung von den Behörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? (...) [1:04:14]

B4: In der Tat bin ich eigentlich ganz zufrieden. Also wir haben eine hervorragende Zusammenarbeit mit dem BAMF, was die, was die kostenlosen Kurse, die kostenlosen Kurse angeht. Was es mir als Leitung natürlich einfacher machen würde, wäre, wenn eine Sprachlehrerin quasi budgetierbar wäre und... (..) Wir das Geld dafür bekommen würden. Die 9.500 € pro Auszubildenden reichen dafür nicht aus. [1:04:57]

B4: Das heißt sowohl für die sozialpädagogische Betreuung als auch für Sprachförderung müssten wir eigentlich Mittel bekommen. Aber das muss über den Ausbildungsfonds, das muss über Politik geregelt werden. Dazu muss es einen erklärten Willen geben, auch der Träger. Die Bereitschaft also, mehr in den Ausbildungsfonds einzuzahlen, damit wir, damit wir so was leisten können. Ich kann mir nicht vorstellen, wie man 40 % ausländische Auszubildende vernünftig ausbilden will. Ohne Deutschlehrerin. Das geht. Das geht im Grunde genommen gar nicht oder zumindest daraufhin speziell fort- oder weitergebildete Kolleginnen. Es muss ja keine genuine Deutschlehrerin sein, aber es gibt genügend Kolleginnen, die jetzt zum Beispiel auch das Thema Lerncoaching hatten. Die haben wir ja auch noch, die Lerncoaches, die sich dann einzelne Sachen annehmen, die gesagt haben: Oh, ich müsste unbedingt mal auf die Fortbildung oder eine Weiterbildung machen zum Thema Deutsch als Zweitsprache, weil ich merke, dass ich an meine Grenzen stoße. Und ich würde so gerne beraten, aber ich kann das nicht. Ich kann das nicht, ich kriege das nicht hin. Und dann waren die ausländischen Auszubildenden dann in den Fördergruppen und im Förderunterricht, die wir ja auch noch parallel machen. Und die haben dann festgestellt: Ja, ich stoße da sprachlich an meine Grenzen. Also da bräuchten wir einfach mehr finanzielle Mittel, um das personell abdecken zu können. Das machen wir derzeit einfach quasi aus, aus, aus Bordmitteln. Das wäre das Einzige. Aber die Zusammenarbeit und die Unterstützung und die Bereitschaft der Unterstützung mit dem BAMF funktioniert, funktioniert sehr gut. Und auch die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden. Und das ist alles kein Problem, das funktioniert. (..) [1:06:53]

I: B4, wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen Aspekt Ihrerseits, der vergessen wurde, oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (6) [1:07:09]

B4: Ich glaube, vergessen. Vergessen? Auf gar keinen. Auf gar keinen Fall. (4) Ich glaube, wir haben eigentlich alles angesprochen, was in dem Zusammenhang wichtig ist. [1:07:25]

I: Ja, okay. Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird und Sie können sich gerne die Transkripte jederzeit einfordern. Ich stoppe jetzt zunächst die Aufnahme. (6) [1:07:48]

Anhang G

Interview-Nr.:	5
Name der Audiodatei:	Aufnahme 5
Datum der Aufnahme:	18.10.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	39:22 Minuten
Befragte Person (B):	B5, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	18.10.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B5 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 5 (**5**)

I: Ja. Herzlichen Dank. Und schön, dass Sie sich Zeit nehmen konnten für das Interview. Ich freue mich sehr und bedanke mich für die Teilnahme. Ja. Um was geht es in der Studie? Es geht eben darum, die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung, die ja für Schulleitungen vor allen Dingen eine zentrale Herausforderung darstellen. Zu gucken, welche geeigneten Maßnahmen gibt es bereits oder welche müssen vielleicht sogar noch entwickelt werden. Die Chancengleichheit soll dadurch auch gefördert werden. Und vor allem möchte ich auch darauf gucken wie ermöglichen Sie die erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag? In diesem Interview möchte ich Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze tatsächlich besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei doch trotzdem bestehen bleiben. Genau. Kurz zum Ablauf wir starten gleich damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich mit weiteren

Nachfragen auf das von Ihnen Gesagte nochmal darauf eingehen. Das Interview soll circa 30 Minuten dauern und für meine Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Ein wichtiger Hinweis noch für Sie. Bei den Fragen geht es um Ihre persönliche Wahrnehmung., daher gilt es auch gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten. Haben Sie vorweg, bevor wir starten, noch Fragen? (..) [0:02:04]

B5: Ich bin gespannt, was auf mich zukommt und hoffe, dass ich auch gut antworten kann. [0:02:08]

I: Bestimmt. Ich bin auch sehr gespannt. Sie sind jetzt meine fünfte Interviewpartnerin und es sind schon sehr, sehr spannende Antworten gefallen. Umso spannender finde ich es dann am Ende das alles zusammenzufassen und einen Handlungsleitfaden zu erstellen. Ja, super. Okay. B5, würden Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind? Und haben Sie neben Ihrer Schulleitungsposition auch noch Nebentätigkeiten innerhalb der Organisation? [0:02:45]

B5: Ja, also in der, in der Schule bin ich seit vier Jahren. Genau. Vorher habe ich ja auf Intensivstationen gearbeitet und war dann auch als Praxisanleitung tätig. Aber so eine Ausbildung im Schulbetrieb, sag ich mal, ist seit vier Jahren Erfahrung. Und das hat sich natürlich auch historisch gewachsen. Gerade im Schulaufbau. Die Schule gibt es erst seit fünf Jahren, so dass ich am Anfang eigentlich noch alles mitgemacht habe, von Frontoffice über Lehrtätigkeit, über Praxisbegleitung. Und das werde ich jetzt zunehmend abgeben, dass ich jetzt vorrangig für Zertifizierung, Qualitätsmanagement, Schulleitung zuständig bin. Aber vereinzelt bin ich natürlich trotzdem noch im Unterricht auch als Kursleitung tätig. Aber es wächst jetzt sich so langsam zu der Richtung, dass ich die Nebenbaustellen in Anführungsstrichen abgeben kann, weil es zeitlich gar nicht möglich ist, auf Dauer vieles parallel zu machen. [0:03:42]

I: Ja, absolut. Da stimme ich Ihnen zu. Darf ich fragen rein aus Interesse, wie viel Prozent nimmt noch das Unterrichten ein neben der Schulleitungstätigkeit? [0:03:54]

B5: Es kommt immer darauf an, welcher Kurs da ist. Wenn mein Kurs da ist, in Anführungsstrichen, mein Kurs, wo ich auch Kursleitung bin, dann ist es tatsächlich

wochenweise auch bis zu 50 % Unterrichtstätigkeit. Genau. Wenn mein Kurs in Anführungsstrichen nicht da ist, gibt es Wochen, da bin ich gar nicht im Unterricht. Aber so im Durchschnitt aufs Jahr gesehen sind es trotzdem 25 % Unterrichtstätigkeit. [0:04:21]

I: Das ist schon nicht wenig, muss man sagen. Aber all den anderen Aufgaben, die noch on top als Schulleitung dazu kommen. [0:04:29]

B5: Man merkt es an dem Überstundenkonto. Ja. [0:04:32]

I: Das glaube ich Ihnen sofort. Okay, super. B5, würden Sie mir bitte einmal den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung Ihrer Meinung nach definieren? [0:04:50]

B5: Ja, das ist eine spannende Frage, weil woran macht man dann den Erfolg fest? Ich meine, beruflicherseits klar würde man sagen, ist der Erfolg gegeben, wenn sie die deutsche Sprache weitestgehend beherrschen, dass er auch sich austauschen können, wenn sie die Aufgaben verstehen. Also, einerseits schulisch, aber natürlich auch andererseits in der, in der praktischen Tätigkeit. Aber ich glaube, Integrationserfolg muss natürlich auch weiter gefasst werden. Natürlich auch die soziale Integration, also dass Sie sich hier auch sozusagen heimisch fühlen und nach einer gewissen Ankommenssituation auch langsam dabei sind, ein soziales Netzwerk aufzubauen, so dass sie auch sich im Sozialraum orientieren können und auch natürlich Kenntnis darüber haben wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem oder generell das deutsche Staatswesen? Welche Behörden gibt es, wo muss ich mich hinwenden? Also, genau Integration ist dann letztendlich weiter zu fassen als nur die reine Arbeitstätigkeit, dass man die bewältigen kann, sondern wirklich, wenn man Mensch als Mensch in seiner Gesamtheit betrachtet, natürlich auch mit Hobbys, mit Freizeitaktivitäten und ja. [0:05:59]

I: Super. (...) Was glauben Sie, welcher Aspekt ist besonders wichtig, um von einem gelungenen Integrationserfolg zu sprechen? Sie haben ja jetzt schon einige Punkte genannt, aber gibt es Ihrer Meinung nach einen ganz besonders wichtigen Aspekt, wo Sie sagen also ohne dem geht es gar nicht? [0:06:23]

B5: Ja, also auf jeden Fall die Sprache. Was ich feststelle, das ist nun mal das Bindeglied. Wir müssen uns ausdrücken können. Wir müssen miteinander kommunizieren. Und das geht nur, wenn ich auch ein gewisses Maß an Sprachkenntnissen habe und Fertigkeiten. Ich glaube aber auch, was ganz wichtig ist, ist die Motivation. Also, ich merke, dass es Auszubildende gibt, die ganz viele Barrieren überwinden. Aber wenn Sie wirklich die Motivation haben und die Haltung haben ich werde es schaffen, dann finden die Auszubildenden auch auf kreative Weise Wege, dass es gelingt. Ja. [0:07:04]

I: Super, vielen Dank. Okay, wir kommen jetzt zu den Hauptfragen. Und zwar würde ich mich gerne einmal interessieren, welche spezifischen Maßnahmen Sie als Schulleitungen an Ihrer Schule ergriffen haben, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern. (...) [0:07:29]

B5: Also, einerseits haben wir angefangen, in einem Patensystem sozusagen die Klassen zu organisieren, das heißt im Klassenbuch bekannt war, dass beispielsweise vier Auszubildende aus Kamerun sozusagen unterrichtet werden. Haben wir vorab auch schon mal abgefragt, wer daran Interesse hätte, von den deutschen Auszubildenden eine Art Patenschaft zu übernehmen, so dass man jemanden hatte, der auch schon einmal zeigen kann wo ist ein Supermarkt? Wo gibt es aber auch so Freizeitaktivitäten? Weil, dass seitens der Lehrkräfte natürlich immer eine andere Beziehungsebene ist, sage ich mal so, als wenn man auch in dem Sinne Peer to Peer Beratungen anbietet. Da haben wir aber festgestellt, dass es natürlich auch sehr herausfordernd für die deutschen Auszubildenden ist, die eine Patenschaft übernehmen wollen, weil es natürlich eine zusätzliche Belastung auch sein kann für die, die sind auch in einem Ausbildungsverhältnis, sie müssen auch selber lernen, Die müssen trotzdem auch gucken, wie bringe ich auch Ausbildung, Beruf und Freizeit unter einen Hut. Und es gab da auch Auszubildende, die zuerst gesagt haben ich habe Lust, eine Patenschaft zu übernehmen, die dann aber aufgrund der Belastungen selber für sich festgestellt haben, schafft das nicht, so dass wir dann von dem alleinigen Gedanken ein Patenschaftssystem abgegangen sind, so dass ich auch die Lehrkraft, die auch eine Ersatzlehrerin ist, die hat auch systemische Beratung und Sozialpädagogik in der Grundqualifizierung, so dass wir da

angefangen haben, eine Art individuelles Coaching anzubieten, sozusagen als Integrationscoaching kann man es nennen. Also, es war begonnen einmal die Woche mit einem festen Termin, wo Sie alle Fragen, die sie hatten, gezielt mit dieser Lehrkraft besprechen konnten. Und da ging es wirklich beginnend von Ich öffne einen Brief und wie lese ich jetzt einen Brief bis hin zu wo gibt es jetzt die nächsten Behörden? Wie wird das geregelt? Auch mit Ausländerbehörde? Welche Termine sind wichtig? Abläufe und dann so, als dann das Grundgerüst stand, ist man dann tatsächlich in eine reine, ein reines Sprachcoaching übergegangen. Aber wir haben festgestellt, gerade am Anfang mit Einrichtung des Bankkontos und die ganzen Fragen, die es gibt auch zu wie lese ich eine Lohnabrechnung, die ich bekomme das sind tatsächlich über ein halbes Jahr gedauert, bis sozusagen die Grundfragen geklärt waren, die aufgekomen sind. Bis es dann in dieses Sprachcoaching übergegangen ist. Genau. [0:10:06]

I: Super spannend. Ich hätte eine Frage zu dem Patensystem. Gibt es für die Auszubildenden, die so ein Patensystem oder Patenteil übernehmen, ein kleines Präsent oder ein Zusatzvertrag, wo Zielvereinbarungen drinstehen? [0:10:25]

B5: Das haben wir leider nicht gemacht. Also, wir hatten dann damit sozusagen geworben, dass es am Ende natürlich auch positiv noch mal ausgeschrieben wird, dass man eine Art Bescheinigung dann ausstellt seitens der Schule, dass jemand sich erfolgreich an einem Patenschaftssystem beteiligt hat, aber ein anderes Präsent oder gab es in dem Sinne nicht. Und schriftlich als eine Art Vertrag oder eine Vereinbarung haben wir dazu auch nicht geschlossen. [0:10:54]

I: Okay, dann kommen wir einmal zu der Wirksamkeit der Maßnahmen. Wie bewerten Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen, die Sie jetzt genannt haben? Und gibt es bestimmte Ansätze, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben? [0:11:12]

B5: Also, ich glaube, das Patensystem war am Anfang schon sehr hilfreich, dass die Auszubildenden einfach wussten, wen gibt es als festen Ansprechpartner auch seitens der Schüler. (...) Es wurde dann aber, wie sich jetzt herausgestellt hat, also die haben jetzt keine keine anhaltende Freundschaft entwickelt, sondern es war eher am Anfang der Versuch zu unterstützen. (..) Genau das. Durch die Belastung der

Auszubildenden in den Patensystemen wäre eigentlich festgestellt haben, dass es nicht die Wirkung hatte, die wir gewünscht haben, so dass wir dann übergegangen sind, dass man die Rückmeldung mal zusammenfasst als Art Mappe, so eine Art Mappe zum Sozialraum mit Welche Aktivitäten gibt es schon angefangen von wo gibt es vielleicht mal Konzerte oder dass man das einfach mal in der Übersicht hat und weiß. Und ich glaube aber, die größte Wirksamkeit hatte tatsächlich, dass das Coaching mit der Lehrkraft, weil da auch ganz gezielt mit den Fragen gespiegelt werden konnte, warum sind die Deutschen zum Beispiel so zeitorientiert und immer pünktlich? Oder was gibt es für kulturelle Besonderheiten auch auf Arbeit? Und da ist sie natürlich ein großer Gewinn dadurch, dass sie auch DaZ Lehrerin ist, so dass sie da einfach die Fähigkeit auch hat, das sprachsensibel zu vermitteln, wo ich manchmal einfach zu komplex spreche mit einem zu komplexen Satzbau und verschachtelten Sätzen. Das hat tatsächlich die größte Wirksamkeit gehabt, diese Serientermin, wo sie wussten, okay, egal welche Fragen kommen, ich, ich habe den Raum, wo ich sie ansprechen kann und wo ich auch nicht verurteilt werde, wo es in einem wirklich Verschwiegenheitsverhältnis dann auch ist. Ja. [0:13:03]

I: Ja, super spannend, B5. Ich muss noch mal nachhaken. Bei dem Patensystem waren das auch Auszubildende aus dem ersten Ausbildungsjahr oder waren das dann quasi die im dritten Ausbildungsjahr zuständig für die Erstis? [0:13:21]

B5: Also, es waren tatsächlich die aus dem gleichen Kurs. Genau, wir hatten da jetzt nicht Examenskurs. Hier an unserer Schule gibt es ja erst seit 2022 auch die generalistische Ausbildung. Ausbildung, so dass wir noch nicht auf einen dritten Kurs zugreifen. Ähnlich wie Schüler leiten Schüler an. Die Möglichkeiten ergeben sich jetzt langsam erst. [0:13:46]

I: Also ich hake nur nach, weil ich natürlich, während sie sprechen, schon Ideen entwickle. Also ich finde das super spannend. Ja, also sie geben mir den Ansatz, den Anstups und ich bin dann schon weiter. Super. Ja, sehr schön. Okay, dann kommen wir einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen grundsätzlich bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender? (..) Also, gibt es da. Sie haben vorhin ja das mit dem Patensystem angesprochen oder aber auch die

DaZ-Lehrkraft. Ist das eine Zusatz zusätzliche Stelle oder ist das tatsächlich eine normale Lehrerstelle, die Sie quasi abgeben müssen für diese Tätigkeit? [0:14:40]

B5: Genau. Ich muss tatsächlich von Ihrer Stelle einen gewissen Stellenanteil abziehen, weil ich meine, dass das die Problematik sozusagen soziale Arbeit bzw das reine, die reine Sozialpädagogik wird ja nicht in dem Sinne refinanziert. Also, jetzt durch die Altenpflegehelferausbildung gibt es einen Teilbetrag, den man pro Monat bekommt, aber allein für 500 € kann ich natürlich nicht Ihre Stelle refinanzieren, so dass man natürlich gucken muss, wo mache ich einen Stellenanteil ab, dass das funktioniert. Also, das ist natürlich auch eine Herausforderung. Wie refinanzieren ich die Dienstleistungen, die wir anbieten, wo wir sagen, aus der moralischen Verpflichtung heraus. Natürlich müssen wir das machen. Aber aus einer betriebswirtschaftlichen Betrachtung heraus würde man auch sich fragen müssen können wir uns das überhaupt leisten? Wo kriegen wir denn überhaupt die Gelder dafür her? Natürlich geht man in Vorleistung. Aus einer pädagogischen Haltung und Anspruch heraus. Aber genau die Finanzierung ist immer herausfordernd. Die Erreichbarkeit der Auszubildenden, stelle ich fest, ist auch herausfordernd. Wenn sie im Theorieblock sind, ist kein Problem. Da weiß man Wann beginnen die Unterrichtszeiten? Da ist man flexibel, auch mal einen Termin zu planen. Sobald sie aber wieder in der praktischen Ausbildung sind, in den Einsätzen, stellen wir fest, ist es schwierig. Selbst wenn wir bekannt gegeben haben, es gibt einen Serientermin für das Lerncoaching, wurde es teilweise von den Wohnbereichsleitung nicht im Dienstplan berücksichtigt, so dass dann die Auszubildenden wieder eine andere Hürde hatten. Erstmal sich durchzuringen, um auf ihrem Wohnbereich zum Beispiel zu sagen Nein, ich habe aber einen wichtigen Termin, so dass da auch erstmal die Akzeptanz der der Mitarbeiter, auch der Kollegen dafür da ist, dass sie das auch akzeptieren, dass das ein wichtiger Termin ist und nicht einfach nur eine Bespaßung, worauf man verzichten kann, sondern ganz entscheidend. Also, das habe ich festgestellt, auch in Kooperation mit den Betrieben, dass das am Anfang sehr herausfordernd war, bis wirklich alle leitenden Personen, aber auch die Pflegefachkräfte wirklich so ein Verständnis dafür hatten. Also, das hat auch die Auszubildenden belastet, dass sie sich dann teilweise entschuldigen mussten, weil sie doch einen Dienst geplant bekommen haben, obwohl es bekannt war oder dass sie kurzfristig doch einspringen mussten. Und dann wurde natürlich zu diesem

Konflikt oder die Spannung auf Lasten der der Schüler dann ausgetragen. Also, das stelle ich fest, das war auf jeden Fall herausfordernd. Und ja, natürlich die Sprache und die kulturelle Prägung. Also, natürlich hat man auch eine andere Sozialisation erlebt und je nach Herkunftsland ist es vielleicht auch eine andere Gepflogenheit als hier in Deutschland. Und dass man da auch beibringen muss, hat eine gewisse Verbindlichkeit. Wenn man sagt, ich komme, dass man auch absagen muss, wenn man nicht kommt. Und es gab auch Termine, wenn ich ehrlich bin, wo dann die Lehrkraft alleine saß und gewartet hat und es wurde sich aber nicht abgemeldet und die Auszubildenden kamen aber auch nicht. Also, das kam leider auch vor. Ja. [0:17:54]

I: Ja, super spannend. (..) Jetzt wo sie noch mal die Sprache angesprochen haben bzw. die Kommunikation die DaZ-Lehrkraft, das heißt sie bieten auch Deutschunterricht an? (..) [0:18:11]

B5: Wir haben es eine Zeit lang gemacht, dass wir gezielt Deutschunterricht auch angeboten haben. Wir hatten da ein Konzept, dass wir es immer freitags drei Stunden gemacht haben. 13 bis 16 Uhr, weil in der Regel die Auszubildenden ab 14:15 auch Lernzeit haben. Ja haben dann auch. (..) Ja, sind davon dann aber wieder abgewichen. (..) Weil wir einen geförderten Sprachkurs ja implementieren konnten. Da war aber das Problem, dass ja nicht die Bedürfnisse individuell betrachtet wurden, zum Beispiel das Schreiben nicht berücksichtigt wurden, weil es eben von Externen jemandem kam, der dann auch Sprachkurs angeboten hat. Über das BAMF war das damals organisiert. Das wurde dann nicht gut angenommen, weil der Pflegebezug gefehlt hatte, obwohl man sich das gewünscht hat. Aber die extern angebotenen Kurse über das BAMF, die haben eben eine feste Struktur, die sie einhalten müssen. Und vielleicht waren dann auch unsere Auszubildenden sehr verwöhnt von der von der DaZ-Lehrkraft, die hier angestellt war, weil sie einfach viel individueller auf die Bedürfnisse eingegangen ist und die Bedarfe, so dass wir dann aber dieses strukturelle Angebot an Sprachunterricht jetzt wieder abgesagt haben und lieber übergehen in deren Coaching, so dass die, die auch Sprachbarrieren haben können, natürlich trotzdem zu einem Lerncoaching kommen. Aber es ist jetzt keine feste Unterrichtsstruktur. Ja. [0:19:41]

I: Okay, dann kommen wir einmal auf den Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik, aber auch das Lernklima in den Kursen? (..) [0:20:01]

B5: Also, erstaunlicherweise stelle ich fest, dass die Auszubildenden mit Migrationshintergrund teilweise motivierter sind, die Aufträge auch zu machen, wo manche Deutschen dann sich schneller beschweren und sagen och Mensch, das ist ein viel zu großer Auftrag, das können wir gar nicht schaffen in der Zeit. Und dann gibt es aber Auszubildende mit Migrationshintergrund, die quasi viel mehr Zeit eigentlich benötigen für den Auftrag. Die machen den aber einfach und geben eine super Ausarbeitung ab. Also, das stelle ich fest, ist manchmal ein Unterschied. Vielleicht auch aufgrund dessen, dass sie teilweise auch einen familiären Druck natürlich bekommen. Zu sagen, wir haben dich jetzt unterstützt, da auch viel investiert, dass du das machen kannst in Deutschland. Jetzt bist du auch gezwungen, in dem Sinne Leistung zu zeigen. Also, es ist auch ein Druck dahinter, auf jeden Fall bei vielen. (...) Natürlich ist es auch immer abhängig aus welchem Herkunftsland. Aber es gibt teilweise ja auch die Gepflogenheit, dass man immer freundlich ist und ja sagt und bloß keine Kritik äußert. Das ist natürlich dann gerade in einem Kurs, wo es vielleicht auch viele, ja herausfordernde Persönlichkeiten gibt, sagen wir es mal so anstrengend, weil deren Bedürfnisse dann sozusagen zu kurz kommen, weil sie sich sozusagen fügen. Also das ist tatsächlich verschieden. Aber auch für den Kurs ist es natürlich herausfordernd. Also, wir haben hier im ländlichen Bereich nicht so eine große Quote an Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Aber auf der einen Seite stellen wir fest, dass sich auch viele Auszubildende bemühen, zu einer Integration auch in den Klassenverbund, in die Klassengemeinschaft. Häufig sind aber auch die deutschen Auszubildenden Raucher und gerade die, die nicht rauchen die haben dann wenig Angebote, was zu unternehmen. Weil auch wenn man vorschlägt, man kann ja auch einfach mal einen Spaziergang machen und keiner raucht, das wird ja nicht so angenommen, so dass dann häufig die Auszubildenden mit Migrationshintergrund sich in Gruppenarbeiten zum Beispiel zusammenschließen, auch mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, weil teilweise auch dann länger gebraucht wird, um erst mal die Aufgabe zu verstehen. Dann ist nicht so ein Druck dahinter. Wir hatten es am

Anfang auch mal versucht zu mischen, dass es immer etwa gleichen Anteil gibt an deutschen Auszubildenden und Auszubildenden mit Sprachbarrieren, sage ich mal so, dann fühlen sich manchmal aber auch gerade die sehr leistungsstarken, in Führungsstrichen deutschen Auszubildenden benachteiligt, weil sie sagen okay, ich möchte jetzt lernen, ich möchte vorankommen. Ich möchte nicht immer erst noch 20 Minuten lang die Aufgabe erklären. Also, wenn da deutsche Auszubildenden mit einem großen Leistungsmotiv wenig Verständnis dafür haben, kann es tatsächlich auch zu Gruppenspannungen kommen, so dass wir dann gesagt haben okay, wir machen 50 % Gruppenteilung per Zufallsprinzip und 50 % sind aber auch frei gewählte Gruppenkonstellationen. Und dann ist es auffällig, dass häufig die mit Migrationshintergrund zusammen in eine Gruppe gehen, weil da einfach so ein Grundverständnis für die Bedürfnisse der anderen da ist. Ja. (4) [0:23:18]

I: Haben sie grundsätzlich Auswirkungen, vor allem aber auf die Leistungen und die soziale Integration in der gesamten Lerngruppe beobachten können, wenn migrantische Auszubildende mit in dem Kurs sind. Oder sagen Sie das, da gibt es jetzt keinen so gravierenden Veränderungstrend. [0:23:43]

B5: Also, ich würde das tatsächlich gar nicht so pauschalisieren wollen, weil jeder Kurs individuell ist. Ähm, also es gibt auch in Führungsstrichen deutsche Kurse, die trotzdem nicht sehr leistungsstark sind aufgrund der Sozialisation auch der Deutschen. Und es gibt aber auch Kurse mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die sehr leistungsstark sind, weil die teilweise in ihren Herkunftsländern auch Abitur erfolgreich absolviert haben, teilweise auch in den Herkunftsländern schon studiert haben. Also, es ist ja nicht so, dass da keine kognitiven Fertigkeiten oder Fähigkeiten da sind, so dass ich das gar nicht so pauschalisieren würde zu sagen nee Kurse mit also mit einem hohen Anteil an Migrant*innen sind schwächer in der Leistung als Kurse, wo nur Deutsche da sind. Ich glaube, diese Pauschalisierung wäre falsch. Aber natürlich hat man gerade am Anfang einen Zeitverlust, der ist schon spürbar. Dadurch, dass am Anfang natürlich mehr investiert werden muss in Erklärung der Fachbegriffe, in Einführung der Fachbegriffe, in Wiederholungen, Austausch über Verständnisschwierigkeiten. Das ist am Anfang natürlich teilweise Zeitverlust. Ähm aber wenn es wirklich motivierte Auszubildende sind, würde ich nicht sagen, dass das generell die Leistung des

gesamten Kurses drückt, weil es sich sehr ab einem gewissen Punkt wieder angleicht. Also ab einem gewissen Punkt haben Sie ausreichende Sprachkenntnisse, um gut dem Unterricht folgen zu können, und müssen vielleicht zu Hause weniger intensiv das nacharbeiten, was in der Schule war? Ja. [0:25:27]

I: Okay, super. Jetzt kommen wir einmal zu den Best Practice Beispielen. Können Sie mir konkret ein Beispiel oder vielleicht haben Sie sogar mehrere Beispiele nennen, bei denen Maßnahmen, die erfolgreich umgesetzt wurden oder umgesetzt werden konnten und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten? (..) [0:25:54]

B5: Ja. (..) Das ist eine gute Frage. Best Practice Beispiele. [0:26:00]

I: Vielleicht hatten Sie einen Auszubildenden, der Sie besonders geprägt hat? (..) [0:26:07]

B5: Ja, also ich denke da gerade an einen kamerunischen Auszubildenden. wer am Anfang ganz, ganz schüchtern war aufgrund der Sprachbarrieren und dann aber ab einem gewissen Punkt werden dann auch mal Aufträge gestellt, dass die einen Fachvortrag vorbereiten sollen. Also, sozusagen eine Fallanalyse aus einer aus einer erlebten Situation im praktischen Einsatz, den Sie nach gewissen Leitfragen auch analysieren sollten. Und nach diesem Vortrag gab es wie so ein Stein, der ins Rollen gekommen ist. Also auf einmal war er aufgeschlossener und hat auch festgestellt wahrscheinlich, es ist gar nicht schlimm, wenn ich nicht alles richtig grammatikalisch korrekt ausdrücke, sondern es geht um das tiefe liegende Verständnis in meinen, in meinen Worten und Sätzen. Und dann war das tatsächlich schön zu beobachten, dass man natürlich Wörter auch anders benutzt hat als wir Deutschen, die vielleicht benutzen. Aber man merkte, dass es auf einmal so ein Spielen wird mit, mit der Sprache und so einem Versuch, sich auszudrücken. Und dann, ja würde ich sagen, war das auf jeden Fall auch förderlich für die Klassengemeinschaft und auch fürs Lernen, weil es dann auf einmal einen, einen Moment des sich öffnen gab und dann auch ein schöneres Lehr-Lern-Verhältnis auch zustande kamen. [0:27:32]

I: Super. (..) Ich würde eine Zwischenfrage gerne dazwischenschieben, weil mich das gerade interessiert an dieser Stelle in der Probezeit, B5. Nach welchen Kriterien

schicken Sie gegebenenfalls jemanden zurück? Und oder auch grundsätzlich wie ist Ihre Abbrecherquote bei den migrantischen Auszubildenden? (..) [0:28:01]

B5: Also dadurch, dass wir keine hohe Quote an migrantischen Auszubildenden haben, ist die Abbruchquote jetzt nur bei ungefähr 10 %. Das geht sogar. Also, einer hat tatsächlich jetzt das Ausbildungsverhältnis nicht geschafft. Aber bis wir entscheiden, dass die das Ausbildungsverhältnis wirklich beendet wird, gibt es ja tatsächlich viele Maßnahmen, die wir initiieren. Wo ich ganz ehrlich sagen muss, dass man vielleicht bei einem deutschen Auszubildenden schneller dabei ist zu sagen Probezeit nicht erfolgreich absolviert ist ja kein Problem sie können es nächstes Jahr noch mal probieren. Wenn aber auch eine Aufenthaltserlaubnis dranhängt, dann ist man nicht so leicht, mit so einer Entscheidung zu sagen okay, wir beenden das Ausbildungsverhältnis. Also, wir haben generell Kriterien, auch zur Probezeitentscheidung. Also, einerseits neben dem arithmetischen Mittel in Theorie und Praxis Noten, was eben bei einer 3,5 liegen sollte. Betrachten wir ganz gezielt das Sozialverhalten. Wir betrachten sozusagen die Motivation zur Ausbildung. Also, ist wirklich Motivation da, sich zu beteiligen auch Praxisnachweis Ordner pünktlich abzugeben, nachzufragen bei Unverständnis. Wir betrachten auch die Teamfähigkeit, also ist jemand auch fähig im Team zu arbeiten? Und genau zeigt jemand wirklich die, dass die Haltung eines Verantwortungsbewusstseins, dass man eine Patientengefährdung zu jedem Moment ausschließen kann? Trotz Sprachbarrieren. Und da stellt es sich heraus, dass es einen Auszubildenden nur gab, wo die Haltung leider gar nicht passte und man auch festgestellt hat ja, die Pflege ist halt der Beruf, den er erlernen wollte, weil er damit eben versucht hat, hier Fuß zu fassen. Aber wir hatten dann erst in Absprache mit dem Betrieb die Probezeit verlängert, hatten ihn dann noch mal ins erste Ausbildungsdrittel wiederholen lassen, aufgrund dessen, dass keine Lernfortschritte gezeigt wurden. Dann kam es aber dennoch zu Momenten der Patientengefährdung unreflektierten trotz wirklich intensiver Gespräche und Lerncoachings und Übersetzung und haben dann einfach festgestellt An der Haltung verändert sich nix, zeigt kein Lernfortschritt. Und dann war das tatsächlich eine Entscheidung, wo wir gesagt haben, nachdem wir die Probezeit verlängert hatten, nachdem das erste Lehrjahr wiederholt wurde, dass man dann sagt okay, der Mensch ist nicht für die Pflege geeignet. Und deswegen müssen wir jetzt sagen, wir beenden das Ausbildungsverhältnis. Natürlich in Austausch mit

dem Betrieb, weil wir Schule können das ja alleine nicht entscheiden. Und bei allen anderen, die wirklich wollen und auch die Haltung zeigen, dann finden sich eigentlich Möglichkeiten auch zur Förderung. [0:30:47]

I: Dann kommen wir auch einmal zu den Empfehlungen. B5, Sie haben sehr, sehr viele Aspekte genannt, auch super interessante Aspekte. Welche Empfehlungen würden Sie anderen Schulleitungen geben wollen, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (..) [0:31:14]

B5: Ja, das ist natürlich auch abhängig davon, wie hoch die Anzahl an Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist. Ich war jetzt neulich erst im Austausch auch mit einer anderen Schulleitung, die tatsächlich eine viel größere Quote haben. Also, da liegt deren Quote bei 98 %. Also, das ist natürlich noch mal eine andere Hausnummer. Also, solche Schulen kann ich jetzt schlecht Empfehlungen aussprechen. Aber ich sag mal, so wie wir glaube ich, macht es Sinn, dass man in einer Sozialpädagogik bzw. Sozialarbeit investiert, dass man das wirklich fest implementiert. Das ist also daran würde ich festhalten, dass es einen festen Serientermin gibt, gezielt für solche Fragen, auch des kulturellen Ankommens, sage ich mal so. Und ja, ich glaube, ganz wichtig ist natürlich die Offenheit. Also, wenn man offen ist auch für die individuellen Problemlagen, glaube ich, lassen sich auch individuelle Lösungen finden. Also, vielleicht gibt es da gar kein Patentrezept für alle Schulen. So und so muss es gemacht werden, sondern man muss vielleicht gucken, welche strukturellen Rahmenbedingungen habe ich, welche Ressourcen habe ich hier vor Ort, was kann ich nutzen? Vielleicht ist es bei jeder anderen Schule ein Sozialraum, eine Volkshochschule, den gezielten Kurs anbietet, auch zur Integration. Vielleicht ist es dann im anderen Sozialraum. Ja, gibt es vielleicht nicht so einen extra Kurs, sondern es gibt vielleicht ein anderes Projekt an der berufsbildenden Schule in einem anderen Bereich, die aber vielleicht ähnliche Problematik haben. Also, ich glaube, Netzwerken hilft, dass man ganz gezielt im Sozialraum schaut. Wo können wir Kooperation auch verbessern, wo können wir Synergieeffekte gestalten? Gerade VHS oder auch andere berufsbildende Schulen, glaube ich lohnt sich, dass man mal kontaktiert. Wir haben hier auch so ein Berufsausbildungswerk, also auch die gezielt Auszubildende oder Schüler coachen mit, mit Lernschwierigkeiten, die ja

auch manch andere Projekte initiieren, so dass man da vielleicht auch mal einen Raum gestalten kann zur Begegnung. Auch, dass man ja da mal die Möglichkeiten öffnet. Nicht nur in Führungsstrichen die Pflegeauszubildenden, sondern im Sozialraum schaut und ja, auf jeden Fall irgendwie Zeit sich einplant. Also, Zeit für Verständnisfragen, Zeit für ähm, ja, Sprachcoaching auf einer gewissen Art und Weise. Und ich glaube, was ganz förderlich ist, ist auf jeden Fall, dass die eins zu eins Interaktion. Also, es gibt ja auch Schulen, die probieren mit Online Sprachunterricht noch zu unterstützen. Aber ich stelle fest, dass wenn die Auszubildenden sich menschlich abgeholt fühlen in Führungsstrichen ist der Erfolg höher als wieder ein fremdes Angebot, was anonym ist und online, also irgendwie Beziehungsaufbau, glaube ich, ist auf jeden Fall wichtig. (..) [0:34:17]

I: Ja, super. (..) B5, welche Rolle spielt die kulturelle Sensibilisierung der Lehrkräfte und den der anderen Auszubildenden für eine gut gelungene Integration eine Rolle? Und gibt es konkrete Maßnahmen, die Sie als besonders für hilfreich empfinden? (..) [0:34:39]

B5: Also, wir hatten mal probiert, auch so ein interkulturelles Buffet zu machen und da auch erstmal Raum zu geben auf eine ja sage ich mal harmonische Art und Weise, sich mit der anderen Kultur auseinanderzusetzen. [0:34:53]

I: Ja. (5) [0:34:59]

B5: Ich glaube, das ist auf jeden Fall ein Thema, was wir noch intensiver ausbauen können, auch in den Kursen, aber zum Thema auch Religionsfreiheit. Da haben wir festgestellt, es ist auf jeden Fall wichtig, dass man auch mal darüber ins Gespräch kommt. Dann sind vielleicht gewisse Gebetszeiten auch Rituale. Dann möchte sich vielleicht jemand mal zurückziehen, auch wenn das nicht die klassischen Pausenzeiten sind. Welche Gepflogenheiten gibt es da? Aber wir haben das tatsächlich, also im Rahmen kultursensible Pflege natürlich integriert. Aber da würden wir tatsächlich auch für die nächsten Jahre noch einen größeren, größeres Format mehr planen wollen. Vielleicht mit allen drei Kursen, die da sind, anwesend, mal so ein Kulturtag machen und dann gibt es mal Austausch und ja, auch Rolle der Frau ist ja ein spannendes Thema. (..) Genau. Ja. Ja. Ja. [0:35:57]

I: Okay. (4) Wir kommen jetzt zur letzten Frage. Welche spezifische Unterstützung wünschen Sie sich als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? (..) [0:36:20]

B5: Ja. Wahrscheinlich sagt es jede Schule, aber Geld! Wenn ich finanzielle Mittel habe, kann ich auch schauen, wen kann ich mir leisten der mich unterstützt? Das würde tatsächlich viel helfen, weil ja und ja, schon eine Art fertig vorbereitete Unterrichtssequenzen zu verschiedenen Themen wäre auch hilfreich. Also, wir müssen ja immer alles selber konzipieren und erdenken und sagen okay, was macht vielleicht Sinn, aber wenn es auch seitens des Ministeriums. Also, es gibt ja Leitfäden und Broschüren und Handreichungen. Das will ich jetzt nicht sagen, dass es nicht gibt, aber wirklich eine konkrete Handreichung mit vielleicht Interviews, auch mit Transkripten zum Interview mit gewissen Unterrichtsmaterialien und vielleicht eine Muster Unterrichtsverlauf zu den. Das würde ja auch schon unglaublich helfen, dass man dann schon fertig ausgearbeitete Lernsituationen hätte, wo man sagen kann okay, wir probieren es aus, wir testen und adaptieren das vielleicht noch. Da sind wir manchmal eben sehr alleine gelassen. Es kommt Reformpläne und zack, stellt man ein neues Curriculum und Lehrplan. Macht man aber alles unter einen Hut zu bekommen ist einfach. Ja super herausfordernd. [0:37:37]

I: Okay, wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. B5, gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (...) [0:37:57]

B5: Ich glaube, es ist alles. Ich habe keinen Aspekt zu ergänzen. [0:38:10]

I: Okay. Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Sie können sie sich aber samt der Transkripte jederzeit einfordern. Die Aufnahme wird jetzt gestoppt. [0:39:22]

Anhang G

Interview-Nr.:	6
Name der Audiodatei:	Aufnahme 6
Datum der Aufnahme:	29.11.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	55:45 Minuten
Befragte Person (B):	B6, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	29.11.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B6 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 6 (**6**)

I: Okay, die Aufnahme ist jetzt gestartet oder die Aufnahmen. Nochmal vielen Dank, B6, dass es heute Morgen klappt, dass Sie sich Zeit für das Interview nehmen konnten. (...) Vielen Dank dafür. Genau. Also, eine kleine Einführung in die Problemstellung: Die soziale Integration, der Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung stellen zentrale Herausforderungen für Schulleitungen dar. Es gilt, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit zu fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. In diesem Interview möchte ich Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. (...) Kurze Information zum Ablauf: Wir starten gleich damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich mich mit weiteren Nachfragen auf das Gesagte eingehen. Das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. Für meine Forschungsarbeit werde ich die

aufgenommenen Aussagen transkribieren und natürlich auswerten. Ein wichtiger Hinweis für Sie: Bei den Fragen geht es um die persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch kein Richtig oder Falsch. (...) Haben Sie noch offene Fragen, bevor wir mit dem Interview starten? [0:01:58]

B6: Nein. Sie können starten. (...) [0:02:02]

I: Alles klar. Können Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind und welche Position Sie derzeit innehaben? Neben der Schulleitungstätigkeit: Oftmals gibt es ja dann doch noch mehr Punkte oder Bereiche, die die Schulleitung mit abdecken. [0:02:35]

B6: Ähm, ja. Also ich bin selbst seit 24 Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt, habe gestartet in 2002 im Bildungscampus in [Ort], bin da sozusagen im Bereich der europäisch geförderten Projekte tätig gewesen, und seit 2009 bin ich Schulleitung hier am Bildungscampus-Standort in [Ort]. Eine Schule kleiner mittlerer Größe, würde ich sagen. Wir haben so um und bei 100 Auszubildende, und ich bin neben der Tätigkeit, dass ich hier die Schulleitung bin, so ein bisschen übergeordnet auch für die drei [Firma]-Bildungscampus-Standorte [Ort] und [Ort] tätig. Im Bereich landesweiter Arbeitsgruppen im Forum Pflege Gesellschaft. Sei es die Ergebnisse und Bildung, wo wir uns mit den Praxispartnern und den Referenten der ambulanten und stationären Langzeitpflege austauschen. Ich bin aktiv in der AG, die die Pauschalen der Pflegeschulen und der Praxispartner im Land verhandelt mit den Kassen. Das sind so zwei Beispiele. Sprecher mit ver.di Forum Schulen, das Forum Pflege Gesellschaft, die Pflegeschulen, die das betrifft. Und auf Bundesebene bin ich noch eingebunden in die Fachgesellschaft. Das ist ein Arbeitskreis der früheren Altenpflegeschulen, und es sind auch Schulen mittlerweile der Gesundheit, also der Krankenpflege, dort vertreten. Da engagiere ich mich auch im Rahmen der bundesweiten Austausche der Schulen untereinander, beispielsweise. Genau. Und wir haben hier natürlich neben der Ausbildung auch eine Fort- und Weiterbildung. Das wird bei Ihnen sicherlich auch so sein, in der wir auch aktiv sind, Praxisanleiter zu qualifizieren, Betreuungskräfte, Reflexionsschulungen für beide Gruppen anbieten und dergleichen. Genau. [0:04:34]

I: Eine Menge. [0:04:35]

B6: Selten bin ich auch im Unterricht. (...) [0:04:39]

I: Ja, vielen Dank. Da kommt doch eine Menge zusammen. Okay. Wie würden Sie den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? [0:04:54]

B6: Also, Integrationserfolg ist uns gelungen, wenn wir... (...) Wobei ich wollte gerade sagen, wenn, wenn... Wir machen hier bei uns keine Unterschiede zwischen, ob wir Auszubildende mit Migrationshintergrund oder Auszubildende mit muttersprachlich deutschem Hintergrund haben. Jeder wird bei uns gleichbehandelt, gleich gefordert, gleich gefördert, weil wir oftmals die Erfahrung machen, dass auch Menschen, die in Deutschland geboren sind, mittlerweile sprachliche Barrieren haben, die sie mit sich bringen und einer entsprechenden Förderung sozusagen Bedarf haben. Aber Integration ist, glaube ich, auch gelungen, wenn ich tatsächlich in meinem Kopf und auch die Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Kopf keinen Unterschied mehr spüren, sondern wenn sie sagen: Das hier ist meine Ausbildung, mein Land. Ich denke, ich muss vielleicht noch manches übersetzen, aber ich fühle mich hier wohl. Also, ich würde den Integrationserfolg nicht aus meiner Sicht als Schulleitung oder aus Sicht der Lehrenden nur sehen, sondern Integrationserfolg ist auch dann gegeben, wenn sich die Menschen, die hier bei uns in der Ausbildung sind, integriert fühlen. (...) [0:06:06]

I: Vielen Dank! (...) Jetzt kommen wir einmal zu den Hauptfragen. Ich würde Sie jetzt einmal zu den Erfahrungen und Maßnahmen als Schulleitung befragen. Und zwar: Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? [0:06:31]

B6: Das ist immer recht individuell. Wir erleben oft, dass Menschen bei uns starten, zum Beispiel in der Pflegefachmann/-Fachfrau-Ausbildung. Sie bringen alle Zugangsvoraussetzungen mit, unter anderem auch das B2, und wir stellen zum Beispiel im Laufe der Probezeit fest: Oh, das sieht sehr kritisch aus. Derjenige versteht gar nichts. Obwohl wir uns Mühe geben, auch Dinge zu wiederholen, obwohl wir Lerngruppen einrichten. Also, ich glaube, so ein Standardportfolio, was an allen Schulen stattfindet: Nachhilfe, genau, so eine Art Mentorensystem, gegenseitige

Hilfestellung der Auszubildenden untereinander anzuregen. Dann ist es manchmal so, dass wir in der Probezeit mit den Auszubildenden und deren Arbeitgeber offen besprechen, ob erst einmal der Start oder der Übergang in die Altenpflegehelferausbildung vielleicht eine Maßnahme sein kann, um noch mal die Zeit zu nutzen, die da verbleibt, bis zum Ende dieser Ausbildung die Sprache etwas mehr zu fördern, damit dann ein erneuter Einstieg in die Pflegefachmann/-Fachfrau-Ausbildung möglich ist. Also, da werden wir schon frühzeitig tätig, zu Beginn der Ausbildung, also nach ein paar Monaten. Das merkt man ja auch im Rahmen der ersten beiden schon recht deutlich. Das haben wir im letzten Jahr auch gerade mit einem Auszubildenden gemacht. (...) Also, wir gucken individuell: Sehen wir da einen Erfolg oder sehen wir ihn nicht? Sehen wir Entwicklung oder sehen wir ihn nicht? Es gibt ja auch Auszubildende, da sieht man dann den Willen, sozusagen auch Sprache zu lernen. Es gibt auch Auszubildende, da sieht man den nicht. Also, dann muss man eben entscheiden: Macht das Sinn, die Ausbildung weiterzumachen? Manchmal macht es auch Sinn zu sagen, wir gehen bis zur Zwischenprüfung und gehen dann noch mal ein Jahr zurück. Also, oftmals entwickelt sich in den ersten beiden Jahren auch viel, aber das ist wirklich individuell. Ansonsten ist es so, dass wir hier immer die Möglichkeit haben. Das ist manchmal ein bisschen holprig. Wir haben die AWO interkulturell, die Deutschlehrer beschäftigen. Die bieten für unsere drei Schulstandorte einen Online-Sprachkurs an, über das BAMF gefördert. Und immer, wenn im Herbst die neuen Auszubildenden starten, dann schauen wir: Wer wäre sozusagen eigentlich ein Kandidat oder eine Kandidatin für diesen Sprachkurs? Und regen dann sozusagen an, den Kontakt zu, also interkulturell aufzunehmen, eine Sprachfeststellung zu machen und Anträge beim BAMF zu stellen, damit dieser Sprachkurs gefördert wird. Das klappt mal gut und mal weniger gut. Also, im letzten Jahr war es so, dass wir dann genügend Auszubildende zusammen hatten und dann gab es keinen Ersatzlehrer, weil die auch Mangelware sozusagen auf dem Markt sind. Und dann dauerte das so einige Monate, bis dann doch jemand gefunden war. Dann waren die Antragsunterlagen wieder veraltet und die Auszubildenden mussten einen neuen Antrag stellen. Also, das ist manchmal ein bisschen zäh, aber wenn der Kurs dann gestartet ist, dann ist diese zusätzliche Möglichkeit auch ganz gut und unterstützt uns gut. Dann haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir auch eigentlich immer die Träger der praktischen Ausbildung mit einbinden müssen. Wir können nicht uns damit zufriedengeben, dass, gerade wenn es um Auszubildende geht, die

direkt aus dem Ausland kommen oder um Anpassungslehrgänge. Damit sind wir jetzt gerade gestartet, hier am Standort [Stadt]. Dass die Welt ihre Probleme bei uns vor der Schultür auskippt: "Und nun macht mal und seht!" Sondern wir sind auch darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber sich einbinden. Also, wir haben beispielsweise in unserem Anpassungslehrgang hier an der Schule auch Deutschunterricht in dem Kurs. Aber im Krankenhaus [Stadt] beispielsweise, wo acht dieser ausländischen Fachkräfte tätig sind, findet auch zusätzlich noch von denen finanziert ein Deutschunterricht statt. Und unsere Lehrer stehen dann mit den Lehrern im Austausch, um Themen, Ideen sozusagen: Was muss noch gelernt werden? Auch auszutauschen und den individuellen Stand sozusagen jeweils mitzubekommen, sodass wir da eine ganz gute Entwicklung haben. Mir ist weiterhin darüber hinaus noch wichtig, dass es eine gute Mischung in einem Kurs gibt. Ich kann keinen Kurs starten, in dem 98 % Menschen mit Migrationshintergrund sind. Dann schaffen wir das Ausbildungsziel nicht. Wir haben eigentlich immer noch eine ganz gute Durchmischung, sodass die Auszubildenden sich auch untereinander gut unterstützen und helfen können. Aber das macht es natürlich nicht einfacher. Es ist herausfordernd, wenn man die Dinge mehrfach auf andere Art und Weise erklärt bekommen muss, während andere sagen: Jetzt habe ich es aber im dritten Jahr begriffen, ich möchte jetzt doch weiterkommen. Das wird, glaube ich, die Herausforderung der Zukunft auch sein. Ich weiß es von einer Kollegin aus einem anderen Schulstandort, bei denen 98 % der Auszubildenden Migrationshintergrund haben, die dann sagen: Wir haben das komplette Curriculum umgestellt, wir bieten... Also, der erste Schulblock dient dem Einfinden, da können wir noch gar nicht inhaltlich starten. Also, ich glaube, da muss ich vielleicht noch einiges tun, und ich weiß es von unserem Schulstandort in [Stadt], wenn ich auch... Also, wir haben ja den Überblick über die drei Schulen, die bieten zum Beispiel ein Lernatelier an für alle Auszubildenden. Aber es sind auch überwiegend die Menschen oder die Azubis, die so frisch aus dem Ausland gekommen sind, die diese Stadt nutzen. Einmal in der Woche ein Lernatelier. Da gab es auch im NDR Schleswig-Holstein Magazin mal einen Bericht darüber vor ein paar Monaten, wo immer freitags im Demoraum sozusagen praktischer Unterricht angeboten wird durch eine Kollegin, die selbst Migrationshintergrund hat. Genau, das war im Schleswig-Holstein Magazin. Ich weiß es nicht, ist drei, vier Monate her. Müssen Sie mal gucken: Bildungscampus Preetz. Sonst schicke ich Ihnen den Link noch mal, falls Sie es nicht finden. [0:12:34]

I: Danke schön. [0:12:35]

B6: Also, Integrationserfolg ist uns gelungen, wenn wir... (...) Wobei ich wollte gerade sagen, wenn, wenn... Wir machen hier bei uns keine Unterschiede zwischen, ob wir Auszubildende mit Migrationshintergrund oder Auszubildende mit muttersprachlich deutschem Hintergrund haben. Jeder wird bei uns gleichbehandelt, gleich gefordert, gleich gefördert, weil wir oftmals die Erfahrung machen, dass auch Menschen, die in Deutschland geboren sind, mittlerweile sprachliche Barrieren haben, die sie mit sich bringen und einer entsprechenden Förderung sozusagen Bedarf haben. Aber Integration ist, glaube ich, auch gelungen, wenn ich tatsächlich in meinem Kopf und auch die Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Kopf keinen Unterschied mehr spüren, sondern wenn sie sagen: Das hier ist meine Ausbildung, mein Land. Ich denke, ich muss vielleicht noch manches übersetzen, aber ich fühle mich hier wohl. Also, ich würde den Integrationserfolg nicht aus meiner Sicht als Schulleitung oder aus Sicht der Lehrenden nur sehen, sondern Integrationserfolg ist auch dann gegeben, wenn sich die Menschen, die hier bei uns in der Ausbildung sind, integriert fühlen. (...) [0:06:06]

I: Vielen Dank! (...) Jetzt kommen wir einmal zu den Hauptfragen. Ich würde Sie jetzt einmal zu den Erfahrungen und Maßnahmen als Schulleitung befragen. Und zwar: Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? [0:06:31]

B6: Das ist immer recht individuell. Wir erleben oft, dass Menschen bei uns starten, zum Beispiel in der Pflegefachmann/-Fachfrau-Ausbildung. Sie bringen alle Zugangsvoraussetzungen mit, unter anderem auch das B2, und wir stellen zum Beispiel im Laufe der Probezeit fest: Oh, das sieht sehr kritisch aus. Derjenige versteht gar nichts. Obwohl wir uns Mühe geben, auch Dinge zu wiederholen, obwohl wir Lerngruppen einrichten. Also, ich glaube, so ein Standardportfolio, was an allen Schulen stattfindet: Nachhilfe, genau, so eine Art Mentorensystem, gegenseitige Hilfestellung der Auszubildenden untereinander anzuregen. Dann ist es manchmal so, dass wir in der Probezeit mit den Auszubildenden und deren Arbeitgeber offen besprechen, ob erst einmal der Start oder der Übergang in die Altenpflegehelferausbildung vielleicht eine Maßnahme sein kann, um noch mal die

Zeit zu nutzen, die da verbleibt, bis zum Ende dieser Ausbildung die Sprache etwas mehr zu fördern, damit dann ein erneuter Einstieg in die Pflegefachmann/-Fachfrau-Ausbildung möglich ist. Also, da werden wir schon frühzeitig tätig, zu Beginn der Ausbildung, also nach ein paar Monaten. Das merkt man ja auch im Rahmen der ersten beiden schon recht deutlich. Das haben wir im letzten Jahr auch gerade mit einem Auszubildenden gemacht. (...) Also, wir gucken individuell: Sehen wir da einen Erfolg oder sehen wir ihn nicht? Sehen wir Entwicklung oder sehen wir ihn nicht? Es gibt ja auch Auszubildende, da sieht man dann den Willen, sozusagen auch Sprache zu lernen. Es gibt auch Auszubildende, da sieht man den nicht. Also, dann muss man eben entscheiden: Macht das Sinn, die Ausbildung weiterzumachen? Manchmal macht es auch Sinn zu sagen, wir gehen bis zur Zwischenprüfung und gehen dann noch mal ein Jahr zurück. Also, oftmals entwickelt sich in den ersten beiden Jahren auch viel, aber das ist wirklich individuell. Ansonsten ist es so, dass wir hier immer die Möglichkeit haben. Das ist manchmal ein bisschen holprig. Wir haben die AWO interkulturell, die Deutschlehrer beschäftigen. Die bieten für unsere drei Schulstandorte einen Online-Sprachkurs an, über das BAMF gefördert. Und immer, wenn im Herbst die neuen Auszubildenden starten, dann schauen wir: Wer wäre sozusagen eigentlich ein Kandidat oder eine Kandidatin für diesen Sprachkurs? Und regen dann sozusagen an, den Kontakt zu, also interkulturell aufzunehmen, eine Sprachfeststellung zu machen und Anträge beim BAMF zu stellen, damit dieser Sprachkurs gefördert wird. Das klappt mal gut und mal weniger gut. Also, im letzten Jahr war es so, dass wir dann genügend Auszubildende zusammen hatten und dann gab es keinen Ersatzlehrer, weil die auch Mangelware sozusagen auf dem Markt sind. Und dann dauerte das so einige Monate, bis dann doch jemand gefunden war. Dann waren die Antragsunterlagen wieder veraltet und die Auszubildenden mussten einen neuen Antrag stellen. Also, das ist manchmal ein bisschen zäh, aber wenn der Kurs dann gestartet ist, dann ist diese zusätzliche Möglichkeit auch ganz gut und unterstützt uns gut. Dann haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir auch eigentlich immer die Träger der praktischen Ausbildung mit einbinden müssen. Wir können nicht uns damit zufriedengeben, dass, gerade wenn es um Auszubildende geht, die direkt aus dem Ausland kommen oder um Anpassungslehrgänge. Damit sind wir jetzt gerade gestartet, hier am Standort [Stadt]. Dass die Welt ihre Probleme bei uns vor der Schultür auskippt: "Und nun macht mal und seht!" Sondern wir sind auch darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber sich einbinden. Also, wir haben beispielsweise in

unserem Anpassungslehrgang hier an der Schule auch Deutschunterricht in dem Kurs. Aber im Krankenhaus [Stadt] beispielsweise, wo acht dieser ausländischen Fachkräfte tätig sind, findet auch zusätzlich noch von denen finanziert ein Deutschunterricht statt. Und unsere Lehrer stehen dann mit den Lehrern im Austausch, um Themen, Ideen sozusagen: Was muss noch gelernt werden? Auch auszutauschen und den individuellen Stand sozusagen jeweils mitzubekommen, sodass wir da eine ganz gute Entwicklung haben. Mir ist weiterhin darüber hinaus noch wichtig, dass es eine gute Mischung in einem Kurs gibt. Ich kann keinen Kurs starten, in dem 98 % Menschen mit Migrationshintergrund sind. Dann schaffen wir das Ausbildungsziel nicht. Wir haben eigentlich immer noch eine ganz gute Durchmischung, sodass die Auszubildenden sich auch untereinander gut unterstützen und helfen können. Aber das macht es natürlich nicht einfacher. Es ist herausfordernd, wenn man die Dinge mehrfach auf andere Art und Weise erklärt bekommen muss, während andere sagen: Jetzt habe ich es aber im dritten Jahr begriffen, ich möchte jetzt doch weiterkommen. Das wird, glaube ich, die Herausforderung der Zukunft auch sein. Ich weiß es von einer Kollegin aus einem anderen Schulstandort, bei denen 98 % der Auszubildenden Migrationshintergrund haben, die dann sagen: Wir haben das komplette Curriculum umgestellt, wir bieten... Also, der erste Schulblock dient dem Einfinden, da können wir noch gar nicht inhaltlich starten. Also, ich glaube, da muss ich vielleicht noch einiges tun, und ich weiß es von unserem Schulstandort in [Stadt], wenn ich auch... Also, wir haben ja den Überblick über die drei Schulen, die bieten zum Beispiel ein Lernatelier an für alle Auszubildenden. Aber es sind auch überwiegend die Menschen oder die Azubis, die so frisch aus dem Ausland gekommen sind, die diese Stadt nutzen. Einmal in der Woche ein Lernatelier. Da gab es auch im NDR Schleswig-Holstein Magazin mal einen Bericht darüber vor ein paar Monaten, wo immer freitags im Demoraum sozusagen praktischer Unterricht angeboten wird durch eine Kollegin, die selbst Migrationshintergrund hat. Genau, das war im Schleswig-Holstein Magazin. Ich weiß es nicht, ist drei, vier Monate her. Müssen Sie mal gucken: Bildungscampus Preetz. Sonst schicke ich Ihnen den Link noch mal, falls Sie es nicht finden. [0:18:11]

I: B6, gibt es einen bestimmten Ansatz oder Ansätze, wo Sie sagen: Da besonders? Das hat sich als besonders erfolgreich erwiesen. Also, Sie haben jetzt sehr, sehr viele Maßnahmen genannt, aber gibt es etwas, wo Sie sagen: Und genau diese

Ansätze, oder sagen Sie: Gebündelt. Alle Maßnahmen, die Sie jetzt genannt haben, sind unzertrennlich und nur so können wir dann tatsächlich auch erfolgreich oder den Bildungserfolg unterstützen? [0:18:50]

B6: Ja, ich glaube tatsächlich, dass ich nicht eine hervorheben kann, sondern das sind ja unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Bedarfen, die sich in der Ausbildung sozusagen befinden. Und der eine, bei dem einen ist der Erfolg vielleicht da, weil er diesen Sprachkurs besucht, bei dem anderen ist es sozusagen mehr der Austausch mit den Auszubildenden untereinander oder eine Lerngruppe, beim nächsten ist es vielleicht das, was der Arbeitgeber noch organisiert. Ich glaube, es ist tatsächlich immer eine Mischung von allem. Dem einen tut das eine gut, dem anderen das andere. Wir lernen ja auch unterschiedlich. Daher könnte ich da auch nichts herausstellen. Das wäre also nicht mein, wenn ich meinem Bauchgefühl folge. [0:19:31]

I: Okay, super. Dann kommen wir einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender und welche Hindernisse müssen dabei überwunden werden? [0:19:51]

B6: Ja, das ist zum einen natürlich die Verfügbarkeit von Personal, das umzusetzen. Wir bekommen ja unsere Pauschalen, mit denen wir auch auskömmlich sein sollen. Da steckt auch keine Nachhilfe beispielsweise drin. Also, das muss irgendwie alles immer on top durch engagierte Kolleginnen stattfinden, und dafür muss man an anderer Stelle irgendwie Entlastung schaffen. Und in Zeiten, also wenn es Schulen gibt, die einen Lehrpersonal-Mangel haben, dann würde ich mich fast fragen, wie sie es überhaupt umsetzen. Wir haben hier im Moment, Gott sei Dank, Gott sei Dank muss man auch sagen, auf der einen Seite einen Überschuss. Also, wir haben im Moment einen Lehrer-Schüler-Schlüssel von eins zu 18, und damit lässt sich das noch mal ganz gut anders auch gestalten. (...) Dann hängt es aber auch oft mit den Gegebenheiten der Teilnehmer zusammen. Die sind ja nicht permanent in der Schule oder permanent in der Praxis, sondern es ist blockweise Unterricht, und dann wird die Teilnahme gerade an diesem Sprachkurs auch noch mal schwierig. Deswegen findet er auch online statt. Also, da sind wir auf die Arbeitgeber angewiesen, dass sie diese Tage dann auch dienstfrei halten. Zu den Zeiten, wenn

der abends um 18:00 stattfindet, der Sprachkurs, dann darf natürlich da auch keine Spätschicht oder kein Spätdienst geplant sein. Und manchmal sind, wenn es gerade um andere Finanzierungen wie die vom BAMF geht, auch Fehlzeiten nicht erlaubt. Das heißt, da kann man nicht sagen, da habe ich aber Urlaub, da habe ich was vor, sondern da muss man permanent anwesend sein. Sonst wird diese Finanzierung für den Sprachkurs gestrichen. Und wie diese Theorie und Praxis zeigen, natürlich sind... Also, man kann dann auch nicht in der Schule immer Nachhilfe für alle anbieten, sondern die Auszubildenden wohnen zum Teil bis zu 50 Kilometer von der Schule entfernt. Da kann man eben nur während der Schulblöcke mal eben nach dem Unterricht hierbleiben. Wenn dann aber Praxiszeiten sind, dann fährt niemand nach dem Frühdienst die 50 Kilometer bis zur Schule, um dort noch gezielte Fördermaßnahmen mit durchzuführen. Also von daher muss man tatsächlich Regelungen finden, die in der Theoriephase in der Schule helfen, als auch in der Praxisphase. Und da den Arbeitgeber mit einbinden, da wo es geht. Und das ist, glaube ich, sind die beiden großen Herausforderungen, also Verfügbarkeit von Kollegen und Kolleginnen als Lehrende, die Verfügbarkeit, die regelmäßige der Teilnehmer mit ihren Arbeitsbedarfen und auch familiären Bedarfen natürlich. Deswegen findet der Sprachkurs abends statt, weil dann sind die Kinder zu Hause. Dann ist vielleicht auch noch ein anderer Familienangehöriger da, der sich dann einbinden kann und so das eben, so Kinderbetreuungszeiten usw. nicht irgendwie hinderlich sind, was die Kitas usw. angeht. Und es sind eben die Theorie- und Praxisphasen, die sich abwechseln, die auch eine Herausforderung sind. (...)

[0:22:51]

I: Okay, jetzt würde ich gerne einmal nachhaken. B6, der Deutschunterricht, ist der verpflichtend? [0:22:58]

B6: Nein, wir können niemanden verpflichten. Wir forcieren aber die Teilnahme. Also, es ist nicht nur so, dass wir sagen: Liebe Auszubildende, wir bieten euch das an! Komm zu mir, wenn Bedarf ist, sondern wir machen das schriftlich, informieren den Auszubildenden über die Möglichkeiten, versuchen auch, also gleich möglichst barrierefrei den Kontakt zu der Kollegin bei AWO interkulturell mit hineinzuschreiben. Wir unterstützen bei den Anträgen, die die Auszubildenden selber stellen müssen. Und wir informieren auch in schriftlicher Form die Arbeitgeber, denen wir dringend

dazu raten, dieses Angebot für die Auszubildenden zusammen mit den Auszubildenden zu besprechen und darauf hinzuwirken, dass sie dieses wahrnehmen mit Blick auf den Ausbildungserfolg. Und das ist oftmals eine Kombi, die gut hilft. Also, wir haben die Erfahrung gemacht, wenn nur die Auszubildenden informiert werden, dann kann man leicht mal eben sagen: Ach, das brauche ich nicht, die Notwendigkeit sehe ich gar nicht, ich spreche doch gut. Wenn wir das schriftlich machen und die Arbeitgeber zudem mit ins Boot holen, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich jemand für diesen Kurs entscheidet, höher. [0:24:09]

I: Okay, wenn die Auszubildenden an dem Online-Deutschunterricht teilnehmen während der Theoriezeit, gibt es da einen Zeitausgleich oder ist das dann quasi on top? [0:24:24]

B6: Das ist immer on top. Also, der Unterricht muss ja laufen, die 2100 Stunden abzüglich der maximalen Fehlzeiten müssen absolviert werden. Und der Sprachkurs findet ja auch nicht zu Unterrichtszeiten statt, sondern in den Abendstunden, in den Abendstunden. Und das ist immer on top. Ja. [0:24:42]

I: Okay, super. (...) Jetzt kommen wir einmal zu den Einflüssen des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? [0:25:04]

B6: Das Lernen? Ein Wort habe ich nicht. [0:25:06]

I: Lernklima? (...) [0:25:10]

B6: Ja, das hat... Ich glaube, in der Regel... Ich bin ja selber nicht immer im Unterricht. Aber wenn ich das so wahrnehme, ist die Teilnahme von Menschen vieler Kulturen immer bereichernd im Unterricht, weil doch noch mal in vielen Themen die Kommunikation, den Umgang mit alten Menschen... (4) Doch noch mal viele. Oder der Umgang mit Tod und Sterben... Natürlich vieles beeinflusst. Das ist... In anderen Kulturen hat man da völlig andere Blickwinkel. Und die zusammenzubringen, das ist immer wirklich sehr, sehr bereichernd. (...) Das ist so ein Aspekt. Wir erleben oft auch, dass Menschen mit Migrationshintergrund noch mal eine andere... Also gerade, wenn sie älter sind und nicht jetzt gerade die 17-, 18-Jährigen, die ja oft auch

noch nicht wissen, wo es im Leben hingehen soll, dass die auch noch mal einen anderen Lernwillen mitbringen und eine andere Lernmotivation. Das haben wir aber generell auch bei muttersprachlichen Deutschen. Die Älteren, die wissen einfach, was sie wollen und was sie brauchen und was sie sozusagen erreichen wollen in der Ausbildung. Und da erleben wir aber bestimmte Kulturen doch noch mal zielstrebig. Aber wir erleben auch unterschiedliche Lernbiografien. (...) Wir arbeiten ja selten mit Frontalunterricht. Und wenn ich zum Beispiel an Menschen mit osteuropäischen Wurzeln denke, die kennen das gar nicht, in Gruppen zu arbeiten. Und die, die, die, die lernen auch Sachen auswendig. Und diese, diese unterschiedlichen Lernbiografien, doch auch noch mal aufzubrechen vielleicht. Und zu sagen: Das machen wir hier aber anders. Das ist, glaube ich, so eine Herausforderung, die die Lehrenden auch haben. Und natürlich das große Thema Binnendifferenzierung, das brennt allen unter den Nägeln. Ich glaube, das ist bei Ihnen auch in der Schule so. Wie werde ich allen gerecht? Denen, denen ich bestimmte Themen auf... Ich habe es neulich gehört bei einer KI in England, die unterrichtet, die dann auf zwölf verschiedene Art und Weisen Dinge erklären kann. Also wie erkläre ich auf unterschiedliche Art und Weise den Auszubildenden Inhalte, die Themen noch nicht verstanden haben, bis sie es verstanden haben, während die anderen schon mit den Augen rollen und sagen: Oh, nicht noch mal! Ich möchte jetzt mal vorankommen. Oder gebt mir einen anderen Arbeitsauftrag. Also, das ist, glaube ich, eine der großen Herausforderungen für die Lehrenden, binnendifferenziert zu unterrichten. Wo da auch unser Ziel ist, eigentlich zu sagen: Wir brauchen so was wie selbstorganisiertes Lernen. Wir wollen hin zu einer offenen Schule und Lernbegleiter sein als Lehrende, sodass wir jedem gerecht werden in seiner Art und Weise, in seinem Tempo, mit der Tiefe, die man es intellektuell auch schafft zu lernen, und auf bestimmte Abschlussnoten, sag ich mal, hinzuarbeiten im Sinne einer Lernlandkarte. Wenn er eins haben will, muss alles bearbeitet haben. Und wer sagt: Mein Ziel ist die vier und das Bestehen, der schafft eben nicht so viel. Und alle in einem Klassenraum sitzen zu haben und allen gerecht zu werden, ist einfach die mega Herausforderung und wird es auch bleiben und wird vielleicht noch... Es wird vielleicht noch herausfordernder werden mit zunehmendem Migrationshintergrund, wenn die Auszubildenden, die derzeit alle Schulen fluten, wöchentlich zehn Anfragen aus Kamerun und Iran usw. oder Marokko. Denen gerecht zu werden. (...) [0:28:38]

I: Ja, kommt tatsächlich so bekannt vor. B6, welche Auswirkungen beobachten Sie auf die Leistungen und die soziale Integration der gesamten Lerngruppe? Wenn wir jetzt über den Einfluss nachdenken, was also sozialen Einfluss und kulturellen Einfluss betrifft? Gibt es da Beobachtungen, die vielleicht Ihre Lehrkräfte im Unterricht machen? Was das für eine Auswirkung hat, wenn dann verschiedene Kulturen aufeinander letztendlich stoßen? [0:29:16]

B6: Ich glaube, das kann ich nicht sagen. Ich kann Ihnen mein Bauchgefühl mitteilen. Ja, ich glaube, dass es überhaupt keinen Einfluss hat. Die Kurse sind so individuell und unterschiedlich. Wir haben Kurse mit vielen Menschen mit Migrationshintergrund, die haben super gute Leistungen, wo ich sage: Also, ich bin mega stolz, die Jahreszeugnisse zu verteilen. Und wir haben Kurse, in denen sind vielleicht zwei Menschen mit Migrationshintergrund, der Rest ist muttersprachlich deutsch, und die sind leistungsmäßig so schwach und katastrophal, und die zerfleischen sich gegenseitig. Und es ist ein unmögliches Miteinander. Und gleichzeitig gibt es andere Kurse, in denen es bunt durchmischt ist, in denen das genauso sein kann oder mega vorbildlich. Das mache ich überhaupt nicht an kulturellen Einflüssen fest. (...) Ja, das ist so individuell. Also jeder Kurs ist anders, jeder Kurs ist anders und bleibt es auch bis zum Ende der Ausbildung. Das kann ich nicht an Menschen mit Migrationshintergrund festmachen. [0:30:27]

I: Okay, vielen Dank. Jetzt kommen wir einmal zu den Best-Practice-Beispielen. Sie haben ja eben eigentlich schon Best-Practice-Beispiele genannt, und zwar, dass Sie die besten Zeugnisse an Auszubildende mit Migrationshintergrund verteilt haben. Gibt es noch andere konkrete Beispiele, die Sie nennen können, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten? (...) [0:31:01]

B6: Ich glaube, da ist es tatsächlich gut, wenn Sie sich diesen NDR-Beitrag noch mal angucken. Ja, dieses Lernatelier, das damals gerade eingeführt worden ist als... Also ich glaube, das gibt es jetzt seit einem Schuljahr oder so oder seit einem Ausbildungsjahr, weil das tatsächlich – und dann spreche ich in diesem Zusammenhang eben von dem Beispiel in [Stadt] – enorme Sprünge bei den Auszubildenden mit sich gebracht hat. Das sind irgendwie neun Inderinnen, die irgendwie auf zwei Kurse verteilt in der Ausbildung sind. Und als dieses entstand,

waren die, glaube ich, sechs Monate in Deutschland. Also die kamen im September, haben im Oktober die Ausbildung gestartet, und ich glaube, wenn das jetzt so rund um den Sommer oder Spätsommer kam, dieses Video, dann waren die sozusagen ein halbes Jahr da oder ein dreiviertel Jahr. Und wenn Sie diese Auszubildenden in dem Video sprechen hören, dann ist das echt unglaublich. Also es gibt immer wieder so tolle Beispiele, über die man sich richtig von tiefstem Herzen freut. Ich habe vielleicht auch noch ein Integrationsbeispiel. Wir haben eine Kollegin selbst bei uns im Team, die hat russische Wurzeln, die hat in ihrem Heimatland einen Master gemacht. Nein, Quatsch, die ist Hauptschullehrerin gewesen und hat dann hier in Deutschland ihren Master in Pädagogik gemacht für Hauptschule. Und die hat an keiner Schule einen Arbeitsplatz gefunden, weil ihr Deutsch zu schlecht ist. Dann ist sie in die Pflege gegangen, hat bei uns hier ihr Altenpflegeexamen gemacht. Vor einigen... Also schon ein bisschen länger her, vor einigen Jahren. Und dann haben wir ihr, als sie fertig war, gesagt: Wenn sie irgendwann mal in der Schule arbeiten möchte, soll sie uns doch ansprechen. Und mit Beginn oder Ende der Altenpflege, Beginn der Generalistik, haben wir sie angerufen. Da hatte sie dann ungefähr drei Jahre Berufserfahrung in der Pflege, und wir haben sie angerufen und gefragt: Liebe Elena – heißt sie –, liebe Elena, kannst du dir vorstellen, bei uns an die Schule zu wechseln? Und die ist mittlerweile jetzt seit fünf Jahren, sechs Jahren bei uns und hat ihren ersten generalistischen Kurs in die Prüfung gebracht und hat ihren zweiten generalistischen Kurs jetzt gerade im Oktober begonnen. Ich glaube, das ist eines der Paradebeispiele. Und das ist auch oft so, dass die Auszubildenden, die hier kommen mit Migrationshintergrund, dass sie denen sagt: Guckt mich an, ich bin nach Deutschland gekommen. Ich konnte in meinem Beruf nicht arbeiten, weil mein Deutsch zu schlecht war. Ich habe in andere Bereiche geschaut. Und jetzt nutzt ihr quasi ihren Masterabschluss für die allgemeine Pädagogik hier bei uns in der Pflegeschule, weil wir machen hier keinen Deutschunterricht, und wir brauchen nicht das perfekte Deutsch. Und sie macht einen super pflegfachlichen Unterricht. Seht mich an, ich bin hier als Master angestellt, und den Weg könnt ihr auch gehen. Also wir haben ein Parade- oder ein Erfolgsbeispiel eigentlich auch in unserem eigenen Team. [0:34:03]

I: Das ist... Also das ist wirklich ein Paradebeispiel. Das hört sich wirklich super an! Ja, das ist eindeutig sowohl ein Integrationserfolg als auch ein Bildungserfolg. Ganz klar, ja. Schön. [0:34:17]

B6: Ja. Und ich sage den Auszubildenden auch immer: Das ist vielleicht eine ganz kleine Maßnahme. Aber wenn, gerade wenn es Auszubildende sind, die dann auch noch zusammenleben mit Menschen mit Migrationshintergrund im Wohnheim oder Ähnliches: Lesen Sie deutsche Zeitungen, gucken Sie deutsches Fernsehen. Das ist ja das, was den Alltag auch noch mal unterstützt. Sprechen Sie mit Menschen im Supermarkt, auf dem Wochenmarkt, sonst wo. Es ist das Trauen. Sich trauen zu reden. Sich trauen, Fragen zu stellen. Auch beim fünften Mal zu sagen: Es tut mir leid, ich habe es immer noch nicht verstanden. Und einfach auch draufloszureden. Also das sehen wir auch in unserem Anpassungslehrgang. Da sind drei Teilnehmer von denen, die zwei Tage vor Kursstart angekommen sind, während die anderen schon zehn Monate in Deutschland sind. Und von den drei Teilnehmern ist eine diejenige, die einfach drauflosredet. Die schert sich nicht darum, ob das, was sie sagt, korrekt ist. Sie stellt Fragen und redet. Das ist ja nicht wichtig, ob das grammatikalisch perfekt ist. Das ist es bei weitem nicht. Und manchmal verstehen wir es auch nicht. Und dann gibt es zwei, die schweigen, die nicken, die lächeln und sagen nichts. Und das sind so Aspekte, wo man sagt: Dann geht das nicht voran. Man muss sich einfach trauen. Also es würde uns doch auch so gehen, ins Ausland zu gehen? [0:35:39]

I: Absolut. [0:35:39]

B6: Wenn wir in England Urlaub machen. Wir müssen einfach drauflosreden. Und die falsche Bescheidenheit: Das ist ja nicht korrekt und richtig... Einfach beiseitewischen. Dann klappt es auch. Und ich glaube, da bedarf es auch der Tatsache, dass wir diesen Auszubildenden Mut zusprechen, einfach zu starten, ja vielleicht auch einen längeren Weg zu brauchen. Das glaube ich. Da müssen wir uns darauf einstellen. Aber Respekt, das kann, glaube ich, überall gelingen, wenn alle an einem Strang ziehen. [0:36:08]

I: Vielen Dank. Sehr spannend. Jetzt kommen wir einmal zur letzten Hauptfrage, und zwar zu den Empfehlungen für Schulleitungen. Welche Empfehlungen würden Sie

anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (...)
[0:36:31]

B6: Ich würde als allererstes immer anregen, sich darüber auszutauschen, was andere Schulen machen. Also das ist immer das Gewinnbringendste. Das ist kein konkretes Instrument, das weiß ich sehr wohl. Aber wir schmoren so oft in unserer eigenen Suppe und gucken nicht viel über den Tellerrand. Und wann immer wir uns mit anderen Schulen austauschen, sei es im Forum Pflege Gesellschaft oder hier in der Region. Wir haben hier viele Pflegeschulen in zwei Kreisen. Wir treffen uns zweimal alle zwei Monate und tauschen uns aus zu aktuellen Themen. Wie macht ihr das? Wie macht ihr jenes? Und das ist eigentlich das Gewinnbringendste, wenn es darum geht, voranzukommen. Und wir haben auch dieses Lernatelier nicht als unser geheimes Instrument hier irgendwie geschaffen, um uns in Konkurrenz zueinander abzugrenzen, sondern es geht darum, gemeinsam etwas zu erreichen. Und ich glaube, das ist das Wichtigste. Habt den Mut, auch mal andere zu fragen, wie die es machen und nicht immer nur auf sich zu schauen. Weil ich erlebe das oft, dann, wenn wir uns dann austauschen, dass eine Kollegin sagt: Mensch, das ist ja eine tolle Idee, dass wir da noch nicht draufgekommen sind. Können wir da mal gegenseitig hospitieren? Können wir das mal anschauen, um sozusagen gemeinsam erfolgreich Menschen für die Region auszubilden und sie auch in den Regionen zu halten? Also da muss man über diesen Konkurrenzgedanken einfach mal hinwegspringen. [0:38:04]

B6: Nicht überall. Aber da, wo wir es erleben, ist es immer gewinnbringend. (...)
[0:38:12]

I: B6, eine Frage hätte ich noch. Sie haben erzählt, also Sie haben ja auch externe Partner. Einmal durch die Unterstützung des BAMF. Dann haben Sie aber auch das AWO interkulturell, was auch genau zur AWO gehört. Inwiefern haben Sie denn noch externe Partner, wie zum Beispiel einen Integrationsbeauftragten? (...) [0:38:37]

B6: Wir haben innerhalb der AWO vieles. Das ist ein großer Konzern mit 5000 Mitarbeitenden, um und bei. Manchmal weiß man aber gar nicht, was man so hat. Also wir haben zum Beispiel, das habe ich... Diese Erfahrung habe ich jetzt gerade

gemacht... jemanden, der uns eine Fortbildung anbietet und Unterstützung beim Thema: Wie gehen wir mit rassistischen Parolen um? Wie sensibilisieren wir uns? Was das Thema Antidiskriminierung angeht, da sind wir auf jeden Fall auch immer wieder tätig, sobald hier mal irgendwie etwas aufplopt. Und die Zeiten sind aktuell leider so, dass doch mal das eine oder andere zu uns dringt. Und da werden wir ganz schnell auch tätig, weil wir denken, das geht gar nicht mit dem Beruf zu vereinbaren. Wir sind in einem sozialen Arbeitsfeld, da erwarten wir von allen, dass sie anderen Kulturen gegenüber offen sind und dass wir... (...) Keine Unterschiede machen, woher jemand kommt, sondern es geht darum, dass wir miteinander gut arbeiten und hier einen Schulalltag gestalten. Ich weiß gar nicht, ob wir einen Integrationsbeauftragten bei der AWO haben, der auch für uns Schulen irgendwie eine Zuständigkeit hat. Also wenn, dann eher für uns Mitarbeitende. Das ist oft das Thema für die Mitarbeitenden, ja, aber für den Schulbetrieb eben nicht, weil das sind ja nicht unsere Mitarbeitenden, die wir ausbilden, sondern Mitarbeitende von über 50 Trägern. Ähm, ich weiß das aber, dass Arbeitgeber das schon haben. Also große Träger haben auch Integrationsbeauftragte, die sich um die sozialen Belange der Auszubildenden kümmern. Wir fordern ja schon seit langem eine sozialpädagogische Begleitung auch an den Schulen, weil wir auch vor vielen Herausforderungen stehen. Und es gibt ja schon so Fälle, dass Menschen mit Migrationshintergrund wochenlang irgendwie nicht zur Schule kommen. Und dann stellt sich heraus: Es liegt gar nicht an der Schule, sondern daran, dass die Heizung nicht funktioniert und sie gar nicht wissen, dass die Heizung durch den Vermieter irgendwie repariert werden muss. Da behelfen wir uns aktuell mit Vera SES. Das ist dieses Projekt, was landesweit ja auch speziell für die Pflege umgesetzt worden ist, mit einer angedockten Stelle beim Forum Pflegegesellschaft. Die haben letztes Jahr den Altenpflegepreis gewonnen. Und da gibt es engagierte Menschen, die Auszubildende, unabhängig davon, ob Migrationshintergrund vorliegt oder nicht, unterstützen bei Ausbildungshemmnissen, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Das sind Themen, wo wir uns externe Hilfe holen oder eben auch verweisen auf, was weiß ich, Schuldnerberatung, Beratung für Frauen speziell. Da liegen ja an den Schulen auch zahlreiche Flyer aus. Oder wenn es Probleme mit Arbeitgebern gibt, da schalte ich mich relativ schnell auch ein und lasse die Lehrkräfte dann nicht allein, sondern gehe immer ins Gespräch mit Auszubildenden und Arbeitgebern. (...) Und wenn es Themen sind, wo ich sage, die haben jetzt aber originär erst mal nichts damit zu tun, dass Arbeitgeber ihre

Ausbildungspflichten verletzen, aber der Auszubildende hat da doch ein Problem, dann ist natürlich auch die Ombudsstelle, an die wir verweisen, die auch viel zu wenig genutzt wird. Übrigens, wie wir aktuell gehört haben. Wir haben kaum Anfragen. Da denke ich, gibt es auch Themen, wo man häufiger mal an die Ombudsstelle denken kann, ohne dass man Dinge sich immer als Schule einschalten muss. (...) Weil der Arbeitgeber den rechtlichen Rahmen erfüllt, beispielsweise dann, wenn ich als Schule raus und sage: Ich bin keine Juristin, aber ich weiß, dass der Arbeitgeber das darf. Aber wenn es trotzdem problematisch ist, dann kann man auch an die Ombudsstelle verweisen. [0:42:28]

B6: Nein, kann ich nicht sagen. Also, das, was wahrgenommen wird, hat irgendwie ja auch seinen Effekt. Ja, aber es gab jetzt nichts, sowohl im negativen als auch im positiven Sinne, total Überraschendes, was mir so hängen geblieben ist. Also wir sehen oftmals, das sehen wir aber auch bei muttersprachlichen deutschen Auszubildenden in der Entwicklung: Wir sehen Menschen, die sich entwickeln. Sie glauben gar nicht, wie viele Frauen sich von ihren Partnern trennen während der Ausbildung, weil sie oftmals feststellen, hier, sie entwickeln sich weiter und vielleicht entwickelt sich das im Privatleben gar nicht so weiter, wie sie sich das dann wünschen. Und wir erleben auch immer mal Menschen, die hier... (...) Die hier mit geradem Rücken und einem Standing und nahezu auch einer Aura aus der Ausbildung kommen, wo ich, wo ich wirklich... Also das passiert so alle zwei, drei Jahre mal, wo ich Menschen habe. Ich denke, alle Achtung, wie hat der oder diejenige sich entwickelt? Und da gibt es Menschen mit Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund. Also... Aber solche Fälle gibt es, die hängen bleiben. Ich habe ein ganz schlechtes Namensgedächtnis, aber ich kann mich wirklich an die Namen, wo ich selber gestaunt habe, wie die Menschen sich entwickelt haben, an die kann ich mich erinnern, auch noch Jahre später. (...) [0:44:18]

I: Verrückt. [0:44:19]

B6: Aber jetzt in Bezug auf die Maßnahmen und ob es da was Spezielles gibt, was so hängen geblieben ist, sowohl im positiven oder negativen Sinne, das kann ich nicht sagen. Also ich habe einen Fall jetzt, der hat... Aber das hängt nicht an Maßnahmen. Da haben wir, der hat gestartet mit Pflegefachmann/-frau-Ausbildung im vorletzten Jahr. Dann haben wir gesagt, also der kam aus dem Ausland und

hatte... Wir wussten, dass er medizinische Erfahrung hatte, aber nicht welche OP, was abgeschlossen war oder nicht. Das hat sich, das konnte man auch nicht aus dem Lebenslauf herauslesen. Und dann haben wir gesagt, er schafft die 3-jährige Ausbildung nicht. Es ist sprachlich schwierig und die Auseinandersetzung mit diesen ganzen weichen Themen, Scham und Ekel in der Pflege. Da haben wir gesagt, da brauchen wir dem nicht mitzukommen. Aber medizinisch? Also da gab es mal eine Geschichte, dass irgendwie ein Notfall war in einem ambulanten Dienst und eine Kollegin totale Panik hatte. Er hat es dann in die Hand genommen und hat diese Situation gerettet. Also medizinisch wirklich hochqualifiziert. Und wir haben dann gesagt, aber er schafft die Ausbildung nicht, das wird nichts. Sprachlich schafft er das nicht. Und wir haben dann mitbekommen, der hat erst in die Helferausbildung gewechselt und wir haben uns dann die Gleichwertigkeitsbescheinigung noch mal angeguckt und haben dann mitbekommen, der hat 14 Jahre Berufserfahrung in der Intensivpflege in seinem Heimatland gehabt. Er hat hier in Deutschland den falschen Antrag gestellt. Er hat einen Antrag gestellt auf Anerkennung seines Schulabschlusses, also seines Bildungsabschlusses. Er hat keinen Antrag auf Anerkennung als Fachkraft gestellt. Und dann haben wir gesagt, er macht jetzt die Ausbildung zu Ende. Er hat sie auch bestanden. Und sprachlich hat sich auch einiges entwickelt. Aber wir haben ihm dann, als die Prüfung fertig war, gesagt, er möchte doch bitte seinen Berufsabschluss hier in Deutschland noch mal anerkennen lassen und sich einen Feststellungsbescheid ausstellen lassen. Da ist er jetzt gerade dabei, und unser Ziel ist, ihn in einem nächsten Anpassungslehrgang genau auf die Defizite schulen zu lassen, die ihm aufgrund seiner Ausbildung im Iran, war es glaube ich, und seiner Berufstätigkeit fehlen, um dann eine Anerkennung als Fachkraft hinzubekommen. Der würde durch die drei Jahre Fachkraftausbildung also nur mit wirklich großen Hürden kommen. Aber im Anpassungslehrgang haben wir gesagt, das viele Fachwissen... Da braucht er keine schriftliche Prüfung machen. Da sehen wir eine Erfolgsaussicht, weil der tut uns auch menschlich so leid. Er muss ungefähr noch zehn Jahre oder 15 Jahre arbeiten, ist hochqualifiziert, hat jetzt eine Helferausbildung. Das ist auch okay, aber der weiß viel mehr, und er kann viel mehr. Vielleicht ist der Weg der Anerkennung einer, den wir dann gehen können. Dann hätten wir ein weiteres Best Practice, das wir berichten können. Ja. [0:47:07]

B6: Also wir erfahren gerade auch Förderung. Wir bekommen Gelder vom SHIBB für diesen Anpassungslehrgang. Der ist komplett übers Schiff finanziert. Das erlebe ich als sehr, sehr gewinnbringend, weil wir eben auch diese Anpassung einmal erproben dürfen, ohne dass wir schon in die Zertifizierung gehen müssen. Dann wünschen wir uns natürlich, wie alle Schulen, dringend eine sozialpädagogische Begleitung. Die ist in einigen Bundesländern, wie in Berlin zum Beispiel, refinanziert, gibt über die Pauschalen und in Sachsen auch zu einem kleinen Anteil, die große Träger sicherlich auch finanziell gut wuppen können. Aber kleine Träger eben nicht. Oder kleine Schulen. Da bedarf es dringend sozusagen weiterer politischer Forderungen und Arbeit, um diese zu bekommen und zu erhalten. Einen Aspekt hatte ich noch im Kopf. Der ist mir jetzt irgendwie entwischt und ich muss gestehen... (...) Ja, jetzt fällt es mir wieder ein und wir sind an dem Thema dran. Da sind andere Länder einfach auch weiter voran. In Hessen zum Beispiel gab es in den letzten Jahren für alle Lehrenden die Möglichkeit, eine Weiterbildung zu absolvieren in der sprachsensiblen Vermittlung von Lerninhalten mit einem richtigen Zertifikat. Die wurden alle staatlich gefördert. Das ist... Was das ist... Ich weiß gar nicht mehr, in welchem Umfang diese Weiterbildung da stattfindet oder stattgefunden hat. Ich habe Kontakt zu einer Kollegin im Frankfurter Raum und eine in Marburg. Und von denen weiß ich das. Und da würde ich mir tatsächlich wünschen, dass es auch bei uns den Blick sozusagen voraus gibt, um solche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern. (...) Das ist sehr schwierig. Also es gibt zwar im Land Schleswig-Holstein zum Beispiel diese Weiterbildungsprämie, die man nutzen kann, und dann wird das zur Hälfte bezuschusst. Aber ich habe hier zum Beispiel einen Kollegen, der macht eine Weiterbildung im nächsten Jahr zum Lerncoach, und das wird zum Beispiel nicht gefördert. Also es müssen dann irgendwie Dinge sein, die auch in Schleswig-Holstein stattfinden. Die darf ich dann nicht mal in Hamburg besuchen, dann muss das nach AZAV zertifiziert sein. Also das sind alles so die Rahmenbedingungen, die dann auch so eine Weiterbildung manchmal torpedieren. Und dann muss ich die Lehrkräfte auch noch freistellen. Also wenn da das Land oder die CAU in Kiel irgendwie Module schaffen könnte, in denen wir uns weiterbilden oder die Lehrkräfte sich weiterbilden können, um, sagen wir mal, sprachsensibel Unterricht anzubieten... Das betrifft nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund. Auch muttersprachliche deutsche Auszubildende stellen manchmal Fragen. Wie gesagt, das wissen sie nicht,

was das Wort heißt. Ist... Als ich... Diese Aufgaben sind der Fachkraft vorbehalten, das heißt den Vorbehalten. Und dann denke ich... (...)

B6: Wie soll... Wie soll dann das Menschen mit Migrationshintergrund verstehen, wenn es die Muttersprachler im Deutschen nicht mal kennen, diese Formulierung? Und wie kann man sozusagen Dinge auch anders erklären? Das ist, glaube ich, der Themenbereich, wo ich mir Unterstützung wünschen würde und den Blick des Landes Schleswig-Holstein, da was zu fördern. Aber die Kassen sind leer. Ich glaube, wir müssen das selbst organisieren. Und da geht auch der Austausch der Schulen einfach auch weiter, wo man sagen kann: Können wir uns nicht zusammentun? Wir bieten unsere Lehrenden-Fortbildungen auch frei auf den Markt an für andere Lehrende. Das machen andere Bildungsträger auch, und das finde ich gut. Und manchmal tauschen wir uns auch aus unter den Schulen, stellen was fest und sagen, da würden wir gern einen Fachtag zu machen. Also im nächsten Jahr, zum Beispiel im Februar, tauschen wir uns mit den Forum Pflegeschulen aus. Zu den mündlichen Prüfungen, zu den Fallsituationen, wie wir die gestalten, welche Fragen wir stellen. Und das wäre auch... Also da wäre auch das Thema Menschen mit Migrationshintergrund. Was tun wir da? Eines, wo wir uns viel mehr untereinander austauschen müssen. [0:51:34]

I: Okay. Ja, vielen Dank. Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es noch einen Aspekt, B6, der vergessen wurde oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (...) [0:51:50]

B6: Nö. Also, ich glaube... Ich habe alles gesagt. Zumindest habe ich hier alles abgehakt, was ich mir so zwischendurch notiert habe. Ich würde mich sehr freuen. Egal, welche Note diese Studie hat. (...) Wenn ich sie bekäme. (...) Genau. Falls Sie... Ich lese immer Studien meiner Kolleginnen und Bachelorarbeiten. Ich bin sehr gut im Lektorat. Also, wenn Sie jemanden brauchen, der Tippfehler findet... (...) Das kann ich sehr gut. Ich finde die auch in gedruckten Romanen auf 800 Seiten. Also, wenn Sie da jemanden brauchen, dann kann ich das auch gerne anbieten. Aber ich würde mich auf jeden Fall freuen, das Ergebnis zu bekommen, weil das Thema ja doch eines ist, was wirklich uns in den nächsten Jahren mehr und mehr treffen wird. In Hessen ist mittlerweile jede dritte Abschlussprüfung eine, also eine, eine Anpassung, eine Kenntnisprüfung oder das Ergebnis eines Anpassungslehrgangs.

Da wird mehr und mehr kommen, und es wäre eine Sünde. Das ist generell eine Sünde, wenn Abschlussarbeiten in der Schublade landen. Also, von daher gehen Sie... Da würde ich Sie auch anregen, dadurch den Weg noch mal auf Ihre Schulleitung zuzugehen oder auf [Name] in [Stadt] oder so, dass Sie das vielleicht auch... dass die Ergebnisse vielleicht uns auch mal im Forum Pflege Gesellschaft vorstellen in den Schulen. Wenn wir dann bei einem unserer zweimonatigen Treffen sind oder vielleicht auch im Rahmen einer Sitzung. Ich glaube, das ist ein Thema, was wir unbedingt weiter im Blick behalten müssen, wo wir uns vorbereiten müssen auf das, was da noch mehr kommt. Und da kann das, was Sie erhoben haben, nur gewinnbringend sein. [0:53:40]

I: Vielen Dank. Ich nehme das jetzt mal als Kompliment und vielen Dank auch für Ihr Angebot. Ja, also tatsächlich muss ich sagen, Sie sind jetzt, wie gesagt, meine siebte Interviewpartnerin und der Topf ist schon voll mit... Also Assessments, die ich bekommen habe oder Tipps. Ähm, sehr, sehr interessant. Also auch Sachen, die ich vorher so auch nie zuvor gehört hatte. Deshalb brennt es auch tatsächlich. Möchte loslegen, das alles ja irgendwie zusammenfassen, und mir brennt es auch wirklich unter den Nägeln zu sagen: Mensch, jetzt, da haben wir das. Also, wir haben eine Grundlage, und es ist so viel zusammengekommen, so viel Expertise. Und natürlich sollen alle davon auch profitieren, und nur zusammen können wir das natürlich viel besser gestalten, als wenn man sich jetzt nur alleine als Schule irgendwo aufstellt. Ja. [0:54:43]

B6: Also, ich habe viel Kontakt mit... Mit [Name] aus [Ort]. Und mit [Name]. Und wenn Sie sagen: Mensch, das ist fertig. Also, da würde ich wahrscheinlich eher auf Sie wieder zukommen, wenn ich... Wenn ich sie bekomme, dann würde ich auch tatsächlich anregen, im Forum Pflege Gesellschaft, ob wir Sie nicht mal einladen wollen, um das vorzustellen, was Sie da an Ergebnissen haben. Also, ich glaube, das hat man an verschiedenen Stellen mindestens dreimal heute gemerkt. Ich bin immer ein Freund davon, sich untereinander auszutauschen und gemeinsam weiter voranzukommen, weil es letztendlich darum geht, gut auszubilden und Fachkräfte hier für die Region in Schleswig-Holstein auszubilden und sie auch hier zu halten. [0:55:25]

I: Ja, vielen Dank. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Sie können sich samt den Transkripten jederzeit einfordern. Ich stoppe jetzt erstmal die Aufnahmen. [0:55:45]

Anhang G

Interview-Nr.:	7
Name der Audiodatei:	Aufnahme 7
Datum der Aufnahme:	10.12.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	37:22 Minuten
Befragte Person (B):	B7, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	12.12.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B7 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 7 (**7**)

I: Okay. Ja. Schön, dass Sie sich die Zeit für das Interview nehmen konnten. Ich möchte mich vorweg noch mal bei Ihnen für die Bereitschaft zur Teilnahme bedanken, Frau Burchard. Ich führe Sie einmal noch mal in die Problemstellung. Es geht einmal um die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung, die ja eine zentrale Herausforderung für Schulleitungen darstellen. Letztendlich geht es darum, dass wir oder dass ich versuche, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um einmal die Chancengleichheit zu fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. Und in diesem Interview möchte ich deshalb auf Ihre Erfahrungen und Einschätzungen zurückgreifen, die von Ihnen bereits vielleicht auch schon umgesetzt werden, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen tatsächlich auch dabei zu erwarten sind. Eine kurze Information zum Ablauf: Wir starten gleich damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich mich mit weiteren

Nachfragen auf das von Ihnen Gesagte eingehen. Das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. Für meine Forschungsarbeit werde ich alles, was aufgenommen wurde, einmal transkribieren und selbstverständlich auch auswerten. Ein kleiner Hinweis noch für Sie: Bei den Fragen geht es um die persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten. Haben Sie noch Fragen, bevor wir mit dem Interview beginnen? [0:02:30]

B7: Nein, ich habe keine weiteren Fragen. Danke schön. [0:02:32]

I: Sehr schön. Gut. Können Sie mir kurz erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind und welche Position Sie derzeit innehaben? Ja, ich weiß, dass Sie Schulleitung sind. Aber ich weiß auch, dass Schulleitungen neben ihrer Schulleitungstätigkeit noch viele andere Positionen haben. Oder aber auch Tätigkeiten. [0:02:41]

B7: Also, ich bin schon über 30 Jahre in der Pflegeausbildung. Also, ich habe meine Weiterbildung 1991 abgeschlossen und bin dann eigentlich auch sofort in den Schulbetrieb gewechselt. Und ähm, ja. Meine Aufgabe ist hier, als Schulleitung zu agieren. Das mache ich jetzt schon seit zwölf Jahren, aber ich bin nach wie vor immer auch noch als Unterrichtskraft unterwegs. Ich mache Unterricht, habe auch teilweise Kursleitungen übernommen. Im Moment habe ich den, den Vorteil, dass ich das nicht habe, weil ich ausreichend Personal habe. Aber auch das habe ich in den Jahren natürlich erlebt. Und ich leite die Weiterbildung Palliativ Care hier bei uns im Betrieb. Jetzt mache ich sozusagen noch zusätzlich den Sport- und Weiterbildungsbereich, organisiere und teilweise auch Unterricht gebe und die Weiterbildung als Kursleiterin betreue. (...) [0:03:41]

I: B7, Sie hatten, habe ich das richtig verstanden, Sie unterrichten nebenbei noch und hatten oder haben manchmal gezwungenermaßen dann auch mal die Kursleitung eines Kurses? Ja, würden Sie einmal kurz erzählen oder erläutern? Erstens: Inwiefern ist das denn dann letztendlich auch machbar? Weil wir alle wissen, dass die Kursleitungstätigkeit ja ein Ausmaß mit sich bringt oder einnehmen kann. Und wie viele Unterrichtsstunden haben Sie dann letztendlich in der Woche oder auch auf den Monat hochgerechnet? [0:04:22]

B7: Ja, ich kann. Ich habe jetzt gerade die Statistiken erhoben für das Jahr, und ich habe also im Jahr 560 Stunden gemacht. Das ist immer noch relativ viel. Sie sagen ja, was machbar ist. Das ist ja immer eine Frage der Definition. Es war bis vor kurzem so, dass die Schulleitung ja nicht als reine Schulleitung anerkannt war, sondern nur als halbe Stelle als Schulleiter. Und erst vor kurzem ist es vom Landesamt ja so bestimmt worden, dass die Schulleitung auch herausgerechnet werden sollte aus dem Lehrerschlüssel. Und das hat für mich schon auch eine Entlastung gebracht. Und ich habe, wie gesagt, seit anderthalb Jahren jetzt keine Kursleitung mehr gehabt. [0:05:03]

I: Okay, ja. Wow. Also, 560 Stunden neben all dem, was man sonst so macht. Das ist schon sehr viel. Super. Vielen Dank. Dann kommen wir einmal zur nächsten Frage. Wie würden Sie den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (..) [0:05:24]

B7: Für mich beinhaltet ein Integrationserfolg nicht nur eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung, sondern auch eine Integration im Arbeitsalltag und auch eine Integration, ich sage mal, gesellschaftlicher Art, dass sich Menschen tatsächlich wohlfühlen und nicht unter Heimweh leiden und einen Freundes- und Arbeitskreis haben, in dem sie sich wohlfühlen. Das würde ich als Integration so definieren. (..) [0:05:52]

I: Super, vielen Dank. Und gibt es einen Aspekt, der aus Ihrer Sicht besonders wichtig ist, um von einem gelungenen Integrationserfolg zu sprechen? Sie haben ja jetzt gesagt, es ist auch wichtig, dass man, wenn wir über Integrationserfolg sprechen, dass die Auszubildenden ihr Heimatland oder auch Familien nicht so doll vermissen. Vermissen, klar, aber nicht Heimweh haben, sodass es dermaßen übersteigt, dass sie sich gar nicht mehr auf ihre Ausbildung konzentrieren können. Aber gibt es noch einen Aspekt, wo Sie sagen: Und wenn das nicht gegeben ist, kann ich nicht von einem Integrationserfolg sprechen? [0:06:33]

B7: Ich würde sagen, der wichtigste Aspekt ist ja die Sprache. Und wenn es nach wie vor immer sprachliche Schwierigkeiten gibt, dann ist eine Integration von vornherein erstmal zum Scheitern verurteilt, weil man nicht in den Kontakt gehen kann. Und man merkt auch, dass in Arbeitsgruppen, jetzt zum Beispiel in der

Ausbildung, dann natürlich auch die deutschsprachigen Auszubildenden eher blockiert sind und werden und auch manchmal eine ablehnende Haltung haben. Und darüber kann dann häufig gar keine Integration auch im Klassenverband entstehen. Ich glaube schon, die Sprache ist ein wesentlicher Punkt. Wenn das nicht ist, geht es eigentlich nicht. [0:07:12]

I: Okay, vielen Dank. Dann kommen wir jetzt einmal zu den Hauptfragen und fangen einmal damit an. Es geht einmal um Ihre Erfahrungen und Maßnahmen, die Sie tatsächlich als Schulleitung an Ihrer Schule ergriffen haben. Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? (..) [0:07:39]

B7: Wir haben all die Jahre immer Deutschkurse angeboten, in denen natürlich auch ein bisschen deutsche Kultur besprochen wurde und die sozusagen die migrantischen Auszubildenden immer als Extraunterricht bekommen haben, also immer kursweise auch. Was wir auch machen, ist natürlich, wenn hier solche Festivitäten sind wie Weihnachtsfeier oder, oder, dass dann schon so ein bisschen kulturübergreifend auch gefeiert wird oder gegessen wird. Also, dass auch die Möglichkeit besteht, sein Land mal vorzustellen und für die anderen mal was zuzubereiten. Letztens haben wir hier auch ein bisschen verstärkt das Zuckerfest gefeiert. Also, das war so ein Wunsch von Schülern, dass man bei solchen kulturellen Veranstaltungen dann auch tatsächlich so ein bisschen mitmacht. Das sind so, ich sage mal, im Kleinen das, was wir hier an Bestrebungen haben. Im Unterricht selber ist das natürlich auch ein Thema, also als interkulturelle Pflege. Und da haben die Migranten natürlich auch immer die Möglichkeit, ihre spezifischen Dinge mal darzustellen oder ihre Sichtweise auch darzustellen. Und da finde ich auch, dass die Kurse immer gut in eine Diskussion kommen. Und das ist ja auch manchmal zum gegenseitigen Verständnis. Ja, hilft. Ja, genau. [0:09:01]

I: Super. Dann kommen wir einmal zur Wirksamkeit der Maßnahmen. Wie bewerten Sie denn die Wirksamkeit dieser Maßnahmen, die Sie jetzt genannt haben? [0:09:12]

B7: Ich kann ja mal ein bisschen ausführen. Wir haben ja diesen Unterricht, den Deutschunterricht, schon viele, viele Jahre, und der war früher übergreifend über alle

Kurse, und zwar irgendwie so freitags von 13:30 bis 15:00. Und da sind die Schüler dann immer länger geblieben und haben das auch gerne freiwillig gemacht und haben sich darauf eingelassen. Und es hatte einen guten Erfolg. In den letzten Jahren, ich sage mal, mit Zunahme der marokkanischen Migranten, ist dieses Projekt eigentlich gescheitert. Die sind nicht zum Unterricht gekommen. Daraufhin haben wir den Unterricht umgestellt und haben jetzt kursspezifischen Deutschunterricht. Aber es ist sehr schwergängig, und im Grunde genommen habe ich immer den Eindruck, sie empfinden das als eine Zumutung, dass sie da bleiben müssen und dass sie Extraunterricht bekommen. Es wird nicht als etwas Positives empfunden, sondern manchmal sogar auch blockiert. Die Lehrerin sagte, sie hätte noch nie so einen Sprachkurs gehabt, wo die Schülerinnen und Schüler einfach nicht sprechen. Also, einfach schweigen. So, und deshalb habe ich eigentlich eher das Gefühl, es ist nicht von Erfolg gekrönt, was wir hier haben. Und wir werden jetzt fürs nächste Jahr eine andere Art von Sprachkurs über das BAMF organisieren. Das ist noch mal, dass wir da jetzt die Ausbildung haben, jetzt die Fördergelder beantragt, und ich werde dann gucken, inwieweit wir hier so etwas dann veranstalten können, dass das vielleicht auch noch, ich sage mal, in professionelle Hände kommt. Und da ist es ja auch so, wenn man daran nicht teilnimmt, muss man, glaube ich, den Kurs zurückzahlen. Das ist vielleicht auch noch mal eine andere, ich sage mal, eine andere Wichtigkeit vielleicht dahinter? (...) [0:10:54]

I: Und gibt es bestimmte Ansätze, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben? (5) [0:11:04]

B7: Ich, ich glaube, dass es keine bestimmten Konzepte sind, die erfolgreich waren. Was ich beobachte, ist, dass alle Migranten ein sehr schweres erstes Jahr haben. Dann im zweiten Jahr ist etwas aufwärts, und wenn sie das dritte Ausbildungsjahr erreicht haben, dann sind die eigentlich ganz zufrieden, können meistens gut Deutsch und sind auch in den Arbeitsbereichen gut integriert. Also, werden da auch geschätzt und gemocht. Und ich glaube, das ist ganz wichtig für die, dass sie eine Anerkennung auch für ihre praktische Arbeit bekommen. Im theoretischen Ausbildungsbereich empfinde ich das ja immer so, dass das sehr, sehr stark im Vordergrund steht, dass die Defizite sie da liegen haben, weil sie etwas nicht verstanden haben. Darüber diskutieren wir hier auch gerade im Team sehr stark, weil

man auch überlegen muss: Jetzt müssen sie immer Deutsch sprechen, aber eigentlich könnten die mal in so einen richtigen Flow kommen, wenn sie in ihrer Muttersprache mal eine Gruppenarbeit erarbeiten würden. Also, die haben ja wenig in den ersten zwei Jahren wenig Erfolg zu verbuchen, und deshalb fühlen sie sich häufig in der Praxis, glaube ich, auch wohler und integrierter, weil sie da stärker die Anerkennung bekommen, die sie eigentlich auch brauchen. (..) [0:12:15]

I: Ja, einen wichtigen Punkt haben Sie tatsächlich angesprochen. Sehr interessant. Wir kommen nun einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Jetzt haben wir da schon ein bisschen angeschnitten. Da würde ich gerne noch mal anknüpfen. Gibt es aber außer dem, was Sie jetzt genannt haben, auch noch besondere Herausforderungen, die Ihnen tatsächlich bei der Umsetzung dieser Maßnahmen begegnen, die eigentlich zur Unterstützung migrantischer Auszubildender dienen sollen? Und welche Hindernisse müssen sie dabei tatsächlich überwinden, auch als Schule? (4) [0:12:56]

B7: Sie meinen jetzt noch andere außer der Sprache? [0:12:59]

I: Genau. Also, Sie haben ja die Sprache genannt. Sie haben den Deutschkurs genannt, der jetzt aber mit den marokkanischen Auszubildenden auch eher ja schwierig wurde oder weniger Erfolg zeigt. (..) Aber gibt es außerdem noch andere Herausforderungen? [0:13:19]

B7: Ja, es gibt natürlich andere Herausforderungen, die sich vielleicht nicht nur immer im schulischen Bereich darstellen. Das ist zum Beispiel, dass die muslimischen Männer ja manchmal Probleme haben, mit weiblichen Kolleginnen auf einer Augenhöhe zu arbeiten. Also, oder die marokkanischen Männer auch, glaube ich, ganz schöne Probleme haben, die Arbeit zu tun, die sie hier als Pflegearbeit machen müssen. Die sind manchmal sehr enttäuscht, weil sie eigentlich von dem Beruf was anderes erwarten. Also, sie kommen mit einer anderen Erwartungshaltung hierher, was eigentlich der Pflegeberuf darstellt. Und das ist, glaube ich, für die selber die schwierigste Umstellung. Und bei uns im Schulbereich, finde ich, stellt sich das nicht so stark dar, jedenfalls nicht bei mir. Nun bin ich auch schon älter. Ich werde immer sehr respektvoll behandelt, aber ich höre dann von Stationen, dass da ganz merkwürdige Dinge passieren, die, also ich sage mal, für die Kolleginnen sehr

schwierig manchmal zu händeln sind. Oder auch bei Dozenten kann das auch manchmal sein, dass dann keine Akzeptanz ist von bestimmten Frauen und die dann tatsächlich auch abgelehnt werden im Unterricht oder vielleicht auch irgendwie, ich sage mal, irgendwie aggressiv angegriffen werden. Nicht angegriffen, sondern eher, dass man die so ein bisschen abtut. Aber das kann ich persönlich nicht behaupten. Bei mir war das immer anders, vor allem Marokkaner – es ist immer ein sehr respektvoller Umgang mit der Schulleitung. Was ich auch sagen muss: Sie haben natürlich das Problem, dass sie die Standards setzen. Also, ich sage mal, der Bus kommt später. Also, das pünktlich sein zum Beispiel, in der Schule pünktlich sein, das fällt ihnen sehr schwer. Oder auch, wenn irgendwelche Dinge mit der Familie sind, hat das eben erste Priorität. Also, wenn die Mutter zu Besuch kommt, dann können die in der Woche nicht arbeiten gehen, sondern dann müssen die frei haben, auch wenn sie gar keinen Urlaub haben. Das sind ja manchmal so Sachen, die eigentlich disziplinarisch, jedenfalls in Deutschland, nicht gehen. Und das ist für die sehr schwer, das nachzuvollziehen. Also, Familie hat immer noch oberste Priorität, und solche Dinge wie Pünktlichkeit, das muss man dann auch tatsächlich vehement einfordern. Und ich habe gelernt, dass ich klare Ansagen machen muss. Also, muss man vieles respektieren, was anders kulturell ist, aber eben nicht alles. Da müssen die Ideen da sein, und das kommt dann auch mit der Zeit. Also, da müssen die sich auch umgewöhnen. Aber ich denke, das sind schon so Herausforderungen, die immer wieder entstehen. Also, einerseits Respektlosigkeit manchmal gegenüber Frauen, Respektlosigkeit gegenüber der Uhrzeit und auch anderen disziplinarischen Sachen. Und das ist eben, da muss man manchmal klare Ansagen machen, dass sie wissen, wie sind die Regeln hier und woran müssen sie sich halten. Von alleine wissen sie das häufig nicht. [0:16:20]

I: Also, dann solche Herausforderungen bzw. auch Hindernisse, die Sie dann durch letztendlich kommunizieren, noch mal als Schulleitung deutlich machen müssen, dass es so eben nicht geht. [0:16:33]

B7: Das ist denen häufig gar nicht klar. [0:16:35]

I: Ja. [0:16:36]

B7: Ja, also, dass man nicht frei haben kann, weil die Mutter ist irgendwie für die erstmal fremd, weil sie ganz andere Schwerpunkte haben, die uns auch nicht klar sind. Und das muss man immer mitberücksichtigen. Wenn es da mal zu Unregelmäßigkeiten kommt, dann muss man noch mal direkt sprechen und klar sagen, was man machen muss. [0:16:58]

I: Ja, da gebe ich Ihnen auch absolut recht. Nur so jetzt kurz nebenbei. Ich sage immer, wir haben viele Regeln, die kann man nachlesen. Wir haben aber auch viele Regeln, die stehen nirgendwo. Und das, das ist wirklich die Schwierigkeit in der ganzen, in den ganzen Abläufen. Tatsächlich. So ist das. Für uns ist es selbstverständlich, aber es steht eben nirgends. [0:17:24]

B7: Aber man muss ja auch sagen, auch bei Nichtmigranten, wenn die in die Ausbildung starten, gibt es ganz viele Dinge, die sie erst mal lernen müssen. Wie muss man sich richtig krankmelden. Und diese ganzen Sachen, das fällt ja den Jugendlichen insgesamt schwer. Und natürlich fällt es aus einer anderen Kultur sowieso immer schwerer. Das ist also ganz logisch, und wir versuchen, das da immer mit sehr viel Geduld und Spucke hinzukriegen. [0:17:46]

I: Ja, sehr gut. Okay, dann gehen wir einmal über zu dem Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Klassen bzw. in den Kursen? [0:18:08]

B7: Hm. Ja. Ich. Ich. Inwiefern beeinflusst das? Also, ich sage mal, Migranten haben sicherlich eine andere Schulsozialisation erlebt. Die wollen gerne frontal von einer Autoritätsperson unterrichtet werden, und wir machen ja häufig aktivierenden Unterricht, wo man also selber etwas tun muss oder wo man in Gruppen arbeiten muss. Und ich finde, dass sie nicht so am Anfang gut in Gruppen arbeiten können oder das auch gar nicht einsehen: Was soll das? So, und gerade am Anfang dann durch sprachliche Barrieren häufig ein Bremsklotz auch für andere Gruppen sind. Also, ich merke immer wieder, wenn dann im Laufe der Ausbildung sich die Gruppen bilden und wir lassen sie dann so, wie sie das gerne mögen, dann sind die Migranten immer unter sich. Also, die sind gerne als Gruppe unter sich, und die Deutschen machen dann ihre eigenen Grüppchen. Und es ist eher selten, vielleicht dann

manchmal im dritten Ausbildungsjahr, dass es dann tatsächlich zu einer Vermischung kommt. Ich finde das immer sehr schade, weil man ja gerade dann auch, ich sage mal, sprachlich mehr lernen kann, wenn man sich stärker durchmischt. Aber auf der anderen Seite habe ich jetzt bei einer Fortbildung gehört, dass es für die Migranten auch eine echte Zumutung und Qual ist, niemals in einen Lern-Flow zu kommen, weil sie nie in ihrer Muttersprache mal so einen, ich sage mal, Höhenflug auch kriegen können, sondern immer durch die Sprache auch intellektuell ausgebremst werden. Also, jedenfalls finde ich, dass die Klasse selber da schon auch benachteiligt wird, weil man gerade bemüht ist, als Lehrkraft auch langsamer zu sprechen, auch das Tempo vielleicht ein bisschen rauszunehmen. Und gerade die, die leistungsstark in der Klasse sind, die haben dann häufig schon manchmal, glaube ich, Langeweile, obwohl ich denen immer sage, wenn man sehr gut ist in der Schule, hat man noch andere Jobs zu erledigen. Dann muss man eben anderen auch helfen dabei, dass die auch gut lernen können. Aber das wird dann doch nicht getan oder wird auch nicht immer angenommen. Es kann auch sehr gut sein. (...) [0:20:13]

I: Und gibt es da Beobachtungen, B7, wie sich das Ganze tatsächlich auf die Leistungen, aber auch auf die soziale Integration der gesamten Lerngruppe auswirkt? Also, haben Sie da einen Kurs, vielleicht jetzt gerade so im Kopf, wo Sie sagen: Oh ja, da gab es Auswirkungen, tatsächlich nicht nur Auswirkungen auf die Leistungen der, ich sag jetzt mal, migrierten Auszubildenden, sondern wirklich auf die gesamte Lerngruppe. Beobachten Sie so was? [0:20:49]

B7: Ja, ich würde sagen, das hat Auswirkungen auf die Leistung der gesamten Lerngruppe. Kommt so ein bisschen auf die Zusammenstellung an, aber es gibt ja schon Lerngruppen, wo man sagen kann, da ist insgesamt der Schnitt runtergegangen oder hochgegangen. Also, Sie haben schlechtere Durchschnittswerte, weil genau das natürlich passiert: Wenn ich gut bin in der Schule und ich werde nicht genügend gefordert, weil ich immer Rücksicht auf die anderen nehmen muss, dann kann das auch zu Frustration führen und auch dazu führen, dass man sich zurücklehnt und sagt: Ach, was soll's. So, und dadurch entstehen natürlich schon auch so Leistungsknicks bei den anderen. Das denke ich schon. (..) Bin ich bestimmt nicht bei allen. Ich habe jetzt gerade einen Kurs vor Augen, da war das sprachlich wahnsinnig schwierig, und wir hatten dort auch eine Migrantin, die

sich immer sehr stark angegriffen fühlte. Die fand, sie fühlte sich immer rassistisch angegriffen, und die haben mindestens ein Jahr gebraucht, um überhaupt erstmal so zueinander zu finden und zu klären, dass das alles so nicht ist und dass keine Ablehnung bestand. Was ich als Beobachterin auch so empfand. Es ist ja auch manchmal etwas, das man wie eine selbsterfüllende Prophezeiung vor sich herträgt, und das dauert seine Zeit, bis die Gruppen sich zusammenfinden, finde ich. Wenn ich jetzt einen Examenskurs mir angucke, da sind auch einige Migranten, die haben gerade gestern Vorträge gehalten, da habe ich gedacht, das ist gar kein Unterschied mehr. Das braucht eben seine Zeit, bis sie Fuß gefasst haben und auch tatsächlich so ein Selbstbewusstsein aufgebaut haben und die anderen sie dann auch respektieren. Was interessant ist: In dem Kurs habe ich drei Migranten, die jetzt im Erasmusprogramm auch unterwegs waren. Ach, war ganz interessant, weil gerade die Migranten, also es ist ein Venezuelaner und zwei aus Madagaskar. Und das sind natürlich sowieso Menschen, die sehr weltoffen sind, die sich auch getraut haben, hierher zu kommen. Und die haben sich auch sofort getraut, über das Erasmusprogramm rauszugehen. Und sie selber sagen, sie haben sich sehr stark gewundert, was für deutsche Pflegekräfte sie geworden sind. Also, das war ganz niedlich, wie sie das so berichtet haben. Und da dachte ich: Ja, die sind beruflich tatsächlich deutsch sozialisiert. Also, und sie haben ein gutes Selbstbewusstsein entwickelt, und da würde ich sagen, gibt es gar keine Unterschiede mehr. Also, wenn das auch so bleibt von der Leistungsfähigkeit fürs Examen, gibt es da keine, keine Probleme. Das dauert aber eben drei Jahre. (...) [0:23:23]

I: Und genau da würde ich jetzt gerne einmal anknüpfen. Und zwar kommen wir jetzt zu den Best Practice Beispielen. Können Sie konkrete Beispiele nennen, bei denen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten? Jetzt haben Sie ja eigentlich schon ein Beispiel genannt, und zwar den Auszubildenden, der auch im Erasmus unterwegs war und ja letztendlich jetzt auch die Sprache gut beherrscht und man kaum noch unterscheiden kann: Wer ist einheimisch, wer nicht? Aber gibt es dann noch einen Auszubildenden, wo Sie sagen: Oh ja, speziell der oder sie? Weil, weiß ich nicht, beste Abschlussnoten gehabt, oder? (...) Jahrgangsbeste? [0:24:15]

B7: Nein, das sind normalerweise nicht die Migranten, die Jahrgangsbeste sind. Also, bin ich mal gespannt, wie es jetzt in diesem Kurs ist. Aber sie sind meistens eher im Mittelfeld. Es sind jetzt in meinem letzten Examen tatsächlich sehr viele gewesen, die das Examen nicht bestanden haben, und davon waren eben die meisten Migranten. Da liegt es immer auch an diesem sprachlichen Bereich. Wenn sie sprachlich noch nicht wirklich Fuß gefasst haben, dann klappt das eben mit so einer Klausur nicht. Also, diese Examensklausuren, das schaffen die zeitlich nicht. Aber ich habe gar keine festen Grenzen. Ich kann höchstens aus der Praxis in der Praxisanleitung machen. Unsere Praxisanleiter im Krankenhaus, die zentralen Praxisanleiter, solche Projekte wie Lerninsel oder auch Tandem für unterschiedliche (..) Kurse miteinander in Kontakt kommen. Und da kann natürlich gerade jemand, der als Migrant in die Pflege kommt und schon im dritten Ausbildungsjahr ist, noch mal anders Selbstbewusstsein bekommen, wenn er zum Beispiel die Anleitung von Jüngeren übernimmt. Also, da gibt es auch immer so einen Kompetenzzuwachs, würde ich sagen. (..) [0:25:33]

I: Okay. [0:25:35]

B7: Es tut mir leid, dass ich Ihnen jetzt gar kein Best Practice Beispiel bieten kann. [0:25:39]

I: Nein, alles gut, alles gut. Sie sollen ja einfach auch sagen, das, was Sie beobachten und das, was Sie haben. Vielleicht schaffen wir es ja dann gemeinsam nach meiner Studie, die Best Practice Beispiele zu generieren. (..) [0:25:57]

B7: Wenn ich glaube, dass die Migrantenzahl noch weiter zunehmen wird und vorher in den Kursen immer mal ein, zwei. Es werden also immer mehr. Ich habe jetzt auch mal aus Kosovo sieben drin oder jetzt der März-Kurs. Ich glaube, da gibt es keinen einzigen deutschen Namen. Das nimmt tatsächlich extrem zu. Und da wäre es natürlich um gute Konzepte. Wäre ganz gut, wenn Sie das hinkriegen. [0:26:18]

I: Ja, ich gebe mir Mühe. Dann kommen wir einmal zu den Empfehlungen für Schulleitungen. B7. Jetzt sind Sie einmal gefragt. Welche Empfehlung würden Sie anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von

migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (4)
[0:26:42]

B7: Kann ich überhaupt anderen Schulleitungen einen Rat geben? [0:26:45]

I: Natürlich. [0:26:47]

B7: Also, ich glaube, man muss schon sprachlich dabeibleiben. Ich persönlich habe in all den Jahren einfach versucht, lockerer zu bleiben. Also, in der Hoffnung auch, dass die Zeit es bringt. Ich habe eine Befragung eben mal in einem Kurs gemacht, wie die Berufs-zufriedenheit innerhalb der drei Jahre war. Da war das ganz interessant, dass die Deutschsprachigen, die sind mit einer hohen Motivation in die Ausbildung rein, sind im zweiten Jahr ins Tal gegangen und sind im dritten Jahr wieder einigermaßen aufgestanden aus diesem Tal. Und die Migranten haben eigentlich alle (...) berichtet, dass das erste Jahr schrecklich war und dass es im zweiten Jahr besser wurde. Und im dritten Jahr war alles gut. Also, das heißt, sie haben sozusagen eine steile Kurve gemacht. Und als ich das so gehört habe, habe ich gedacht, vielleicht muss man auch ein bisschen mehr Vertrauen in die Menschen haben. Die wollen ja etwas. Und ich finde, das merkt man auch. Sie haben eine hohe Motivation und sie wollen auch lernen. Und ich vertraue so ein bisschen mehr auf die Menschen und versuche, möglichst nicht verspannt zu sein. Gerade wenn am Anfang diese Dinge, diese disziplinarischen Dinge sind, würde ich immer raten: klare Anweisungen, aber auch ein bisschen Gelassenheit tut uns ganz gut. Ja, ja, also nicht so und nicht so verspannt sein. Also, weil die, die werden ja immer stressiger, die Armen. Je mehr Druck sie von außen bekommen. Und ich denke dann immer, das wächst sich schon zurecht. Mhm. Mhm. Mhm. [0:28:17]

I: Okay, super. (...) Inwiefern arbeiten Sie mit externen Partnern, wie zum Beispiel Integrationsberatungsstellen oder Migrantenorganisationen, zusammen? Und welche Vorteile oder Herausforderungen sehen Sie in dieser Kooperation? [0:28:36]

B7: Wir arbeiten mit keinen Partnern. (...) Ich weiß nicht, welche Leute Sie meinen, sozusagen dann hat es ja so, so ganze Gruppen an Migranten in Ausbildung befördern. Ob Sie damit die Leute meinen oder ob Sie Integrationsbereiche meinen, die hier in der Kommune sind oder im Land. [0:28:58]

I: Also tatsächlich zum Beispiel einen Integrationsbeauftragten, der nur für die Schule arbeitet. [0:29:06]

B7: Sowas haben wir nicht. (..) [0:29:10]

I: Dann würde ich mich freuen, wenn Sie einmal mir erzählen könnten, B7, ob es an Ihrer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender gibt? [0:29:26]

B7: Nein, das gibt es nicht. Sie werden nicht irgendwie anders evaluiert als alle anderen Auszubildenden auch. Es wird somit berücksichtigt. Wir haben auch zwei Lernberaterinnen hier in der Schule, die natürlich auch Gespräche und Lernberatungen durchführen. Aber das nehmen natürlich alle Auszubildenden in Anspruch. [0:29:45]

I: Und haben Sie denn grundsätzlich eine Maßnahme für Ihre Evaluation, so dass die immer gleich ablaufen? [0:29:55]

B7: Na ja, wir haben natürlich Evaluationen aus der Praxis natürlich und auch aus der Praxisbegleitung. Und wir machen natürlich Konferenzen, also wo wir bestimmte Kriterien haben. Aber es ist jetzt nicht so, dass wir Bögen für bestimmte Schüler einführen. Es gibt Protokolle für die Lernberatung, das läuft auch immer nach dem gleichen Schema ab. Aber das ist ja für die Auszubildenden, die die Lernberatung dann tatsächlich auch wahrnehmen. Aber wir haben jetzt nicht für jeden einzelnen Auszubildenden bestimmte. Nein, die Kursleitung machen einmal im Jahr mit allen eine Lernberatung, und das wird nach einem bestimmten Schema dann tatsächlich ausgewertet. (..) [0:30:42]

I: Okay. (...) Ich würde gerne noch eine Frage zur Wahrnehmung der Auszubildenden stellen. Wie nehmen die migrantischen Auszubildenden selbst die Maßnahmen zur Unterstützung wahr? Gab es Rückmeldungen, die Sie besonders überrascht oder beeinflusst haben, sowohl positiv als auch negativ? [0:31:05]

B7: Also, das geht ja noch mal so um den Deutschkurs zum Beispiel. Es gibt da einige, die ganz positiv darauf reagieren und sagen: „Oh, das ist ja toll, dass wir hier umsonst Deutsch lernen können.“ Und dann gibt es eben eine Gruppe, die sagt: „Wir wollen das nicht.“ Also, die lehnen das ab. Damit habe ich ehrlich gesagt ein

bisschen ein Problem, weil ich dann denke: Mensch, eigentlich ist das doch ein super Angebot, und sie wollen das aber nicht. Oder sie haben andere Vorstellungen vom Deutschkurs. Die sind ja häufig sehr gut in Grammatik usw. ausgebildet, aber das eigentliche Sprechen fällt ihnen schwer. Und das, muss ich sagen, hat mich schon beeinflusst. Auch in der Frage, soll man den Deutschkurs jetzt weiterlaufen lassen oder nicht? Das sind ja Gelder, die von unserer Schule sozusagen gegeben werden. Und das finde ich ja fast ein bisschen schade, wenn das dann gar nicht geschätzt wird. Dann brauchen wir das auch nicht, denn dann müssen wir halt anders gucken, wie wir einen Sprachkurs oder sprachliche Integration hinbekommen. Und das hat mich doch schon irgendwie geärgert, auch ein bisschen, weil man ja, wenn die perfekt sprechen, ist das gar keine Frage. Aber das sind ja gar nicht unbedingt die, die perfekt sprechen, die das dann tatsächlich ablehnen und sagen, es bringt mir nichts. Dann denke ich: Kann das sein, das bringt mir nichts? Also, jeder Sprachkurs bringt was. (..) [0:32:18]

I: Okay. Und dann kommen wir auch schon zur letzten Frage. Welche spezifischen Unterstützungen wünschen Sie sich als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? (..) [0:32:38]

B7: Ich würde mir wünschen, dass die Auszubildenden schon vor der Ausbildung hier wären, also dass sie eine Zeit haben, wo sie sich auch einleben können. Was mir auffällt, ist dieses ähm, also wir haben zum Beispiel einen Arbeitgeber, der auch gerade in Marokko eine starke Verbindung hat, und die kommen einen Tag vor Ausbildungsbeginn hier an. Da fehlt ja irgendwie alles. Da fehlt der Internetzugang, da fehlt der Staubsauger, da fehlt alles Mögliche. Und ich glaube, dass man eigentlich solche Begleiter haben müsste, die, ähm, die tatsächlich die Leute auch an die Hand nehmen, weil es so viele administrative Dinge gibt, die zu erledigen sind. Also, die auch vom Lernen abhalten. Und was ich mir auch wünschen würde, ist, dass diese ganze Frage mit dem Aufenthaltstitel einfach schon vorher in Ruhe gelöst wird. Weil ganz häufig ist es so, dass gerade die, die den Unterricht nicht versäumen sollten, dann tatsächlich Termine haben in irgendwelchen Botschaften oder Ausländerbehörden und während des Unterrichts fernbleiben müssen, weil sie das erst mal regeln müssen. Das finde ich, ist suboptimal. (..) Und auch die, die andere

Frage der Unterbringung. Also, eigentlich brauchen wir. Es ist sehr schwierig, als Migrant und als Auszubildender eine Wohnung zu finden. Und man braucht Wohnraum für Menschen, wo sie auch günstig wohnen können und wo sie auch ohne Probleme in ein Zimmer oder eine Wohnung bekommen. Das sind eigentlich für mich eher Anforderungen der medialen Dinge, die einen vom eigentlichen Lernen abhalten. Ob man jetzt tatsächlich Förderkurse für die Pflegeausbildung noch erstellen sollte? Ich kenne das von früher, als ich angefangen habe. In der Schule habe ich in Altona in Hamburg gearbeitet, und da hatten wir sehr viele türkische Auszubildende, die damals noch kein Deutsch konnten, sondern eben richtig türkisch aufgewachsen sind. Das war ja 80er, 90er Jahre, ne. Und da gab es selbst so eine Art Selbsthilfegruppe. Da haben die den gesamten Unterricht, den wir tagsüber gemacht haben, am Nachmittag noch mal auf Türkisch gemacht. Und ich bin mir nicht sicher, ob das gut ist, weil auf der einen Seite kann man dann einmal die Zusammenhänge verstanden haben und sich dann tatsächlich vielleicht auch auf das Sprachenlernen eher, ähm, ja, verständigen. Auf der anderen Seite, wenn ich alles dann noch mal auf Türkisch lerne, habe ich dann tatsächlich einen Sprachkompetenz-Zuwachs in Deutsch? Die Auszubildenden, die damals in Altona in die Schule gingen, haben ganz gute Examen gemacht, weil sie die Zusammenhänge verstanden haben und dann natürlich auch anders lernen konnten. Dann hat sich natürlich das Sprachliche auch in den drei Jahren so gemacht. Ob das tatsächlich eine Lösung ist, weiß ich nicht. Aber das hat es früher eben schon mal gegeben. Das habe ich damals. Ich glaube, die hießen [Firma] oder so ähnlich. Also, es war so eine Gruppe, die als, ähm, als Verein gearbeitet hat und die tatsächlich dann noch mal den kompletten Unterricht, den wir auf Deutsch gemacht haben, noch mal da waren Pflegekräfte, da waren Lehrerinnen, die haben das alles noch mal auf Türkisch gemacht. [0:35:46]

I: Verrückt. [0:35:48]

B7: Das ist wirklich verrückt. Ich denke manchmal, aber vielleicht ist es natürlich. Wir haben ja, wir haben ja die Digitalisierung. Vielleicht kann man tatsächlich Lernangebote in der Muttersprache anbieten, damit man tatsächlich inhaltlich versteht, worum es geht. Und es gibt ja so dieses Gemengelage: Ich muss auf der einen Seite inhaltlich verstehen, aber ich muss auf der anderen Seite immer in

meinem Kopf übersetzen. Und das zusammen ist ja auch der Zeitfaktor. Vielleicht ist es tatsächlich gut, wenn man. Ich würde es wahrscheinlich so machen, wenn ich Migrant wäre. Ich würde mir alles noch mal auf YouTube in meiner Muttersprache angucken. Aber da habe ich natürlich nicht die Gewähr, dass das wissenschaftlich in Ordnung ist und inhaltlich auch korrekt ist. Aber das könnte ich mir vorstellen, dass das ein gutes Hilfsangebot wäre. (..) [0:36:33]

I: Okay, wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. B8, gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde, oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (...) [0:36:47]

B7: Ich glaube, es ist alles. Ich habe keinen Aspekt zu ergänzen. Eigentlich ist alles gesagt. [0:36:54]

I: Okay. Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Sie können sie sich aber samt der Transkripte jederzeit einmal einfordern. Natürlich, bevor es gelöscht wird. Die Aufnahme wird jetzt erstmal gestoppt. (10) [0:37:22]

Anhang G

Interview-Nr.:	8
Name der Audiodatei:	Aufnahme 8
Datum der Aufnahme:	12.12.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	50:47 Minuten
Befragte Person (B):	B8, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	17.12.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B8 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 8 (**8**)

I: Recorder ist gestartet. Dann starte ich noch die Aufnahme hier. Okay. Aufnahme gestartet. Ja. (...), schön, dass Sie sich die Zeit für das Interview nehmen konnten. Ich möchte mich vorweg bei Ihnen für die Bereitschaft zur Teilnahme bedanken. Dann möchte ich gleich darüber gehen, dass ich einmal noch mal die Problemstellung darstelle bzw. Sie da so ein bisschen einführe. Also, es geht um die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung, die ja eine zentrale Herausforderung für Schulleitungen darstellen. Und es gilt letztendlich darum, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit zu fördern und eine erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag zu ermöglichen. Und in diesem Interview möchte ich Ihre Erfahrungen, Ihre Einschätzungen zu den von Ihnen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei bestehen. (..) Wir starten gleich damit, dass ich Ihnen eine Einstiegsfrage zu der Thematik stelle. Sie haben dann die Möglichkeit, Ihre Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich mit weiteren

Nachfragen auf das Gesagte eingehen. Das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. Für meine Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und natürlich auswerten. Ein kleiner Hinweis für Sie: Bei den Fragen geht es um die persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch keine richtigen oder falschen Antworten. Haben Sie noch Fragen, bevor wir mit dem Interview beginnen?
[0:02:17]

B8: Ja. Einmal, welche Schüler sind insgesamt gemeint? Wir haben ja natürlich die Ausbildung, die einjährige Ausbildung, die dreijährige Ausbildung. Aber sind auch die sogenannten Nachqualifikationen mit gemeint oder nicht? [0:02:32]

I: Tatsächlich genau die dreijährigen und die einjährigen in der Pflegeausbildung. Genau. Ja. [0:02:40]

B8: Weil persönliche Erfahrung. Weil auch die ein sehr interessantes Spektrum liefern und ja auch nachher in der Pflege arbeiten sollen und andere Probleme auftreten als in der längeren Ausbildung. (...) [0:03:00]

I: Ja, das kann ich mir gut vorstellen. Ja. (...) Haben Sie sonst noch Fragen, B8?
[0:03:05]

B8: Nein. [0:03:07]

I: Okay. Ich. Ich kann Sie nur bis zur Hälfte sehen, B8. Komisch. Jetzt. Ja. Sehr schön. Okay. Okay. Dann würde ich gerne einmal damit anfangen. B8, ähm, ich weiß, dass Sie Schulleitung sind, aber können Sie mir erzählen, wie lange Sie schon in der Pflegeausbildung tätig sind und welche Positionen Sie neben Ihrer Schulleitung noch so haben? [0:03:40]

B8: Also, äh, die Ausbildung habe ich 2000 angefangen. Bin sozusagen seit 2002 als Lehrerin tätig und ja, ich bin derzeit Schulleitung in [Stadt]. Und welche Position? Welche? Was ich nebenbei noch mache innerhalb der Schule? (...) Ja, alles rund um Schulleitung. Prinzip von Unterricht bis, aber keine Kursleitung mehr. [0:04:22]

I: Aber Sie unterrichten auch. [0:04:26]

B8: Wenig noch. Nur noch wenig. [0:04:28]

I: Mhm. Okay. Vielen Dank. Wie würden Sie den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? [0:04:42]

B8: Mhm. (...) Wenn auf beiden Seiten Akzeptanz und Toleranz herrscht, wird eine Integration gelingen. (...) Also, und ein Erfolg ist für mich, in dem eben beide Seiten einander akzeptieren und tolerieren. Das ist für mich ein Integrationserfolg. [0:05:11]

I: Vielen Dank. Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig, um von einem gelungenen Integrationserfolg sprechen zu können? Sie haben ja eben gesagt Akzeptanz, Toleranz. Gibt es da noch einen anderen wichtigen Aspekt, wo Sie sagen, wenn es das nicht gibt, dann gibt es auch keinen Erfolg? [0:05:33]

B8: Ja, gute Sprachkenntnisse. (...) Wenn die Sprachkenntnisse rudimentär oder zu schlecht da sind, entstehen viele Missverständnisse. Und es entstehen neben den Missverständnissen ... Es kann auch nicht so gut gelernt werden. Dann sind die schulischen Leistungen auch nicht mehr ausreichend. Und wir sind ja nun auch ... Wir haben ja nun das Leistungssystem und wir haben Prüfungssysteme, und die Prüfungen müssen bestanden werden. Und nicht nur mit bestanden, sondern eben auch ... Es wird benotet, und deshalb ist die Sprache einfach sehr, sehr wichtig. Wer die Sprache nicht ausreichend kann, wird leider die Ausbildung auch nicht bestehen. (...) [0:06:24]

I: Okay, vielen Dank. Dann gehen wir auch schon rüber auf die Hauptfragen. B8, wir fangen einmal damit an, Erfahrungen und Maßnahmen Ihrerseits abzufragen. Welche spezifischen Maßnahmen haben Sie als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? [0:06:51]

B8: Zum einen natürlich das, was ich sagte. Wir haben Sprachunterricht, wir haben Deutschunterricht speziell für Migranten mit einem speziellen Lehrer, der auch sonst als Dozent bei uns arbeitet. Das heißt, er kennt die Symptome, die Fachbegriffe und er kennt sich auch in der Pflege aus. Also dementsprechend kann er sich einfühlen. Es ist nicht ein schöner Deutschunterricht, wo dann Vokabeln gelernt werden oder Satzbau oder so, sondern er guckt auch auf die Syntax und er macht nebenbei auch ein bisschen kultursensiblen Unterricht. Das heißt, er bezieht die verschiedenen Migranten auch ein in den Unterricht, fragt nach ihrer Kultur, vom Essen bis zu

Gewohnheiten, bis ja, alles, was damit zusammenhängt. Das machen wir allerdings auch noch im Rahmen des Unterrichts, auch speziell in der Soziologie, dass wir auch das als Allererstes fördern, dass wir deutsche Kultur sowie aber auch versuchen, andere Kulturen gleichzeitig am Anfang darzustellen. (..) [0:08:09]

I: Darf ich einmal nachhaken, B8, die Lehrkraft, von der Sie eben gesprochen haben, welche Grundausbildung hat er? (..) [0:08:22]

B8: Das ist, der ist selbst Krankenpfleger und hat einige Semester Medizin studiert. [0:08:33]

I: Okay. [0:08:34]

B8: Dass er sozusagen seit Jahren als Dozent tätig ist, als freischaffender Dozent. [0:08:44]

I: Okay. Und gibt dann sozusagen oder hält den Deutschunterricht mit Bezug auf das Fachliche in der Pflege. Okay, super, vielen Dank. (..) Gibt es noch andere Maßnahmen, B8? Außer dem Deutschunterricht? [0:09:07]

B8: Nein. Auch innerhalb des Teams, dass wir dort auf eine kollegiale Beratung machen, wenn wir Schwierigkeiten haben. (..) Und auch, was man auch braucht, ist immer mal wieder Auffrischung. Oder im eigenen, im eigenen Umfeld. Das heißt also zur Problemlösung, Coaching oder so was. Weil es nicht jedes Problem gleich ist und nicht jeder Lehrer weiß, mit der Problematik umzugehen, auch die sich so aufteilt. Und deshalb brauchen wir auch Fort- und Weiterbildungen, auch für uns Lehrer selbst. (...) [0:10:03]

I: Okay. Dann kommen wir einmal zu den Wirksamkeiten der Maßnahmen. Wie bewerten Sie denn die Wirksamkeit dieser Maßnahmen? [0:10:13]

B8: Also seitdem wir den Deutschunterricht umgestellt haben und wirklich von einer Fachperson den Unterricht machen lassen, sind die Leistungen der Auszubildenden besser geworden, weil direkt auf ihre Sprachprobleme und Verständnisschwierigkeiten besser eingegangen wird. Wir hatten früher schon eine Deutschlehrerin über viele Jahre, aber das war normaler Deutschunterricht. Der hat

sich als nicht so erfolgreich erwiesen, als wenn wir jetzt wirklich jemanden haben, der aus der Branche, aus dem Fach kommt. (..) [0:10:50]

I: Und gibt es bestimmte Ansätze, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben? Also, Sie haben ja eben den Deutschunterricht als Beispiel gegeben, dass sich dadurch auf jeden Fall die Leistungen verbessert haben. Aber hätten Sie noch ein anderes Beispiel, wo Sie sagen, dieser Ansatz, der war oder ist grundsätzlich besonders wichtig? (..) [0:11:13]

B8: Auf der. Gut. Der Ansatz, innerhalb der Klassen irgendwo versuchen, das zu erreichen, ist auch wichtig. Also, darauf zu achten, dass untereinander auch ein Verstehen da ist, dass man was zusammen macht oder dass versucht wird, denjenigen auch innerhalb zu integrieren. Das heißt, wir haben zum Beispiel unsere jungen Männer aus Marokko in den Fußballverein bekommen. Das ist, und das ist aber auch aus der Klasse herausgekommen, so von wegen: „Hast du nicht mal Lust, hier und hier mitzuspielen?“ Also, was ganz wichtig ist, ist eben die Akzeptanz und die Toleranz auch innerhalb der Klasse. Und das hängt natürlich davon ab, wie viele Migranten habe ich in einer Klasse und aus welchen Ländern kommen sie? Wenn wir so ein bisschen Rudelbildung haben, das heißt fünf, sechs zum Beispiel aus Marokko, ist es natürlich gefährlich, dass nur dort die zusammen sind und sich nicht weiter integrieren und sich auch abgrenzen von anderen. Wenn man eher nur einen oder zwei hat aus einem Land, das klappt manchmal besser. Und was ich noch gesagt habe: Welche Maßnahmen sich gut integriert haben? Das ist die Unterrichtssprache in der Schule, die ist Deutsch. Also kein nebenbei Französisch, Englisch, Marokkanisch, Indisch, was auch immer. Also es soll Deutsch gesprochen werden. (...) Also, als Maßnahme. Außer, es ist natürlich manchmal schwierig, wenn der eine den anderen nicht versteht und er das dann in der Muttersprache erklären muss. Aber ansonsten, untereinander und im Unterricht, vorherrschende Sprache Deutsch. (...) [0:13:23]

I: Okay, ich fasse das noch mal ganz kurz zusammen. Letztendlich ist es wichtig, die einzelnen Gruppenmitglieder zusammenzuführen. Und wenn das gegeben ist, wenn das geschafft wird, dann kommt sozusagen der Erfolg auch quasi mit sich oder hinterher. Ein Stück weit. [0:13:40]

B8: Ist der Klassenverbund auch anders, wenn die Bereitschaft, sich untereinander zu helfen, auch größer ist und nicht wieder der Abstand, weil ich habe das auch über die Jahre gemerkt. Also in [Stadt] zum Beispiel hatten wir Klassen, da waren viele türkische Mädchen dabei, manchmal so zehn in einer Klasse, und die haben sich sehr abgeschottet. Und ich hatte auch mal ein Gespräch mit ihnen: „Menschen, wie ist denn da Ihr Klassenverbund?“ und so. Und dann haben sie mir auch ganz offen gesagt: „Wissen Sie, wir dürfen vieles nicht, was wir, was die anderen dürfen. Und deshalb sind wir von einigen Sachen sowieso schon ausgeschlossen. Und wir leben zu Hause nicht so frei wie woanders. Und das ist für uns schon die Problematik. Deshalb bleiben wir lieber untereinander.“ Also, ich will damit sagen insgesamt, dass man nicht so sagen kann, es gibt ein Problem. Es gibt viele Probleme. Und dass man eben sensibel auch auf alle Kulturen eingehen muss, und das ist die Herausforderung. Ich kann nicht das Gleiche anwenden bei Mohammedanern wie beim Hindu. Und von den familiären Problemen mal ganz abgesehen, die dann auch auftauchen: Ist derjenige alleine hier? Ohne Eltern? Sind die Eltern da? Sind Verwandte da? Also das Feld ist so groß. Es ist ein interessantes, total wichtiges, aber, ich finde, ein Riesenthema. [0:15:21]

I: Auf jeden Fall. Ja, okay, dann kommen wir schon einmal. Eigentlich haben Sie schon ein bisschen was angerissen. Wir kommen jetzt einmal zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Welche besonderen Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender? Könnten Sie dann noch mal konkreter werden? Sie haben ja eben so ein bisschen was schon angerissen. Aber wenn Sie jetzt so speziell an die Umsetzung der von Ihnen eingeleiteten Maßnahmen denken: Welche Hindernisse müssen dabei grundsätzlich überwunden werden? [0:16:01]

B8: Ich sag mal so, von der Schule aus auf Zeit und Geld. Ein Hindernis ist, dass wir unter Lehrermangel leiden. Und um mich eigentlich dem Problem widmen zu können, bräuchte ich mehr Zeit, mehr Personal und eine zusätzliche Ausbildung. Es ist zum einen nicht ganz so unser Metier, sage ich mal, für alles auch eine Lösung zu finden. Das heißt, mit Geld meine ich auch. Und wir bräuchten eine Integrationsbeauftragte, eine Sozialpädagogin, die nur dafür da ist, weil die Probleme fangen an mit Amtsbesuchen und enden mit familiären Problemen, wo man dann auch mal hört,

was in der Familie los ist oder weshalb die Leistungen jetzt nicht mehr da sind. Und das bindet alles Zeit. [0:16:55]

B8: Und Kompetenz und wir bräuchten dann auch gleich eine Zusatzausbildung. Aber das ist eigentlich nicht das, wo wir ausgebildet worden sind, sondern das sind alles Sachen, die wir uns in den letzten Jahren selbst erarbeitet haben oder wo wir selbst Fortbildungen dazu gemacht haben. Und deshalb brauchen wir, um wirklich mehr unterstützen zu können. Wenn das in dem Sinne ist, bräuchten wir eigentlich mehr Personal, mehr Zeit, mehr Geld, mehr Fachleute. (..) Und was auch. Was ich auch finde, dass wir nicht immer nur von der Schule ausgehen können, sondern ein Teil der Ausbildung ist auf den Stationen, und da sehe ich auch eine ganz große Herausforderung. Und auch die Herausforderung, dass gar nicht mal die Jüngeren, sondern die älteren Mitarbeiter auf den Stationen häufig keinen Hintergrund haben, häufig auch die Auszubildenden falsch behandeln und sie dann auch, sage ich mal, dass sie desillusionieren. Also auch das ist ja ein großes Problem: Auf welcher Station ist man Schüler, und wie wird mit ihm umgegangen? Und wie gehen die Patienten mit ihm um? Also auch das ist ja eine Herausforderung, zu sehen, wo passt derjenige dann auch wirklich hin? Ich kann nicht jeden ins Altenheim stecken, also in bestimmte Altenheime. Man muss ja alles durchlaufen, aber nicht jeder passt an einen bestimmten Ort. Und das ist auch eine Sorge, dass die Praxis nicht immer gewillt ist, denjenigen zu unterstützen, sondern die alten Maßstäbe anwendet. Und auch da müsste man sehr viel mehr nachrüsten. Da müsste man Praxisanleitertage machen. Man muss die Praxisanleiter weiter sensibilisieren. Und so weiter. Auch da die Fortbildung geben und damit, meiner Meinung nach, gelingt es. Es kann nicht. In der Schule kann es funktionieren, weil wir ein Auge drauf haben, und es funktioniert meistens auch. Aber sie kommen ja auch mit Geschichten aus der Praxis zurück. [0:19:26]

B8: Und das ist für uns dann auch schwer, das aufzulösen. Hm? [0:19:33]

I: Okay, vielen Dank. Wir kommen jetzt einmal über auf den Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? (..) [0:19:54]

B8: Es kommt darauf an, wie gesagt, wie gut sie Deutsch können, desto besser kommen sie hinterher. Auch mit dem Unterrichtsstoff. Das ist aber ein Problem, das auch die deutschen Auszubildenden haben. Das soziale Umfeld spielt natürlich eine Rolle. Wo komme ich her? Was habe ich gemacht? Was? Wie verhalte ich mich? Aber es ist auch eine totale Bereicherung, wenn man in verschiedenen Unterrichten das Wissen der Kulturen mit einbeziehen kann. Oder das Sprachwissen. Beispiel: Unsere Auszubildenden aus Marokko haben ja als Muttersprache Französisch. Wir hatten Besuch aus dem Senegal, der uns einen Vortrag darüber gegeben hat, wie Pflege im Senegal ist, in der Kinderklinik. Die Dozentin oder der Besuch sprach Französisch, und unsere (..) marokkanischen Auszubildenden haben sich ganz selbstverständlich in unseren Hörsaal gestellt und haben mit denen zusammen die Übersetzung gemacht. Und das war, alle anderen Kurse waren dabei, und das fand ich, das war ein richtig toller Moment, dass die untereinander agiert haben und untereinander sich geholfen haben, vom Verständnis her und Fragen gestellt haben und alle interessiert sind. Und gerade wenn, finde ich, auch wenn wir aus vielen verschiedenen Ländern Auszubildende haben, die sind untereinander viel wacher und interessieren sich viel mehr. Also, die haben einen erweiterten Horizont und sagen: „Mensch, wie ist das bei euch? Wie ist es bei mir?“ Sie können anders vergleichen. Also, ich finde, das ist eine totale Bereicherung, wenn man so untereinander weiß und vielleicht ein kleines Stück Dankbarkeit auch, wie es denn auch bei einem ist. Also, und erziehungsmäßig, sage ich mal, sie können sich auch gegenseitig erziehen. Weil, äh, von wegen der Pünktlichkeit und solche Geschichten. Also, es tut immer ganz gut, wenn ich eine gemischte Klasse habe. (...) [0:22:10]

I: Gibt es denn auch Auswirkungen, also Auswirkungen auf die Leistungen in der gesamten Lerngruppe? Konnten Sie da Beobachtungen? (...) [0:22:23]

B8: Ja, aller Anfang ist schwer. Anfangs ist es immer, äh. Also, das erste halbe Jahr ist, das erste Jahr, ist es sehr, sehr schwer, weil unsere Ausbildung ist nun mal anspruchsvoll, muss man ja sagen. Wir haben es auch durchaus so, dass wir in der Probezeit aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse auch die Schüler gehen lassen müssen oder die Auszubildenden gehen lassen müssen. Sie haben zum Teil dann ein halbes Jahr, Jahr später eine zweite Chance, um nochmal, nachdem sie gearbeitet haben, nachdem sie viel gesprochen haben, nochmal zu kommen. Also in

[Stadt] war das so, man hat die nicht bodenlos fallen lassen, sondern hat sie dann auf den Stationen als Hilfskräfte untergebracht und mit der Auflage, eben möglichst viel Deutsch zu sprechen. Aber es ist wirklich so zu merken. Deshalb sind wir hinterher, wenn derjenige innerhalb der Familie oder sich nur in seiner Gruppe bewegt, spricht er einfach zu wenig Deutsch. Und wenn das nicht abgestellt wird, dann funktioniert das nicht. Wenn man also jemanden hat, der sowieso ein bisschen schüchtern ist und alleine gekommen ist und sich auch um nichts bemüht und um niemanden, der spricht nicht. Und dieses Sprechen ist manchmal wirklich, wirklich schwierig zu verstehen und auch für ihn zu verstehen oder sie, was man meint. Also, das sind so Sachen. Also, Sprache A und O, aber ansonsten untereinander zu helfen, das tun die Auszubildenden schon, aber man verliert auch einige auf dem Weg. Das ist leider so, wenn das rudimentäre (..) Verständnis nicht da ist. Und wir hatten es auch schon, dass die B2-Zertifikate gefälscht waren. [0:24:32]

I: Oh, okay. [0:24:34]

B8: Das ist uns passiert, weil wir uns gewundert haben, wie schlecht derjenige spricht. Und dann haben wir uns das Zertifikat nochmal ganz genau angeguckt und dann haben wir nachgeforscht beim Goethe-Institut. Und dann hieß es: Nein, wir haben dieses Zertifikat nicht erstellt. [0:24:56]

I: Okay. [0:24:58]

B8: Das ist uns zweimal passiert. [0:25:00]

I: Ja? [0:25:02]

B8: Also, auch das ist manchmal möglich. [0:25:06]

I: Das ist ja mitunter dann tatsächlich eine große Hürde oder auch ein Hindernis. Hm, hm. Ja, und ich möchte gerne nochmal nachhaken. B8, Sie haben ja vorhin gesagt, dass es dann schon mal vorkommen kann, wenn eben die Sprachkenntnisse nach einem halben Jahr immer noch nicht gegeben sind, dass Sie dann den Auszubildenden sozusagen zwischenparken auf Station, sodass sie dort nochmal die Möglichkeit haben, praktisch Deutsch zu lernen. Wie verhält sich das denn mit dem Visum, wenn die ja speziell nur für die Ausbildung kommen? [0:25:48]

B8: Bei einigen hatten wir echte, echte Schwierigkeiten, das muss man einfach so sagen. Also, einige haben wir, da war der Landesverein toll, sogar ohne, ähm, ohne dass sie das Zimmer bezahlen mussten und so behalten. Einige mussten auch wirklich gehen, und einiges ist ein bisschen unter der Hand gelaufen. Also, weil wir haben uns da bemüht, dass das umgeändert wird. Aber zum Beispiel war das so, obwohl einige Altenpflegehelfer waren, durften sie nicht arbeiten. Auch das war, die große ist ja jetzt anders, aber die wurden ein bisschen zwischengeparkt. Einfach gesagt: Komm, versuch hier nebenbei noch was zu machen, wir geben dir Taschengeld oder so, also inoffiziell ist was gelaufen, aber auch offizielle Anträge und, und versucht, dieses halbe Jahr zu überbrücken. [0:26:50]

B8: Und dann neue Anträge zu stellen. (..) [0:26:55]

I: Also, das Ganze wird ja anonymisiert. Deshalb möchte ich jetzt nochmal nachhaken. Zum Verständnis. Das würde ja bedeuten, um sicherzugehen, dass dieser Auszubildende für sechs Monate, ohne dass es da Probleme gibt, was Visum angeht, ähm, um ihn zwischenzuparken, müsste ich ja den Auszubildenden in der Ausbildung letztendlich belassen, um ihn dann. [0:27:22]

B8: Wir haben dann in Richtung zum Beispiel FSJ reingesteckt oder so. [0:27:26]

I: Und das ging offiziell gut? [0:27:29]

B8: Das ging, ja. [0:27:31]

I: Okay. Okay. [0:27:32]

B8: Also, solche Möglichkeiten haben wir dann versucht auszunutzen, weil das ging dann auch eher um Menschen, die aus Ghana gekommen sind. Oder so, da die einen ganz weiten Weg hatten. Haben wir uns da nochmal drum bemüht. [0:27:48]

I: Okay, ja. Aber dann haben Sie eine gute Zwischenlösung tatsächlich gefunden. [0:27:55]

B8: Aber es war auch dann so, dass wir ein, zwei hatten, die auch den zweiten Anlauf nicht geschafft haben, und dann haben wir uns endgültig getrennt. Ne. Da mussten die sich selbst darum kümmern, was jetzt ihr beruflicher Werdegang ist. (...)

Einige haben auch versucht, dann woanders unterzukommen. Auch das ist ja, wenn sie die Probezeit nicht bestehen, dann versuchen sie es woanders nochmal! Und einige nehmen sie ja dann auch. Und dann mussten sie sich selbst darum bemühen, das Visum dann zu ändern, dass sie einen anderen Ausbildungsträger bekommen.

[0:28:35]

I: Genau. (..) [0:28:38]

I: B8, würden Sie es denn gut finden, weil Sie jetzt auch von diesen sechs Monaten sprechen, die, die vielleicht dann doch länger brauchen, um überhaupt erst mal anzukommen und sich auch mit der Sprache anzufreunden? Würden Sie es begrüßen, wenn man grundsätzlich sagt, die Auszubildenden, die aus dem Ausland geholt werden, dass die grundsätzlich sechs Monate vorher kommen, um einfach in Deutschland erstmal anzukommen? [0:29:07]

B8: Würde ich eine gute Lösung finden, würde ich wirklich. Für den größten Teil wäre es wirklich, wäre es wirklich am besten. Wir haben natürlich auch die, die sich ohne Weiteres integrieren, was nicht schwerfällt. Kommt wirklich darauf an, aus welchem Land man kommt. Wenn man aus Syrien hier ankommt und alleine ist und selber noch ein bisschen gar nicht so richtig weiß, wo es hingehet. Oder Afghanistan. Oder auch. Ich hatte auch aus Brasilien junge Leute, und ich glaube, es ist wirklich so, wenn man so eine Art Vorbereitungskurs hätte, so deutsche Kultur, deutsche Sprache. Das würde ich total gut finden. Aber in Bezug auf Nach, also um Zurechtfinden. Und was ich gut finden würde, ist eben, wir wissen ja nicht immer, wie die jungen Menschen hierherkommen. Einige von den Bewerbungen, da sind sie einfach da, weil sie, was ganz häufig ist, als Au-pair-Mädchen gekommen sind. Und als Au-pair. Dann haben sie sozusagen schon mal so eine kleine Einführung gehabt. Das geht meistens wirklich problemloser, sozusagen, denn da waren sie in der Gastfamilie. Da wissen Sie schon, mit Geld und Konto und dies und das, und das geht. Das ist einfacher, als wenn jemand ganz frisch aus einem anderen Land kommt. Also da würde ich auch schon unterscheiden. Die Au-pairs haben es meistens einfacher gehabt, weil sie wussten das und das und das und das. Und die haben zur Not ihre Gastfamilie immer noch gehabt, so ein bisschen als Backup, wenn irgendwas ist. Wenn jemand völlig alleine herkommt, ist es eine ganz andere Situation. Oder wie unsere Marokkaner, die dann jemanden noch im Hintergrund

haben. Rashid, wo man im Notfall auch sagen könnte: Komm, hier gibt es Schwierigkeiten, könnt ihr euch kümmern, könnt ihr was sagen? Wir kommen nicht mehr weiter, weil wir uns nichts vormachen. Das ist wie mit jedem anderen Auszubildenden. Irgendwo gibt es immer mal Schwierigkeiten. [0:31:22]

I: Ja. [0:31:23]

B8: Auch das, dass sich jemand verantwortlich fühlt. Sowas wie ihr bei euch habt, die Integrationsbeauftragte. Das finde ich total wichtig, dass jemand auch da ist. Oder dann, wenn es mit den Behörden auch, das ist ja unsere Zeit oder die Zeit von der Verwaltung. Das, was ich vorher. Was ist Zeit und Geld? Das ist sehr viel aufwendiger, sich damit auseinanderzusetzen auch noch. Und wenn wir, was ich ganz, ganz schlimm fand, das war eben das, was ich vorher gefragt habe. Wenn jemand über eine, äh, sage ich mal, gekauft wird, eingekauft wird, wo nachher nur... Ich finde es ganz schlimm, aber es ist letztendlich so. Die, die kommen dann. Man sagt, man braucht sieben Schüler, die werden abgeliefert. Und da sind wir. Das finde ich ganz schwierig. Und sei es aus Vietnam und sei es woanders. Wir haben ja in den Jahren vorher die Erfahrung gemacht, dass Spanier zum Beispiel in [Stadt] war ein ganzer Kurs, nur mit Spaniern. Sind alle zurückgegangen. Also auch da ist Integration ja nicht geglückt. (...) Zumal Spanien ja um die Ecke ist. [0:32:40]

I: Also ja. [0:32:42]

B8: Die haben sich hier nicht wohlfühlt, die haben auch das Wetter nicht als toll empfunden. Und auch das ist so eine Sache. Wenn ich aus so einem Land komme und ich friere ständig, weiß ich nicht, wie ich wie das geht. Andererseits habe ich so ein richtig tolles Beispiel von einem meiner Lieblingsschüler, der in meinen Kurs gekommen ist. Ein junger Brasilianer, 18 Jahre alt, alleine gekommen, konnte die Sprache also ein B2 gehabt, Sprache aber noch nicht gut. Und mein allererster Tag: Sitzrunde. Wir lernen uns kennen. Wer möchte was erzählen? Wer hat was vorbereitet, was man so alles macht? Und er war der Erste, der aufgestanden ist: „Dann erzähle ich mal was von mir.“ Und mit einem Selbstbewusstsein, wie alle meine anderen Schüler sozusagen geguckt haben und, äh, hm, hm, hm, was sage ich denn nun? Also das fand ich so großartig! Und er hatte auch seine Schwierigkeiten. Dann ist nebenbei der Opa gestorben. Und da muss man dann

auch, sage ich mal, als Schulleitung und Mensch dann so sein, dass man denen dann den Urlaub erstmal verschiebt, sie auch hinfahren lässt, zur Beerdigung fliegen. In dem Fall. Und solche Sachen. Das heißt, man muss auch ein bisschen menschlich und individuell auf sie eingehen und sagen: Ich sehe, was das für dich bedeutet. Und das ist... Und der ist nachher beim Abschlussgespräch auch der Erste gewesen, der aufgestanden ist und gesagt hat: „So, jetzt erzähle ich mal, wie das in der Ausbildung für mich gewesen ist.“ Also auch wieder der Erste. Und heute arbeitet er auf der Intensivstation in [Stadt] und spricht perfekt und überlegt, noch ein Medizinstudium dranzuhängen. Also das war dann mal so, wo ich sage, da lohnt es sich auch, nebenbei Wege zu gehen, die nicht gleich rauszuschmeißen, und Unterstützung zu geben. Zu sagen: Komm. Aber das würde ich auch für jeden anderen machen. [0:34:36]

I: B8, würden Sie es gut finden, wenn Auszubildende, die aus dem Ausland kommen, grundsätzlich bereits sechs Monate vor Ausbildungsbeginn nach Deutschland kommen, um sich einzuleben und mit der Sprache vertraut zu machen? [0:29:07]

B8: Das würde ich sehr begrüßen, wirklich. Für die Mehrheit der Auszubildenden wäre das eine sinnvolle Lösung. Natürlich gibt es auch jene, die sich ohne größere Probleme integrieren, aber es hängt stark davon ab, aus welchem Land sie kommen und welche Voraussetzungen sie mitbringen. Beispielsweise haben wir oft junge Menschen aus Ländern wie Syrien oder Afghanistan, die alleine ankommen und nicht wirklich wissen, wohin sie gehören. Auch aus Brasilien hatten wir einige Fälle. Für solche Menschen wäre ein Vorbereitungskurs, der deutsche Kultur, Sprache und Orientierung umfasst, eine große Hilfe. Was ich auch festgestellt habe: Viele, die als Au-pair nach Deutschland kommen, haben es deutlich einfacher. Sie sind bereits mit dem deutschen Alltag vertraut, kennen grundlegende Abläufe wie das Eröffnen eines Kontos oder das Umgang mit Geld, und sie haben oft ihre Gastfamilie als Unterstützung im Hintergrund. Das ist ein großer Vorteil im Vergleich zu denen, die direkt aus dem Ausland kommen und sich hier komplett neu zurechtfinden müssen. Ein gutes Beispiel sind unsere Auszubildenden aus Marokko, die auch von ihrem Gemeinschaftsnetzwerk profitieren. Wenn Schwierigkeiten auftreten, können wir uns an jemanden wenden, der sie unterstützt. Solche Netzwerke sind extrem wertvoll,

denn wie bei allen Auszubildenden gibt es immer mal Herausforderungen, die überwunden werden müssen. [0:31:22]

I: Das klingt nach einer strukturierten Herangehensweise. [0:31:23]

B8: Ja, und es ist essenziell, dass sich jemand verantwortlich fühlt. So etwas wie eine Integrationsbeauftragte, die sich gezielt um die Anliegen der Auszubildenden kümmert, finde ich enorm wichtig. Es geht nicht nur um die organisatorischen Dinge wie Behördengänge, sondern auch darum, emotionale Unterstützung zu bieten. Leider fehlt uns oft die Zeit und das Personal dafür. Ein weiterer Punkt, der mich stört, ist, dass manche Agenturen Auszubildende wie eine „Ware“ vermitteln. Ich finde das äußerst problematisch. Sie liefern Menschen ab, ohne sich darum zu kümmern, wie es ihnen geht. Wir hatten einmal einen Kurs in [Stadt], der ausschließlich aus Spaniern bestand. Alle sind am Ende zurückgegangen, weil sie sich hier nicht wohlfühlten. Integration ist da einfach nicht geglückt. [0:32:40]

I: Das ist wirklich schade. [0:32:42]

B8: Absolut. Andererseits gibt es auch großartige Erfolgsgeschichten. Ein Beispiel ist ein junger Brasilianer, der mit 18 Jahren alleine nach Deutschland kam. Sein Deutsch war noch nicht perfekt, aber er hatte ein B2-Zertifikat. Bereits am ersten Tag der Ausbildung beeindruckte er mit seinem Selbstbewusstsein. Trotz einiger persönlicher Rückschläge, wie dem Tod seines Großvaters, hat er die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Heute arbeitet er auf einer Intensivstation und denkt darüber nach, Medizin zu studieren. Solche Geschichten zeigen, dass sich individuelle Unterstützung wirklich auszahlt. [0:34:36]

I: Das klingt nach einem wunderbaren Beispiel für gelungene Integration. Haben Sie noch weitere Best Practice-Beispiele? [0:35:39]

B8: Ja, aber nicht alle sind so positiv. Es gibt auch herausfordernde Geschichten. Beispielsweise hatten wir eine Schülerin aus der Türkei, die mitten in der Ausbildung von ihrer Familie in der Türkei gehalten wurde und nicht mehr zurückkam. Ein anderes Beispiel ist eine junge Frau, die ihre Ausbildung abbrechen musste, um ihre Hochzeit vorzubereiten. Obwohl diese Ehe scheiterte, kam sie später zurück, setzte ihre Ausbildung fort und schloss sie erfolgreich ab. Ein weiteres schwieriges Beispiel

war eine Schülerin, deren Vater ihr nicht erlaubte, im Schwesternwohnheim zu wohnen. Sie musste zu Hause bleiben, wo sie Hausarbeit erledigen und sich um ihre Geschwister kümmern musste. Leider führte das dazu, dass sie nicht genug Zeit zum Lernen hatte und die Ausbildung abbrechen musste. Solche kulturellen und familiären Einflüsse können großen Einfluss auf den Erfolg der Auszubildenden haben. [0:39:45]

I: Das zeigt, wie komplex und vielschichtig die Thematik ist. [0:39:54]

B8: Absolut. Es gibt sowohl positive als auch negative Beispiele. Aber es ist ermutigend zu sehen, wie viele der Auszubildenden ihren Weg finden, Karriere machen und sich hier wohlfühlen. Integration ist ein großes, wichtiges Thema, das viele Ressourcen und Aufmerksamkeit erfordert. Doch es lohnt sich. [0:40:49]

I: Ja, ja, absolut, absolut. Okay, B8. (...) Wir kommen jetzt einmal zu den Empfehlungen für Schulleitungen. Sie haben ja bereits viel erzählt und umfangreiche Expertise eingebracht. Welche Empfehlungen würden Sie anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu fördern? [0:41:19]

B8: Zum einen: Die Schulsprache sollte unbedingt Deutsch sein. Auf alle Fälle! Zudem empfehle ich Fortbildungen für das Personal, speziell in Richtung Kulturkompetenz und kultursensible Pflege. Es ist wichtig, dass Lehrkräfte geschult werden, um Konfliktgespräche zu führen, Probleme zu lösen und gezielte Integrationsmaßnahmen umzusetzen. Außerdem halte ich es für essenziell, eine Sozialpädagogin in die Schule einzubinden. Sie könnte als Anlaufpunkt für Konflikte und Probleme dienen, für die wir im Alltag oft kaum Zeit finden. [0:42:13]

I: Okay. (...) Ich hätte dazu noch eine Frage bezüglich der Leistungen. Haben Sie in den letzten Jahren eine Veränderung im Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden feststellen können? Falls ja, welche Faktoren könnten diese Veränderungen beeinflusst haben? [0:42:35]

B8: Es gibt grundsätzlich einen Unterschied zwischen der 1-jährigen und der 3-jährigen Ausbildung. Beim Leistungsniveau würde ich sagen, dass das Sprachniveau bei den 1-jährigen Ausbildungen generell niedriger ist. Was das beeinflusst hat? Es

hängt davon ab, wie gut ihre vorherige Ausbildung war, insbesondere ihre Sprachkenntnisse. Seitdem für die 3-jährige Ausbildung ein B2-Niveau erforderlich ist, sieht man deutliche Verbesserungen in der Leistungsfähigkeit. Allerdings stellt die Reduzierung des Sprachlevels für APH und KPH auf B1 eine Herausforderung dar. Mit diesem Niveau wird es oft schwieriger, die Ausbildung auf ein hohes Level zu bringen. [0:43:36]

I: Das heißt, die Grundvoraussetzungen für den Einstieg in die Ausbildung haben einen erheblichen Einfluss, insbesondere wenn das geforderte Sprachniveau gesenkt wird. [0:43:49]

B8: Ja, das ist deutlich spürbar. [0:43:53]

I: Okay, okay. (...) B8, haben Sie an Ihrer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen, die Sie zur Unterstützung migrantischer Auszubildender einsetzen? [0:44:11]

B8: Nein, leider nicht. [0:44:16]

I: Jetzt sind wir tatsächlich bei der letzten Frage angelangt. Sie haben bereits viel genannt und nun dürfen Sie sich etwas wünschen. Welche spezifischen Unterstützungen wünschen Sie sich als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? [0:44:43]

B8: Ich wünsche mir vor allem Unterstützung im Schulalltag von den Behörden. Es wäre sehr hilfreich, wenn wir die Auszubildenden bereits zwei Monate vor dem offiziellen Ausbildungsbeginn bei uns begrüßen könnten. Diese Zeit könnte genutzt werden, um sie mit der neuen Umgebung vertraut zu machen und eine gewisse Eingewöhnung zu ermöglichen. Natürlich müsste diese Phase finanziell abgesichert sein, da sie ja auch von etwas leben müssen. Zudem wünsche ich mir Kooperationspartner und Integrationsbeauftragte, die uns bei Herausforderungen zur Seite stehen. Es wäre großartig, wenn es eine offizielle Möglichkeit gäbe, Auszubildenden in der Probezeit eine zweite Chance zu geben. Zum Beispiel könnte man sie für ein halbes Jahr auf einer Station beschäftigen, um ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, statt sie direkt aus dem System auszuschließen. Solche

Optionen würden uns helfen, die Verantwortung nicht allein tragen zu müssen und den Auszubildenden bessere Perspektiven zu bieten. [0:46:35]

I: Ja. Ja. Mhm. Okay. Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde, oder etwas, was Sie gerne noch loswerden möchten? (..) [0:46:50]

B8: Nein. Ich kann aber gerne noch etwas loswerden. Ich habe das ja in den letzten 25 Jahren wirklich beobachtet. Anfangs war der Migrationsanteil sehr gering. Dann hat sich auch in den Köpfen der Krankenhäuser ein wenig ein Umdenken ergeben. Als ich 2003 eine Fortbildung als Lehrer zur kultursensiblen Pflege machen wollte, wurde das abgelehnt, weil es hieß: „Wir brauchen das nicht. Wir haben keine Ausländer.“ So, das waren meine Anfänge. Dieses Thema hat mich aber immer begleitet, und ich hatte es auch in meiner Jahresarbeit. Mit der Zeit wurde es im Rahmen des Personalnotstands immer relevanter. Die ersten Schwierigkeiten, die dann aufkamen, waren bei Erwachsenen, die nachqualifiziert wurden. Sie wurden auf Station oft nicht anerkannt. Es gab Widerstand, und man hörte Aussagen wie: „Können die das überhaupt?“ oder: „Die haben ja gar kein richtiges Examen.“ Ich befürchte, dass dieses Denken in der aktuellen Entwicklung in Deutschland wieder etwas aufkommt, insbesondere in Bezug auf Migration. Wie Migration öffentlich diskutiert wird, ist bedenklich. Sobald ein Thema wie Syrien oder Assad aufkommt, folgt schnell ein „Ausländer raus“-Narrativ. Das finde ich absolut kontraproduktiv, sowohl für uns alle als Gesellschaft als auch für die Pflegebranche. Wir haben jahrelang gesehen, dass wir jeden brauchen, der bei uns arbeiten möchte. Uns fehlen Tausende Pflegekräfte, und auch in anderen Bereichen wie bei Ärzten gibt es Engpässe. Doch wir verhalten uns als Gesellschaft nicht einladend, nicht tolerant. Wenn wir es schaffen würden, uns gegenseitig wertzuschätzen, unabhängig davon, ob jemand rot, schwarz, grün oder gelb ist, dann hätten wir schon ein großes Problem gelöst. Das ist meine Meinung. Wenn unsere Einstellung sich nicht ändert – oder zumindest die Einstellung derer, die hier leben –, dann wird Integration nicht gelingen, egal in welchem Bereich. Das heißt, wenn ich in einem Berufsumfeld arbeite, in dem nur hochqualifizierte, Englisch sprechende Fachkräfte tätig sind, sieht die Situation anders aus. Aber in der Pflege ist das nicht der Fall. Wir brauchen Menschen, die Deutsch sprechen, weil unser Klientel in den Altenheimen Deutsch

spricht und nicht Englisch. Innerhalb unserer Gesellschaft fehlt mir die Toleranz und die Offenheit gegenüber Migration und Integration. Und das habe ich in den letzten Jahren mit großer Sorge beobachtet. (...) Das war mein Schlusswort. [0:50:28]

I: Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahmen nach der Verschriftlichung gelöscht werden. Sie können sie sich samt den Transkripten natürlich, bevor sie gelöscht werden, jederzeit einfordern. Ich stoppe jetzt erstmal die Aufnahme bzw. die Aufnahmen. [0:50:47]

Anhang G

Interview-Nr.:	9
Name der Audiodatei:	Aufnahme 9
Datum der Aufnahme:	18.12.2024
Ort der Aufnahme:	Online, befragte Person befindet sich im Büro
Dauer der Aufnahme:	36:00 Minuten
Befragte Person (B):	B9, Schulleitung in Schleswig-Holstein
Interviewerin (I):	Mehtap Harsdorf
Datum der Transkription:	20.12.2024
Transkribientin:	Mehtap Harsdorf
Transkriptionsregeln:	Inhaltlich-semantisch nach Kuckartz (2014, S. 136 f.)

B9 = Befragte Person (**B**), Interview-Nr. 9 (**9**)

I: Also, schön, dass du dir die Zeit für das Interview nehmen konntest. Und ich möchte mich vorweg noch mal bei dir für deine Bereitschaft bedanken. (..) Ich würde gerne noch mal ganz kurz in die Problemstellung einführen. Also, es geht darum, die soziale Integration, den Bildungserfolg und die Sozialisierung von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung, die ja eine zentrale Herausforderung für alle Schulleitungen darstellen, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, wo man auch die Chancengleichheit fördern kann und erfolgreiche Eingliederung in den Schul- und Ausbildungsalltag ermöglichen könnte. In diesem Interview möchte ich deine Erfahrungen und Einschätzungen zu den von deinen umgesetzten Maßnahmen erfassen, um herauszufinden, welche Ansätze besonders wirksam sind und welche Herausforderungen dabei tatsächlich aber auch bestehen. Okay, ganz kurz Informationen zum Ablauf. Wir starten gleich damit, dass ich dir eine Einstiegsfrage stelle zu der Thematik. Dann hast du die Möglichkeit, deine Gedanken frei heraus wiederzugeben. Anschließend werde ich weitere Nachfragen auf das Gesagte noch mal eingehen. Das Interview soll ungefähr 30 Minuten dauern. Für meine

Forschungsarbeit werde ich die aufgenommenen Aussagen transkribieren und auswerten. Hinweis an dich: Bei den Fragen geht es um deine persönliche Wahrnehmung. Daher gibt es auch kein richtig oder falsch. Hast du noch Fragen, bevor wir mit dem Interview starten?

B9: Nö, erstmal nicht. [0:01:54]

I: Okay. (..) Magst du mir bitte einmal kurz erzählen, wie lange du schon in der Pflegeausbildung tätig bist? Und ich weiß, du bist dort Schulleitung, aber ich weiß auch, dass viele Schulleitungen neben der Schulleitung noch andere Positionen mit abdecken. Gerne ein paar Informationen dazu. [0:02:17]

B9: Genau. Also, erstmal: Ich bin (Alter) Jahre alt, bin nächstes Jahr insgesamt 40 Jahre im Pflegeberuf tätig und also jetzt 24 Jahre in der Schule und als Schulleitung 15 Jahre. Genau, richtig. Genau, das ist also das ist meine Geschichte, und ich mache noch ehrenamtlich. Ich bin Mitglied der DRK-Schwesternschaft in Lübeck. Das ist auch mein Arbeitgeber, weil wir ein Gemeinschaftsbetrieb sind hier mit [Firma], und ich bin dort im geschäftsführenden Vorstand tätig. Mhm, genau. Ja, das mache ich. Also, zusätzlich sozusagen neben der Leitungstätigkeit. Genau. Ja. [0:02:54]

I: Sehr schön. Sehr schön. Okay, B9, wie würdest du den Begriff Integrationserfolg in Bezug auf migrantische Auszubildende in der Pflegeausbildung definieren? (..) [0:03:08]

B9: Den würde ich so definieren: Für mich wäre es ein Erfolg, wenn die Auszubildenden erst mal angekommen sind, hier im Land, angekommen im Kurs auch, also in ihrer Kurssituation, wenn sie angekommen sind in der praktischen Ausbildung. Das heißt also, wenn sie dort arbeiten können, also mitarbeiten können als Schüler und wenn sie im Grunde genommen, ja, wenn sie im Grunde genommen behandelt werden wie alle anderen Schüler auch. Dann wäre es für mich ein Integrationserfolg, ohne dass immer gesagt wird, da gibt es noch Probleme oder Schwierigkeiten, sondern einfach: Sie sind angekommen. Die können auch so angenommen werden, wie sie sind. Es wird auch von der Praxis so angenommen und eben auch von den Kursteilnehmern, also von ihren Mitschülern sozusagen. Und wenn sie dann ihr Examen geschafft haben. [0:03:53]

I: Okay. Und welcher Aspekt ist aus deiner Sicht besonders wichtig, um von einem gelungenen Integrationserfolg sprechen zu können? [0:04:03]

B9: Also, aus meiner Erfahrung bei uns, also dass wir keine Integrationsklassen haben, sondern dass wir immer eine bestimmte Anzahl an Migranten haben. In jedem Kurs haben wir immer. Und das sind in der Regel. Wir haben jetzt 25 Schüler, nehmen wir einzeln mit, 30, aber 25 bleiben in der Regel übrig. Und dann sind da ungefähr sechs. Sechs Migranten sind eigentlich immer dabei. Und dann, dass die sich halt nicht isoliert für sich sind oder extra eine spezielle Gruppe haben, sondern dass wir ganz, ganz gemischt sind und also auch gemischte Migranten. Das sind ja nicht nur eine Nationalität, sondern, sondern viele. Ja, super, vielen Dank. [0:04:38]

I: Dann kommen wir auch schon zu den Hauptfragen. Und zwar geht es um deine Erfahrungen und Maßnahmen als Schulleitung. Welche spezifischen Maßnahmen hast du als Schulleitung ergriffen, um die soziale Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung zu fördern? [0:05:00]

B9: Also, als Erstes habe ich ja eben gerade schon gesagt, dass wir keine reinen Integrationsklassen haben, sondern dass wir in jedem Ausbildungsjahrgang Migranten haben und zwar also aus aller Welt sozusagen. Ich glaube, Australien hatten wir noch nicht, aber ansonsten hatten wir, glaube ich, fast aus jedem. Und Südamerika und Amerika haben wir auch schon gehabt. Also, haben wir unterschiedliche Migranten. Wir machen am Anfang der Ausbildung, wenn die kommen, gibt es erst mal gleich so drei Einführungstage, und dann werden die auch schon gleich sofort gebeten, dass sie sich halt auch dann gleich wohlfühlen. Also, sitzen nicht immer zusammen, sondern wir gucken schon, dass die, dass die halt auch gemischt sitzen, dass sie also, weil die kennen sich ja meist, sind auch befreundet, dann dürfen die natürlich zusammensitzen. Ansonsten gucken wir schon gleich bei der Sitzordnung, achten wir darauf, dass es schon mal gemischt ist. Dann im Vorwege achten wir darauf, dass sie auf jeden Fall B2 haben. Das ist ja in Schleswig-Holstein auch noch Bedingung, und ich finde das sehr, sehr gut. Das ist für mich absolut die Voraussetzung, dass sie die haben. Dann, genau, dann kriegen sie ihre Informationen. Sie stellen sich vor. Ich überlege gerade, was machen wir noch? Ähm, ja. Dann begleiten wir sie also. Dann achten wir bei der Stationsauswahl darauf, dass es eine praktische Station ist, die ähm ja, also, ich weiß nicht, ob ihr das

kennt, aber bei uns gibt es im Haus Stationen, da weiß ich genau, wenn da ein Schüler hinkommt, der ist noch nicht so fit, der hat noch nicht so viel Erfahrung, dann macht der nicht weiter so. Und da versuche ich, sie auch auf Stationen zu geben, wo ich weiß, die sind auch offen, die sind, haben auch das [Firma], zum Beispiel im Geriatrie-Zentrum. Das ist immer eine super Bank für uns, und da können wir auf jeden Fall immer zwei oder drei dann schon hingehen, weil die, die haben da mehr Ruhe und auch mehr Zeit und so, und da weiß ich, die haben eine richtige Chance. Also, das ist mir wichtig, dass die eben eine Chance haben. Also, ja, gut, okay, das erst mal so im Vorwege, schon vor dem ersten Einsatz. Und dann bieten wir an während der Ausbildung. Wir haben keine Deutschlehrerin. Wir empfehlen immer noch mal, Deutsch zu lernen. Wir haben aber zwei ehrenamtliche Damen, und die, die kommen, und die verabreden sich dann immer. Die stellen sich vor, und die machen eben das Angebot speziell auch. Das sind also ehemalige Krankenschwestern auch, die eben auch speziell dann die Fachsprache machen können mit denen und üben können. Und die verabreden sich dann immer bei uns hier in der Schule. Meistens so, ich denke mal, so alle zwei Wochen, später dann irgendwann auch nur einmal im Monat oder so, aber da fangen wir dann schon mit an, und wenn die möchten, dann kommen die, und dann machen die beim Kaffee. Die machen sich das ganz gemütlich mit. Da treffen die sich auch mal im Café oder sonst wo oder machen mit denen auch mal einen Weihnachtsbummel zu Weihnachten oder so. Also, so läuft das eigentlich. Das sind also zwei Leute, [Name] und [Name], die das machen, und die machen das jetzt schon seit vier, fünf Jahren, und das läuft eigentlich ganz gut. [0:07:44]

I: Super. Darf ich da direkt mal eine Frage dazu stellen? Wie bist du denn auf diese ehrenamtliche ehemalige Krankenschwester gekommen? [0:07:56]

B9: Also, ich mache Unterricht. Also, das DRK macht ja viel im Ehrenamt. Ja, und da gibt es also eine Ehrenamtsgruppe immer, und die bilden auch immer Leute aus, die ein Ehrenamt bekleiden wollen. Ich habe Unterricht gegeben, und dann war das eben ein Thema. Und die, ähm, eine [Name] da, ihr Mann ist bei uns auch Dozent. Also, der ist, der ist bei uns (Beruf), der macht so (Fach), und der hat dann auch eine Frau, die hat da so Lust drauf. Und so weiter und so fort. Und so ist dann der Kontakt entstanden, und die hat ihre Freundin da mitgebracht. Also, es sind beide im

Rentenalter. Nee, jetzt so, die sind sozusagen, jetzt sind die 68 oder so, also unter 70 noch, aber ja. Also, die zwei, und die sind dann ganz zuverlässig und kommen dann immer gerne. [0:08:39]

I: Ach, super. Sehr schön. Okay, vielen Dank. Dann kommen wir auch schon zur Wirksamkeit der von dir jetzt genannten Maßnahmen. Wie bewertest du die Wirksamkeit dieser Maßnahmen? (..) [0:08:53]

B9: Ja, die ist, ist gut. Ja, die ist gut, wenn die Auszubildenden sich darauf einlassen können. Also, man merkt auch, da entsteht auch so fast eine Freundschaft, ne. Das merkt man auch. Die kommen dann auch zur Examensfeier und begleiten diejenigen auch noch. Und dann? Dann sind die auch ganz happy. Also, weil dann die Eltern ja meistens nicht kommen können, und die haben dann auch so eine Ansprechpartnerin. Und ich finde, die Maßnahme ist, ist gut. Ist auf jeden Fall sehr, sehr sinnvoll. Ich glaube, wir könnten noch mehr machen. Obwohl ich, ich nicht weiß: Wenn wir jetzt gezielt Deutschunterricht jetzt anbieten würden, habe ich auch gehört, jetzt von [Firma], dann gehen die nicht hin. Weißt du, so. Also, das ist immer so. Das ist ja auch eine freiwillige Sache. Ich kann sie ja nicht verdonnern, ne? Deswegen denke ich, dass es schon gut ist. Und wir haben durchaus auch Migranten, die es auch nicht beim ersten Anlauf schaffen. Aber das hast du überall. Es gibt auch andere, die es nicht beim ersten Anlauf schaffen. Also, deswegen würde ich das nicht am Examenserfolg klar machen, aber ich würde es an den Deutschkenntnissen klarmachen. Und da würde ich sagen, hat es auf jeden Fall einen großen Erfolg. Also, einen großen Erfolg. Super. [0:09:55]

I: Das ist ja jetzt bezogen auf die ehrenamtlichen Damen, die sich da engagieren. Und wie, wie bewertest du die Maßnahmen zum Beispiel mit den Einführungstagen, die ihr habt, mit der Stationsauswahl, die du ja dann nach entsprechenden Kriterien auswählst? [0:10:18]

B9: Also, ich habe gemerkt, dass wir dann innerhalb der Probezeit nicht mehr wechseln müssen, wenn ich mit dem Praxiskoordinator zusammenarbeite. Und da merke ich auch, die wechseln die Station nicht. Die können dableiben, da wirklich die Probezeit, halbes Jahr. Dann bleiben die auch diese drei Monate, die sie auf Station sind, dann bleiben die auch, und die scheiden nicht aus. Also, die bleiben dann auch

weiter, bleiben auch weiter da. Es gibt, wir haben auch Abbrecher sozusagen. Aber es sind keine Abbrecher, die abbrechen, weil sie das nicht, also die Sprache nicht können, sondern die einfach abbrechen, wie es auch andere Schüler machen, die sagen: Das ist doch nicht mein Job. Also, die dann merken auf Station: Nee, das kann ich nicht. Und die sich dann, dann da nicht zurechtfinden. Und ähm, und insofern gibt es keinen Abbrecher. Wenn es an der Sprache noch liegt, dann haben wir folgende Maßnahme: Dann gehen die bei uns in den KPH-Kurs, in der Regel so. Dann gucken wir erst mal, oder ins FSJ. Je nachdem, was passt. Also, wir haben FSJ mit dem [Firma], und da ist es, die Schiene ist für mich immer offen. Da sind wir auch im Unterricht noch drin. Und wie gesagt, und der KPH-Kurs, den wir eigentlich also einmal im Jahr dann starten, und dann fällt auch erst mal FSJ und dann KPH. Und, und dann gucken wir einfach, wenn es an der Sprache liegt, weißt du. Weil im FSJ sind sie dann noch mal raus. Da können sie auf Station auch dann nochmal so ein bisschen mitlaufen und können sich dann noch weiter integrieren, haben keinen Stress, und sie können bleiben und haben dann in der Regel auch keine Probleme. [0:11:43]

I: Ja, ja. [0:11:44]

B9: Das heißt, über die Zeit ist das dann nicht. Ja, ja. [0:11:48]

I: Ja. Und gibt es einen bestimmten Ansatz, wo du sagst, dieser Ansatz, der ist auf jeden Fall, der hat sich erfolgreich erwiesen lassen? (..) [0:12:00]

B9: Ja, das ist im Grunde, es ist, es ist die Begleitung. Es ist die Begleitung, und zwar durch Praxisanleiter. Auch noch mal gezielt. Und zwar. Ach ja, ich habe es vergessen. Ich habe. Wir haben jetzt auch [Name]. [Name] ist eine, eine ehemalige, eine ehemalige, also eine Gesundheits- und Krankenpflegerin, die hier eine Kenntnisprüfung abgelegt hat bei uns in der Klinik und hat sich dann zur Praxisanleiterin weiterbilden lassen und ist sozusagen jetzt auch Mentorin. Also, auch praktisch für alle Migranten. Und zwar jetzt nicht nur für die Kenntnisprüfung, sondern auch eben gerne für die Auszubildenden. [0:12:34]

I: Ah, schön. [0:12:35]

B9: Ja, genau. Und die, die, und die unterstützt uns dann auch noch mal, weil ich glaube, sie versteht auch so einiges. Die kommt aus, aus (Land) oder von der (Land) Ecke. Und ja, ich verstehe auch die Mentalität dann ganz oft bei vielen. Und ja, dann halt eben noch ja, kann man eben auch noch mal Beistand leisten. Das ist also auf jeden Fall noch mal etwas, was zum Erfolg beiträgt. Und hat unsere Begleitung, dass wir noch mal gucken und dass wir auch von Anfang an, also dass unser Praxiskoordinator und das mache ich auch. Oder unsere Ansprechpartnerin für die Station dann immer. Wir haben uns aufgeteilt, dass wir speziell immer noch mal anrufen oder rübergehen ins Haus, noch mal nachfragen: Wie läuft es denn so? Und zwar nicht erst nach sechs Wochen, sondern schon gleich nach zwei Wochen. Dann geht es los und dann so mit zweiwöchigem Abstand immer wieder auch gucken. Und eben auch die Option, dass wenn es Probleme gibt, die Stationen offen sind und die rufen uns auch an! (..) Und das machen die auch total zuverlässig. „Es gibt jetzt Probleme mit der Sprache oder mit der Arbeitseinstellung“, weil es müssen ja nicht immer Sprachprobleme sein. [0:13:35]

I: Ja, ja, sehr schön. Sehr schön. Dann kommen wir auch schon zu den Herausforderungen bei der Umsetzung. Welche besonderen Herausforderungen begegnen dir bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung migrantischer Auszubildender und welche Hindernisse müssen dabei vielleicht sogar überwunden werden? (..) [0:13:59]

B9: Ja, das ist für mich so eine Kernfrage, ne. (..) Herausforderung. Also, für mich ist immer schon gut, wenn die. Also, falls die jetzt direkt aus dem Osten, aus dem Ausland kommen. Wir haben drei (Auszubildende aus dem Ausland), weißt du. Wir haben. Die sind, weißt du, das ist auch schon ein Vorlauf haben. Ich würde mir wünschen, dass wir vielleicht im Vorlauf schon so ein bisschen begleiten könnten. Und, ähm. Ja, also das finde ich. Praktisch kommen. Die sind Ende August gekommen und am 1. 9. ging es dann in die Ausbildung. Und da haben wir so in der Klinik bei uns. Ja, wir haben die [Name], aber wir haben keinen zentralen Ansprechpartner. Also, wir haben von der Personalabteilung jemanden, der sich ein bisschen kümmert, dann aber da geht es ja auch so Sachen wie, was weiß ich, Konto, Kontoeröffnung oder auch Wohnraum. Ist dann meistens da, weil die sagen, da steht auch eine Wohnung. Also, eventuell also mal nur kurzfristig, aber stellt die

auch. Aber da einfach noch mal ein bisschen mehr, so ein bisschen mehr Unterstützung und Begleitung, dass wir auch sagen: Mensch, wir haben Wohnheimplätze und da können wir noch jemanden unterbringen. Also, das ist für uns sehr zäh. Also, da sind wir noch nicht so weit. (...) Ja, ja. [0:15:17]

I: Das heißt, du wünschst dir mehr Unterstützung bzw. Support für die Auszubildenden, die neu quasi in Deutschland stranden? Ja, okay. [0:15:30]

B9: Weißt du, ja. Also, der Arbeitgeber gibt es im Grunde an mich, also an uns auch so und auch an die Praxis. Okay, aber da erwarte ich auch einfach so, wenn du mal diesen Integrationsleitfaden liest. Ich habe den ja auch, habe ich mir extra mal, so habe ich mal gelesen und mich damit auch beschäftigt. Und der geht eigentlich so von zwei Jahren aus, weißt du. Also, dass man erst mal im Grunde guckt. Und was wir zum Beispiel nicht machen, ist, das sage ich dir auch hier ganz, ganz klar: Ich lasse mir hier keine Leute liefern. Ich hatte neulich wieder einen Anruf von irgendeiner Firma: „Und ich liefere euch 20 Inder oder ich gebe euch zehn Marokkaner.“ Oder so. Wir suchen die Leute selber aus. Wir machen dann auch direkt im Heimatland eventuell bzw., wenn sie hier schon sind, als Au-pair oder sonst irgendwas, dann suchen wir uns die selber aus. Also, ich suche mir die selber aus. Wir haben es einmal über Agenturen gemacht, über eine indische Agentur, und ich habe überhaupt nicht. Es ging überhaupt nicht. Es war eine Katastrophe. Die Mädels mussten 5.000 € bezahlen, und der Typ hat sie absolut hängen lassen. Und sowas möchte ich nicht. Und mir liefert hier niemand jemand. Ich werde hier nicht geliefert. Wir sind hier nicht im Menschenhandel, sondern wir wählen die Menschen aus. Und von Anfang an, dann kann es auch sein, dass der eine oder andere enttäuscht ist, weil er vielleicht dann nicht genommen wird oder es nicht versteht. Aber das kann ich dann nicht ändern. So. Nee, aber da mache ich überhaupt keine Unterschiede in der Auswahl, sondern da geht es auch um unseren Eindruck. Und ja, also, es ist total gleich, einfach ob sie jetzt aus Deutschland kommen, aus Polen kommen, aus der Ukraine kommen, das ist egal. Also, da sehen wir einfach: Ja, das ist für uns das Gleiche, ob Osten, Süden, Norden, Westen – wurscht, alle sind jetzt hier und damit. [0:17:04]

I: Ja, sehr schön. Sehr schön. Vielen Dank. Dann kommen wir auch schon zu dem Einfluss des sozialen und kulturellen Hintergrunds. Inwiefern beeinflusst der soziale

und kulturelle Hintergrund der migrantischen Auszubildenden die Dynamik und das Lernklima in den Kursen? [0:17:22]

B9: Ja, da sind wir ja. Das ist auch eine gute Frage. Beeinflusst ihn schon. Weil du merkst, die haben zum Teil – also erst mal so, was die ganze Kultur angeht usw. – erst mal, erst mal ganz positiv. Also, wenn wir zum Beispiel mal ein Frühstück machen oder sonst irgendwas, dann ist eine Aufgabe, die irgendwas mit was. Also, dann wird auch das mitgebracht, was für mich so landestypisch ist. So, und also sind wir schon mal so kulinarisch immer auf dem neuesten Stand. Das ist sehr gut. Ähm, ja, was das Land schon mal angeht. Dadurch, dass wir eben halt immer so in der Regel fünf oder sechs haben, ist das gut händelbar. Und wenn es Gruppenarbeiten gibt – also, das ist natürlich immer so, wir haben mal Gruppenarbeiten, die suchen sich die Leute – also, da könnte ich das selber aussuchen, ne? Und ich merke aber schnell: Also klar, am Anfang ist es ganz oft so, dass die sich auch zusammentun in eine Gruppe dann, ne, aber wir steuern da auch gegen und gucken, dass sie einfach auch dann, ähm, dass sie auch also aufgeteilt sind, so praktisch, dass sie in jede, dass sie auch wirklich in jede Gruppe reinkommen, dass immer einer reinkommt. Und ganz wichtig ist für mich immer, dass die, auch wenn sie zum Beispiel was vortragen müssen, dann ihn tragen, auch vor. Von Anfang an tragen die auch vor. Und ich merke immer – was ich immer merke ist –, wie positiv die immer positives Feedback auch von den anderen bekommen, und da wird überhaupt nicht – dafür sorgen wir aber auch ganz klar –, da wird nicht gelacht oder gekichert oder sonst irgendwas. Und ich sag dir gleich, meine indischen Kenntnisse sind -100, das ist so. Und deswegen Respekt, einfach Respekt für das, was sie bringen. Und wenn es ein bisschen schief ist, dann lachen wir gemeinsam, weil es ist einfach ja auch so. Aber du, wir haben so viele deutsche Schüler, die nicht richtig Deutsch sprechen können. Ist ja einfach so. Also, das ist locker, und dafür sorgen wir einfach, dass sie halt dann so in die Gruppe kommen und nicht immer als also zusammen sind, sondern dass sie sich auch wirklich in der Gruppe öffnen können. Weil mal losen wir einfach auf und dann ist es so mit Gruppenarbeiten. Und nachher dann, im Laufe der Ausbildung merken wir, dann läuft das auch, dann läuft es auch, und dann, dann, dann kommen die auch an. [0:19:17]

I: Ja. [0:19:18]

B9: Also, so würde ich das sagen, pädagogisch gesehen und eventuell Unterstützung. Was wir noch machen, ist: Die bekommen mehr Zeit bei den Klausuren. Da kriegen die ein bisschen mehr Zeit, weil, wenn die dann doch nicht so schnell lesen können oder so, also dass wir da dann noch mal schauen, was wir machen können. Das kannst du ja machen. Ich mache das auch ohne Härtefallantrag, und das ist auch klar. Aber das bekommen unsere Legastheniker oder Leute, die andere Probleme haben, auch ganz genauso. So, und das ist auch keine Ausnahme. Und während der Klausur Fragen stellen, darf sowieso jeder, und dann sind die halt auch mit dabei. Und wir bitten die einfach auch: Sprecht es an, wenn ihr was nicht versteht. Fragen, Fragen, Fragen. Und ja, das trauen sie sich dann auch eigentlich im Laufe der Ausbildung. Oder wir fragen noch mal nach: Ist es verstanden worden oder nicht? Und wenn wir merken, es wird nicht verstanden, dann gehen wir nochmal wieder ins Gespräch. Also, wir haben Entwicklungsgespräche, und dann wird das auch nochmal besprochen. [0:20:12]

I: Super. (...) B9, gibt es eine gravierende oder eine Auswirkung, die du vielleicht selbst beobachtet hast oder aber geschildert bekommen hast von deinen Kollegen auf die Leistungen und tatsächlich die Integration in der gesamten Lerngruppe? (4) [0:20:36]

B9: Ich würde sagen, was meine Kollegen sagen, ist, dass die Migranten, dass die sich steigern, weißt du, also dass die sich, also die soziale lernen. Also, dass die, also ich glaube, dass die da, dass die wahrscheinlich vielleicht mehr profitieren als die anderen. Das kann schon sein, dass das so sein könnte. Und dass du für bestimmte Aufgaben mehr Zeit einplanen musst. Aber das, weißt du, das ist etwas, was ich beobachte, nicht nur, was die Migranten betrifft, sondern grundsätzlich unser Klientel. Also, das muss ich mal sagen, das ist mir. Also, unabhängig davon, sondern das merken wir deutlich, weil wir jetzt Schüler nehmen, die wir früher nicht genommen hätten. Ist einfach so. Die werben, weil wir Leute brauchen. Also, wir nehmen ja auch Schüler, die nicht immer so Bombe sind. Also, wir haben natürlich auch tolle, leistungsstarke Schüler dabei. Und wir teilen das so ein bisschen. Also, das haben wir jetzt auch angefangen, dass wir, ähm, sagen, dass wir die Inhomogenität halt dadurch sozusagen, dass wir denen zuvorkommen. Dass wir sagen, es gibt Leute, die kriegen noch andere Aufgaben. Wenn wir merken, die

schaffen mehr oder so, dann kriegen die noch eine Zusatzaufgabe oder die können halt das und das noch erledigen. Damit die anderen aber auch das Gefühl haben, sie leisten auch was. Weißt du, nicht immer das Gefühl, wir sind hintendran, sondern die bekommen auch dann. Also, meine Kollegen regeln das so, dass die dann Aufgaben bekommen, die auch an ihrem Leistungsstand sozusagen entsprechend sind oder eben auch ein bisschen mehr Zeit bekommen. Also, das ist so. Und die anderen kriegen halt eher noch mehr eine Zusatzaufgabe. Ne, also so zu sagen: Okay, also wenn es nicht genug ist, oder unterstützen halt. Ne, ja. [0:22:20]

I: Ja, super! Dann kommen wir einmal zu den Best Practice Beispielen. Kannst du mir konkrete Beispiele nennen oder ein Beispiel nennen, bei den Maßnahmen, die erfolgreich umgesetzt wurden und welche positiven Effekte diese auf die Integration und den Bildungserfolg hatten? (6) [0:22:45]

B9: Kannst du die Frage nochmal wiederholen? [0:22:47]

I: Ja. Ob du ein konkretes Beispiel hast, bei denen die Maßnahmen, die du vorhin genannt hast, die erfolgreich umgesetzt wurden und dann quasi positive Effekte daraus abgeleitet zu beobachten waren, die auf die Integration und den Bildungserfolg? Ähm, ja, positive Effekte hatten. Das kann zum Beispiel sein, dass einer der Migranten Jahrgangsbester war. Das kann aber auch jemand sein, der das Examen am besten, der kurz vor der Ausbildung nach Deutschland gekommen ist und das Examen als Bestes abgeschlossen hat. [0:23:24]

B9: Okay, also das haben wir noch nicht gehabt. Das haben wir tatsächlich noch nicht gehabt. Aber ich finde, also für uns ist erstmal schon ein Erfolg, wenn die ihr Examen im ersten Anlauf schaffen. Das ist also schon mal, das finde ich, ist schon mal ein Erfolg. So, und auch nicht jetzt nur mit „ausreichend“, sondern eben vielleicht auch „befriedigend“ oder so. Befriedigend. Gut. Nee, also das haben wir auch schon gehabt. Das haben wir auch schon mal gehabt. Aber also im ersten Anlauf ja öfter. Aber dass jemand auch zum Beispiel mit guten Noten abschließt, aber jetzt als Beste, das, das, das würde ich. Das hat noch nicht geklappt. Ja, das hat. [0:23:59]

I: Jetzt noch mal für mich. Das heißt, alle migrantischen Auszubildenden haben bisher immer beim ersten Anlauf das Examen bestanden? [0:24:10]

B9: Also, nein. [0:24:11]

I: Ja, okay. [0:24:11]

B9: Es ist beim ersten Mal erstmal. Ja. Alle schaffen das nicht. [0:24:16]

I: Okay. Super. Vielen Dank. Ja, liebe B9, du hast schon sehr, sehr viel erzählt, und jetzt möchte ich natürlich gerne einmal von dir hören, was du den Schulleitungen empfiehlst. Und zwar: Welche Empfehlungen würdest du anderen Schulleitungen geben, um die Integration und den Bildungserfolg von migrantischen Auszubildenden in der Pflegeausbildung gezielt zu verbessern? (..) [0:24:43]

B9: Also, wie gesagt, auf jeden Fall möchte ich, wie schon gesagt, wiederhole ich mich. Also, keine reinen, keine reinen Migrationsklassen, sondern anteilmäßig. Das, finde ich, ist für mich einfach so der Schlüssel zum Erfolg, und das ist nochmal sehr wichtig, weil wir haben ja, ich habe jetzt gehört, einige machen jetzt reine indische Klassen oder rein marokkanische Klassen oder so. Ich finde, das ist für mich dieser Mischmasch, würde ich einfach mal sagen, das ist so, ja. Ob mit Agenturen oder nicht, kommt drauf an, wie das aufgezogen ist. Es gibt ja auch, ihr habt ja da so ein Projekt mit Marokko? Das klappt ja gut. Mit dem [Name] ist es, glaube ich, bei euch. Ihr seid ja da so ein Positivbeispiel. Das läuft auch gut. Finde ich, dass das jetzt für mich auch eine Möglichkeit wäre. Da würde ich sagen, das finde ich auch okay. Aber das muss dann auch wirklich, da muss ich auch wirklich sicher sein, dass es auch darum wirklich geht, Leute hier reinzubringen und dass sie auch begleitet werden und vorbereitet werden. Ja, ich würde einfach mal sagen, für andere Schulleitungen: Ja, stellt euch der Aufgabe. Also, finde ich, das ist, du kannst nicht mehr sagen „Wollen wir nicht“ oder „Geht hier nicht“ oder so. Nee, das gehört dazu. Deutschland ist ein Einwanderungsland, und dementsprechend gibt es auch in unserer Berufsgruppe halt Migranten. Das finde ich nochmal sehr wichtig. Und ja, ich würde sagen, ja genau. Also, Begleitung ist gut. Vielleicht entweder über Deutschkurse oder über diese ehrenamtliche Geschichte nochmal. Das finde ich gut. Oder über so Paten. Das wäre vielleicht auch noch eine Möglichkeit, dass man so eine Patin hat. Das haben wir auch einmal ausprobiert, aber irgendwie war das nicht so gut, weil die Paten manchmal so ein bisschen dösig waren. Das hat da nicht so geklappt. Aber das wäre auch noch eine Nummer. Die können wir wieder aufgreifen. Das kann ja

auch gerne jemand sein aus dem dritten Ausbildungsjahr. Also, wir haben so ein Projekt am Anfang in jedem Einführungsblock, da heißt es „Schüler leiten Schüler an“. Das geht immer über eine Woche, und dann machen es die Drittkursschüler mit den neuen Schülern. Und dann ist es automatisch so, dass du eben auch mit Migranten arbeitest und dass die an die Hand genommen werden. Und manchmal bleibt das dann auch so ein bisschen der Ansprechpartner. Also, das finde ich auch noch eine gute Sache. Ja, und ansonsten, ja, man muss auch damit rechnen, dass, also was vielleicht nochmal überdacht werden sollte: Was ist Erfolg? Erfolg ist ja nicht immer, dass du mit Eins abschließt, sondern Erfolg ist ja einfach, finde ich, dass du das Examen schaffst, dass du hier bleibst, dass sie auch bei uns hier weiter dann im Job tätig sind und sich hier wohlfühlen. Das ist für mich dann mal der Punkt. Ja, einfach. Also, zumindest wäre es so. Diese Offenheit sehe ich auch als Bereicherung. Also, ich sehe es als Bereicherung. Einfach so. Ja, ja. [0:27:24]

I: Vielen Dank. Jetzt kommen wir so langsam zu den letzten Fragen. B9, ich hätte eine Frage zur Veränderung der Leistungen. Und zwar hast du in den letzten Jahren eine Veränderung im Leistungsniveau der migrantischen Auszubildenden festgestellt, und wenn ja, welche Faktoren könnten diese Veränderung beeinflusst haben? (..) Sowohl positiv als auch negativ? [0:27:53]

B9: Also, ich würde eher sagen, dass es fast gleichgeblieben ist. Vielleicht, wenn, dann eher. (..) Wenn ich gerade, also die wir auswählen, wenn die schon B2 haben und weil ich gerade wurde und der Unterschied ist eigentlich. Hat sich da was geändert? Also, ich würde einfach sagen, es ist eigentlich. Es ist, es ist gleichgeblieben. Also, das hat sich nicht geändert, hat sich nicht geändert. Also, die Maßnahmen wahrscheinlich ja, ich habe es jetzt nicht ausgewertet oder so. Vielleicht hat es sich eher positiv verändert, aber also auf keinen Fall schlechter. So nicht. Aber ich weiß nicht, um wie viel besser. Okay. [0:28:32]

I: Alles klar. (..) Dann hätte ich noch eine Frage zu der Zusammenarbeit mit externen Partnern. Du hast ja vorhin genannt, dass ihr auf jeden Fall ehrenamtliche Mitarbeiterinnen habt, die da so bezüglich der Sprache unterstützen. Ja, aber inwiefern arbeitet ihr noch mit externen Partnern wie zum Beispiel Integrationsberatungsstellen oder Beauftragten? (..) [0:28:59]

B9: Ich war jetzt tatsächlich gar nicht dabei, also ist noch gar nicht. Wir hätten, glaube ich, die Möglichkeit. Aber wir hatten jetzt auch noch nie so einen Fall, wo wirklich der Super-GAU so eingetreten ist. Also, wir nicht. Und wenn wir uns dann trennen oder ganz endgültig trennen. Also, wir überlegen natürlich immer, überlegen halt immer vor oder nach der Probezeit, ob wir uns trennen. Das soll ja auch eine Perspektive haben, ne? Ja, es soll ja auch eventuell weitergehen. Ja, und da haben wir ja die Perspektive über das FSJ, über den KPH-Kurs. Wenn es aber der Beruf gar nicht ist, okay, dann eventuell Empfehlung nochmal. Da ist wieder die PDL auch schon mal mitgegangen, zur Ausländerbehörde zum Beispiel. Das weiß ich. Sie hat nochmal geguckt. Oder ja, oder aber notfalls würden wir dann auch nur zum Arbeitsamt gehen oder zur Agentur für Arbeit oder sonst irgendetwas. Wenn die da Probleme hätten, würden wir die begleiten. Aber ansonsten, eigentlich arbeiten mit Integration haben wir noch nicht. Also haben wir überhaupt noch gar nicht gemacht. Ja. [0:30:00]

I: Okay. Ja. [0:30:03]

B9: Ja, ja, ja, stimmt. Gute Idee. Da nehme ich wieder was mit. (..) Ja, aber. Ja, genau. War auch nicht schlecht. Genau, da noch mal gucken, was geht. Stimmt. Gute Idee. Mit einfließen lassen. [0:30:21]

I: Okay. B9, gibt es an eurer Schule ein formales Verfahren zur Evaluation der Maßnahmen, die zur Unterstützung migrantischer Auszubildender eingesetzt werden? [0:30:34]

B9: Ne, ne, noch nicht. Wenn ich mal wieder einen Masterstudent habe, dann mache ich das. Hätten wir noch eine gute Idee. Ne, haben wir noch nicht. Okay. Ähm. (..) [0:30:45]

I: Ja, dann kommen wir auch schon zur letzten Frage. Und zwar geht es einmal um ... Du hast sehr viel genannt, aber es ist ja auch so, dass die Schulleitung auch Unterstützung braucht, und zwar nicht nur aus dem Kollegium. Welche spezifischen Unterstützungen wünschst du dir als Schulleitung von den Bildungsbehörden, um die Integration und den Bildungserfolg migrantischer Auszubildender noch besser fördern zu können? [0:31:19]

B9: Also, erstmal, dass sie halt ein bisschen, ein bisschen zügiger arbeitet. Nee, also da wünsche ich mir schon mal eine zügigere Arbeit. Ähm, was jetzt die Anerkennung angeht, zum Beispiel. Oder ich habe ein ganz konkretes Beispiel gehabt: Wir haben eine, eine, eine spanische Italienerin, sozusagen halb Spanisch, halb Italienisch, die hat jetzt gerade eine Zusage für die Ausbildung. So, und dann hat die Ausländerbehörde das nicht hinbekommen. Die haben das, und zwar von Juli bis September, nicht hinbekommen, und die hat keinen Aufenthaltstitel, ist abgelaufen, und dann darf ich sie nicht beschäftigen. So, und dann haben wir nochmal so einen Notfallknopf gedrückt. Da sind wir auch, ist auch unser Arbeitgeber richtig? Also, die Personalabteilung ganz schnell versucht, auch tätig zu werden und so. Wir haben es nicht geschafft. Wir haben es nicht geschafft. Okay, die wird jetzt wahrscheinlich dann im nächsten Jahr starten. So ist es leider. Weil, aber die Gute, die lebt jetzt hier und so weiter und so fort. Ist nicht ganz so dramatisch, aber das ärgert mich einfach. Weißt du, es ärgert mich, weil der Platz war leer, und ich hatte Lust und war auch total bemüht und durfte dann nicht am Unterricht teilnehmen, weil da einfach schneller reagiert wird und dass sie auch schneller sind mit diesen Anerkennungsverfahren. Ganz oft dauert das halt eben immer noch sehr lange. Die Leute bewerben sich schon, da kommen schon, und dann hapert es da halt nochmal. Oder halt auch Unterstützung von, ja, bis man nochmal guckt. Vielleicht gibt es nochmal irgendwie Angebote. Also, das würde ich mir wünschen, dass das SHIBB das auch einrichten könnte, dass die grundsätzlich nochmal Deutschkurse anbieten. Also, dass man die Gelegenheit hat, also, dass man sagen kann, okay, es gibt eine Institution, mit der arbeiten wir zusammen, da gibt es einen Gutschein oder so, und da können eure Migranten eben auch nochmal hingehen und können vielleicht auch nochmal ganz professionell ... Weil die Ehrenamtlichen machen das ja. Aber ich glaube, das könnte noch besser laufen. Weil ich kriege keinen Deutschlehrer bezahlt. Das würde ich mir wünschen, dass wir da noch, dass wir da einfach, dass da noch ein bisschen durchlässiger ist und dass man da halt eben, dass sie da halt eben einfach die Gelegenheit haben, dass das auch bezahlt wird, weil das finde ich ... Aber auch, ich erwarte es auch vom Arbeitgeber auch ein bisschen, aber der hat ja auch kein Geld, so, ne. Aber dass da auch Unterstützung da ist, dass der auch sagt, okay, wir wollen die haben, weil wir wollen die haben, die sollen hier arbeiten. Was ich gut finde, aber dann, dass sie auch da ein bisschen mal, ja, ein bisschen Bakschisch, ne, dass da auch ein bisschen, bisschen Kohle fließt bezüglich dieser

Geschichten. Oder vielleicht, ja, oder vielleicht, dass man auch mal sagt, vielleicht kann man die Ausbildung vielleicht grundsätzlich nochmal für die verlängern, vielleicht auch ein bisschen, dass die nicht so einen Stress haben, also dass das Ganze nochmal entzerrt wird. Das finde ich auch eine gute Idee, dass man auch vielleicht sagt, okay, vielleicht in Teilzeit oder so, also dass sie grundsätzlich mehr Zeit haben, die Ausbildung auch zu absolvieren und dadurch eben halt auch nicht so einen Stress haben. Und ich glaube, dann wären die Leistungen auch vielleicht nochmal besser, weil wenn die nachlernen, merkst du, da sind die Leistungen besser. Das sind so Sachen, die würde ich mir einfach wünschen, und das ist einfach, dass es ein bisschen zügiger geht. Ich weiß, dass sie überfordert sind, aber dass man da mehr Unterstützung kriegt. (4) [0:34:11]

I: Okay, wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Gibt es einen Aspekt, der vergessen wurde oder etwas, was du gerne noch loswerden möchtest? (..) [0:34:26]

B9: Was soll ... Was möchte ich loswerden? Ähm, ja, du merkst schon, wir gehen ziemlich pragmatisch mit den Themen hier so um. Also, ich glaube, es ist, ich glaube, es ist eine Einstellungssache. Das hängt damit zusammen, wie siehst du das? Wie sieht das Team das so? Und ja, und für uns ist das ... Also, ich muss mal sagen, ich glaube, dass wir, dass wir leben, dass wir versuchen, das einfach zu leben und das nicht zu verkomplizieren. Ich glaube, das ist es einfach. Also, es gibt Dinge, die gehen nicht, ganz klar. Auch, ne? Man hat auch schon ganz schön Macht, so, das merkst du auch selber, dass du auch Macht hast. Du entscheidest, ja, ich finde immer, du entscheidest über Menschen. Egal was, egal aus welcher Nationalität. Das ist ja diese Position, die du hast. Und dass die also immer, eigentlich eher immer gucken, was geht, und was geht. Also, nicht was geht nicht, sondern immer noch gucken, was geht oder was können wir noch tun oder wie können wir weiter begleiten? Also, das ist für mich so die Geschichte, und für mich ist ganz klar: Also, das ist für mich alles, mir sehr wichtig. Keine Ware, die ich irgendwie geliefert kriege, es sind Menschen. Ich arbeite mit Menschen und mit Menschenkindern. Und egal ob rot, schwarz, gelb, grün, es ist egal. Wenn sie hier sind, haben sie ihren Schülerstatus, und das ist mir ganz wichtig. Also, uns ist das ja egal, woher sie kommen, und ich glaube, das leben wir auch. (...) [0:35:40]

I: Ja, vielen Dank für deine Antworten. Ich möchte noch mal darauf hinweisen, dass die Aufnahme nach der Verschriftlichung gelöscht wird. Du kannst dir aber das Transkript, bevor es gelöscht wird, jederzeit einfordern. Ich stoppe jetzt erstmal die Aufnahmen. [0:36:00]